

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6^o

**Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo**

**Los trabajadores
y el trabajo en la crisis**

**Asociación Nacional de Especialistas en Estudios del Trabajo
VI Congreso Nacional**

LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PROFESIONALES INGENIERAS EN EL
ÁMBITO PÚBLICO, PRIVADO Y ACADÉMICO

Autoras¹:

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

La presente investigación aborda las prácticas profesionales y las representaciones de treinta ingenieras que trabajan en el sector privado, público y académico en la ciudad de Mar del Plata. Es su objetivo analizar la incidencia de la condición de género en las trayectorias profesionales y la percepción que poseen dichas mujeres sobre el lugar que ocupan en el espacio profesional. Se trabaja con entrevistas semi-estructuras, considerando las siguientes dimensiones: estudio, trabajo, composición familiar, percepción acerca del rol profesional, proyecto económico, capacitación y participación institucional.²

Se parte del supuesto que -independientemente de ser un grupo relativamente heterogéneo-, comparten una relativa homogeneidad en las expectativas e ideologías socialmente definidas de su papel como profesionales. Por ello, dentro de dicha uniformidad se explora acerca de las características de los sectores en donde desarrollan su práctica laboral, con el propósito de conocer las posibilidades y limitaciones específicas que brinda cada uno, analizando la calidad de la inserción alcanzada, las expectativas de logro, el nivel de correspondencia entre el título y el puesto de trabajo, etc. Estudiar los ámbitos laborales permite conocer con mayor precisión cuan asépticas o sesgadas son las relaciones, cómo se definen lo masculino y lo femenino y si existen otros mecanismos que inciden sobre las prácticas. En tanto que como mujeres, se aborda la organización doméstica y las estrategias familiares que les permiten compatibilizar ambos roles.

Contándose citando a Testa (1998) expresa que la carrera, “Es un conjunto de ocupaciones ordenadas y relacionadas funcional y jerárquicamente; proceso que será recorrido por el sujeto según trayectorias específicas tanto educativas como laborales, es decir no se es profesional al recibir un título universitario sino que es una construcción que supone un complejo proceso de creación de nuevos saberes que tienen que ver con las exigencias de los puestos de trabajo a las que accede el graduado”. Las trayectorias no son lineales, son errantes y pueden ser virtuosas o defectuosas. Permiten a partir de la experiencia acumulada, la posibilidad de incorporación a nuevos puestos de trabajo en tareas más complejas y calificadas. Pero es indudable que los puestos ocupados antes del egreso, las distintas tipologías de arranque y el conocimiento de las condiciones que ofrece cada sector determinan la estrategia de los actores y su futura posición.

² Al considerar la actividad principal desarrollada, y clasificar el sector en donde se desempeñan, observamos que: 1) En el Privado: trabaja exclusivamente el 70% -tanto en relación de dependencia como en forma independiente-, mientras que el 30% restante comparte estas actividades con la docencia universitaria y polimodal. 2) En el Público: para el 40% de las profesionales es su única actividad, mientras que un 30% realiza además trabajos en el sector privado y el otro 30% es docente de la Facultad. 3) En el Académico: el 70% tiene una inserción exclusiva en este sector, mientras que un 30% complementa su actividad principal con auditorías, peritajes o mantenimiento.

En el caso de las mujeres se debe considerar que enfrentan la difícil tensión entre profesionalización y posicionamiento tradicional, hecho que no será ajeno a los estilos de profesionalización que adopten. Su presencia en un área profesional mayoritariamente masculina, plantea los siguientes interrogantes: ¿Cuál es el papel que se les asigna?, ¿Cómo se apropian de dichas prácticas y a través de qué mecanismos incorporan nuevos saberes?, ¿Cuál es la autoimagen que construyen de sí mismas? y ¿Cuáles son las posibilidades que le brinda cada sector productivo de desarrollar un modelo profesional que les permita crecer y alcanzar puestos de mayor responsabilidad?

Marco Conceptual

La **educación y el empleo** son dos áreas en las cuales se hace especialmente evidente la situación que enfrentan las mujeres. En educación han logrado adelantos importantes en términos de acceso en el espectro de las carreras ofrecidas y rendimiento. El ingreso masivo a la Universidad es un fenómeno relativamente reciente similar al aumento registrado en otros niveles educativos. Hecho que ha impactado sobre el mercado de trabajo al incorporarlas en la mitad de los nuevos empleos estables, pero no ha variado su participación en la toma de decisiones en los diferentes ámbitos de la sociedad (Cepal, 2000).

En ese sentido la educación no asegura según Moreno (1999), los mismos ingresos. Sostiene al analizar los datos del Indec que en los niveles educativos más altos las diferencias a favor de los hombres son más marcadas. El grupo más igualitario es el que posee estudios secundarios. En el sector público a las mujeres se le suele dar las categorías más bajas -reteniéndolas más tiempo en un mismo nivel-, enfrentando diferentes problemas de inserción -segregación horizontal, vertical y discriminación salarial-. Se encuentran en una posición de subrepresentación en las instancias de toma de decisiones y muchas veces, para acceder a la misma posición que los hombres deben realizar una mayor capacitación. En el campo científico -fundamentalmente en las ciencias duras- según RAGCyT (1999) se observan comportamientos similares a pesar de que al principio de la carrera igualan en número a los hombres.

En tanto en las mujeres se privilegia el horario, salario estable, flexibilidad en caso de necesitarse. Beneficios secundarios que a la larga bloquean en alta proporción la trayectoria profesional y provocan acomodamientos dentro de parámetros laborales inferiores a la calificación alcanzada (Gómez, 2001). Por otra parte, el mercado laboral es señalado como un determinante central y significativo al que se debe responder con más capacitación y nuevas formas de autogestión más flexibles adaptables a las transformaciones acaecidas. Estos factores condicionan estrategias y

demandan otro tipo de profesionales y visualizan a la Universidad como un actor central en tal proceso.

ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

Mandato Familiar

Al indagar sobre la **importancia que le daban sus padres al estudio**, todas manifiestan que tuvieron un apoyo incondicional -existiendo una alta valoración hacia el mismo-, ya que muchos expresaban que: “*lo más importante era el título*”. Para los padres de las entrevistadas del **sector académico** “*era fundamental*” porque aseguraba movilidad social e independencia. Se presentaba al estudio como algo natural dentro de un proyecto de vida, pero no se hablaba del trabajo a partir del egreso.³

Al analizar la composición de los grupos se detecta en general un buen capital cultural, hecho que posibilita la propensión a invertir en educación. En este sentido Crovetto (2000), sostiene que la decisión de seguir estudios superiores se concreta a partir de algunas características del entorno familiar como es el nivel de escolarización alcanzado por los padres.⁴

Con respecto al grado de relevancia que le daban sus padres al **desarrollo profesional frente a la maternidad**, las ingenieras del sector **privado y público** señalan que consideraban la maternidad como algo natural para la mujer y estaba sobrentendido que la profesión no podía inhibir la condición de madre. Para la mayoría, primero se debía lograr la consolidación de la familia -no se podían dar dichos roles en forma conjunta-; era más importante lo personal asociado a la construcción de lo familiar que lo profesional.

En el caso de los padres de las **docentes/investigadoras**, se detecta una actitud diferente. En general no jerarquizaban la maternidad por sobre la profesión. Se consideraba natural que

³ La mayoría de las entrevistadas estudió en la Facultad de Ingeniería de la UNMdP (73%). Muchas se insertaron en el ámbito universitario, mientras que en el sector privado y público existe una mayor presencia de ingenieras procedentes de otras universidades.

⁴ Al analizar el nivel educativo se detecta que un 50% de los padres de las ingenieras que se desempeñan en el ámbito privado y académico cursaron o finalizaron estudios de nivel superior, mientras que el resto posee nivel primario y secundario completo. Mientras que en los padres de las que trabajan en el sector público, se visualiza una mayor proporción de titulaciones más bajas -concentrándose en el nivel primario y secundario completo-. Con relación al nivel educativo de las madres se registran comportamientos similares a la de sus maridos: las madres de las profesionales que trabajan en el sector público poseen menor nivel educativo si se lo compara con los otros dos grupos.

estudiaran. Las educaron como personas independientes, la maternidad se podía dar o no, pero por el momento el estudio era la posibilidad que tenían a su alcance.

A partir del análisis del discurso de las entrevistadas se puede interpretar el peso de los mandatos familiares a las que fueron sometidas. Para las que trabajan en el sector privado y público, la presencia de mensajes paralelos y disociados se expresa en perfiles tradicionales donde prevalece el rol maternal, no cuestionándose las contradicciones entre ambos. En este discurso, el título tal como lo define Fernández (1998), funcionaría como un recurso para incrementar el capital cultural de las mujeres, satisfaciendo a su vez, los cánones de la modernidad que establece el “nuevo deber ser” al incorporar a la mujer al mercado de trabajo.

En el caso de las **académicas**, resulta significativo que la mayoría de las madres trabajara (90%), situación que las familiarizó con las reglas del mundo del trabajo.⁵ En este sentido, Pierre Bourdieu (2000) observa que las hijas de madres que trabajan tienen aspiraciones profesionales más elevadas y sienten menor adhesión al modelo tradicional.

Sin embargo, si bien las académicas recibieron en general otro tipo de mandato -ya que no prevaleció el ideal maternal-, el hecho de priorizar el estudio respecto del trabajo podría indicar de parte de los padres, una posición intermedia, como es ver en la educación formal un ascenso para las hijas en la escala social, y no una forma de acceder al ejercicio pleno de una profesión.

Ingreso a la Carrera

La mayoría de estas mujeres **decidió estudiar ingeniería** por tener una predisposición muy clara hacia las ciencias exactas y la técnica. Algunas rescatan la figura del padre como actor relevante en la decisión de seguir esa carrera, al inculcarles el placer hacia la técnica y la curiosidad por el funcionamiento de las cosas. Muchas se inclinaron por esta disciplina por considerarla un campo con posibilidades de aplicación. Otras la eligieron por no tener medios para seguir otras carreras fuera de la ciudad.

En cuanto a la percepción de **por qué estudian ingeniería más hombres que mujeres**, las profesionales del sector **privado y público** coinciden en señalar que históricamente se la relacionaba con una carrera para hombres, hecho que dependía en parte, al desconocimiento de su amplitud ocupacional. Actualmente hay un mayor ingreso femenino en ciertas especialidades como

⁵ Las madres de las docentes/investigadoras universitarias fueron las que más trabajaron mientras sus hijas estudiaban, -solamente una era ama de casa-, siendo esta cifra significativamente inferior para las madres de las que trabajan en los otros sectores (30% y 40%).

Química, Alimentos y Sistemas pero en la práctica son pocas las mujeres que llegan a insertarse en procesos de producción.⁶ Sostienen que los modelos de socialización que reciben los varones los acercan cotidianamente a la mecánica, siendo los juguetes que se les ofrecen vínculos que estimulan el manejo de la técnica. Rescatan que su ingreso está condicionado a la procedencia de los estudiantes (más de la mitad de los alumnos han estudiado en escuelas técnicas donde tampoco predominan las mujeres). Al haber concurrido a esas instituciones tienen una predisposición que facilita la orientación posterior y la aceptación de las duras condiciones en los primeros años de estudio. Agregan que este fenómeno también se debe a que durante la crianza de los hijos está implícito *“que las mujeres son más frágiles o que la ciencia es más fácil para los varones y se termina por creerlo”*, de modo que resulta inevitable que esta lógica pueda dejarlas al margen de cualquier contacto con el mundo real, supuestamente no hecho para ellas.

Durante el período de formación académica la mitad de las entrevistadas del **ámbito privado** no observó que **se socializaba a las mujeres en un tipo de modelo profesional específico**. Sin embargo, la mayoría de las que actualmente trabajan en el **sector público**, percibió ciertos preconceptos acerca del futuro laboral que les aguardaba como mujeres (no así, un modelo diferente de formación académico). En el **ámbito académico** las que se orientaron a especializaciones más masculinas notaron que se les asignaba otro modelo: el perfil indicado era investigación y docencia. El mercado pedía otras cosas que supuestamente eran difíciles de alcanzar. Ciertos docentes se manejaban con estos estereotipos *“cuando tenían que elegir estudiantes como pasantes, siempre preferían a los hombres”*.

No obstante, en cuanto a su salida laboral, en las opiniones de las profesionales de todos los sectores -de las cuales un buen número estudió en la época del proceso-, se señala que había diferencias que se manifestaban en forma sutil: estaba sobreentendido que debían trabajar en un laboratorio tomando muestras por ser un ambiente más protegido y no en una planta donde *“distráían a los hombres”*; o que solamente tendrían posibilidades de inserción en un municipio o haciendo tareas administrativas. Algunas observaron actitudes discriminatorias por parte de sus compañeros ya que estaba instalado el preconcepto de que *“iban a la Facultad a buscar marido y que aprovechaban su capacidad de seducción para aprobar con más facilidad los exámenes”*, desvalorizándose de esta manera, su esfuerzo y compromiso. Las más jóvenes no percibieron

⁶ Las mayores de 40 años opinan que cuando ellas estudiaban el promedio para recibirse era de diez años. Prácticamente eran pocas las materias correlativas y eso a la larga las detenía más. Expresan que un alto porcentaje de mujeres abandonaba al casarse y que los profesores no las alentaban -como se hace ahora-, para que se recibieran en pocos años y fueran a trabajar.

discriminación e incluso algunas señalan la sobreprotección por parte de sus compañeros y un lenguaje más cuidado de los docentes.

En cuanto a los **espacios ocupacionales que brindaba la carrera**, la mayoría de las de más edad no sabían absolutamente nada pero tampoco les preocupaba; no tenían expectativas definidas con relación al trabajo y siendo estudiantes, no se percibían como trabajadoras, creían que el campo ofrecía un buen desarrollo profesional con muchas posibilidades. No se les informaba acerca de cómo debían encarar su futuro laboral y no podían definir un perfil profesional preciso en un sector determinado. Un pequeño grupo del total (70% pertenecientes al **sector público**) **se sentía capaz de afrontar proyectos por cuenta propia**. Quizás ello se deba a la presencia de muchas ingenieras civiles, especialización que permite la práctica liberal (no obstante ninguna lo pudo lograr). Entre las **docentes/investigadoras**, sola una se sentía capaz de llevarlo a cabo, le interesaba la política científica, por lo cual primero trató de descubrir el funcionamiento de las reglas de juego, estrategia que le permitió construir un mejor posicionamiento en su carrera. Las demás consideraban que era sumamente improbable porque la profesión implicaba trabajo en equipo y ello necesariamente significaba relación de dependencia; se requería además, capital e inversión tecnológica. Algunas manifiestan que eso no era viable a causa de la inseguridad y deficiencias de su formación. Las más jóvenes del sector **privado y académico** (menores de 30 años) sí sabían en donde querían trabajar (industria e investigación) y señalan una idea más acabada sobre las posibilidades de cada sector. Expresan que cuando eran estudiantes, los docentes les dieron más información, lo que les permitió al egresar, tener un conocimiento más preciso acerca de las diferentes opciones, e incluso poder armar una estrategia a partir del asesoramiento dado. Señalan que hoy, la ingeniería ha evolucionado y existe un mayor contacto entre alumnos y docentes, se participa más del mundo de la industria y plantearse un proyecto propio puede ser posible.

Organización Familiar

Son las **académicas** las que más han planificado el nacimiento de sus hijos (63% totalmente y 12% lo han hecho en parte), con relación a las mujeres que trabajan en el **sector privado** que fueron las que menos planificaron (72% nunca y 14% en parte). La tendencia parecería mostrar que aquellas que se casaron antes de graduarse (tuvieran o no hijos), demoraron más años en egresar. Evidentemente, el nuevo rol asumido frente al casamiento alargó el período de permanencia en la

Universidad, mientras que las docentes/investigadoras tardaron menos en recibirse y tuvieron un promedio académico más alto.⁷

Fueron las ingenieras del **sector privado** las que se retiraron del mercado laboral o redujeron la carga horaria en mayor proporción cuando sus hijos nacieron (40%). Las restantes optaron por la práctica en relación de dependencia hasta que sus hijos pudieron ingresar a la educación inicial. En los otros sectores no dejaron de trabajar, tomaron la licencia reglamentaria y algunas al ser becarias no hicieron uso de la misma -por carecer de ese derecho-, pero independientemente del sector en que se desempeñan manifiestan que la maternidad les planteó dificultades en su trabajo.

Sin embargo, pese a ser las **académicas** las que tuvieron menos hijos y mayor ayuda doméstica con relación a los otros dos subgrupos, piensan que los hijos interfieren en el desarrollo profesional en mayor proporción (75%), *“Cuando son chicos no se es libre para cursar doctorados, maestrías fuera del país”*. *“Siempre surgen problemas domésticos, como por ejemplo cuando la persona encargada de cuidarlos no se presenta y se los debe llevar a los lugares de trabajo”*. Las profesionales del **sector privado** (37%), señalan que no permiten que se tomen trabajos que demanden muchas horas y responsabilidades. Aceptar este tipo de empleo solo es posible cuando se es joven, saludable y no se tiene hijos: *“Hoy, las empresas contratan a jóvenes ingenieras solteras, pero qué sucede cuando empiezan a tener hijos, cómo se hace en este caso para mantener el ritmo de trabajo, es muy difícil, algo se debe sacrificar”*. En el caso de las ingenieras con inserción en el ámbito público solo un 25% cree que existe tal dificultad.

Todas asocian la primera etapa de crianza como la más dura para compatibilizar ambos roles. No obstante, el hecho de ser madres no ha sido vivido como una frustración. Hoy evalúan que al ser sus hijos más grandes todo se ha equilibrado, su presencia no es limitante y ayudan a contrarrestar la carga laboral.

La mayoría de las madres del sector **privado y público** considera que **sus hijos son o han sido su primera prioridad** cuando eran pequeños; una minoría evalúa que es una responsabilidad compartida. Entre las que se desempeñan en el **nivel académico**, solo la mitad asume que es la primera responsabilidad de la mujer. Seguramente esta actitud se deba a las mayores exigencias y presiones del ámbito en el cual trabajan, que las obliga a abandonar su hogar y dejarlos al cuidado

⁷ Según su estado civil, el 67% de estas mujeres profesionales están casadas, el 22% son solteras y el resto separadas o viudas. El promedio de hijos es 2,5 hijos por hogar, siendo menor para las mujeres que trabajan en el ámbito académico y público (dos). Respecto a las edades de los hijos en estos tres grupos, en el caso de las profesionales que trabajan en la Universidad, se observa una mayor presencia de hijos adolescentes (de 12 a 18 años) y jóvenes (de más de 19 años). En el sector público predominan los hogares con adolescentes o con niños y adolescentes, mientras que en el sector privado los hogares con niños (hasta 12 años) y jóvenes. En general sus maridos (o ex maridos) trabajan en el ámbito privado por cuenta propia, siendo superior en el caso de las docentes/investigadoras (80%). Se detecta una fuerte tendencia a casarse con hombres que comparten la misma profesión: el 60% de

de otros, con los sentimientos de culpa que muchas veces esto puede ocasionar: “*Nunca fueron absorbentes, los crié y les enseñe a ser independientes, al principio sentí miedo de que tuvieran problemas cuando crecieran*”; “*Es difícil hacer esa evaluación, no han estado enfermos o con conflictos serios, nunca tuve que decidir ya que mis hijos no han afrontado situaciones límites*”.

Del análisis de la información se puede inferir que la cantidad de tareas domésticas a su cargo no influye significativamente en su práctica laboral. Seguramente esto se deba al nivel de ingresos, edad de los hijos, colaboración de otros miembros de la familia y a la posibilidad de contar con servicio doméstico. En la mayoría de los casos, la participación del marido en la organización del hogar se circunscribe a una ayuda puntual con los hijos y ciertas tareas, pero siempre desde el lugar de colaborador, algunas (como las académicas) han podido establecer convenios más ventajosos con sus parejas.

Trabajo

Al analizar el comportamiento de todos los grupos se observa que las que más **trabajaron cuando eran estudiantes** fueron las profesionales del **sector privado** (40% lo hizo en forma permanente y en empleos afines a la carrera). Posiblemente esto se debió a que fueron las que más tardaron en recibirse. Del total de las que trabajaron el 50% fue ATP de Segunda. Alrededor de un 40% se insertó inmediatamente en el mercado laboral.

La mitad de las profesionales del **sector público** trabajó en forma parcial, mientras que un 20% realizó actividades temporarias y solo un 10% lo hizo en forma permanente. Un 50% fue ATP de Segunda o Becaria. Una vez recibidas, el 40% ingresó inmediatamente al mercado laboral.

Todas las integrantes del grupo **académico** tuvieron experiencia laboral cuando fueron estudiantes, trabajaron en forma parcial (70%) y el resto en forma temporaria. El 80% fue ATP de Segunda o Becaria. El 80% consiguió entrar al mercado en forma inmediata, muchas fueron Becarias o Pasantes, situación que les permitió en algunos casos continuar con la misma actividad.

Es de destacar que dentro de las que trabajan en el **sector privado y público**, una importante cantidad (30% respectivamente) tardaron más de dos años en insertarse en el mercado laboral, contra un 20% de las académicas que ingresaron en menos de un año. La mayoría de las entrevistadas -que trabajan en ambos sectores-, **consiguió su primer trabajo por contactos** (70%) y avisos de diarios.

El análisis de los dispositivos de ingreso al primer empleo, como la selección hecha por el mercado, nos permite evaluar los distintos comportamientos de los espacios laborales y cómo

las académicas, el 57% de las que pertenecen al ámbito privado y el 55% del sector público se han casado con ingenieros. Asimismo, algunos de los cónyuges son técnicos o han sido estudiantes de ingeniería.

pueden orientar e influir en las trayectorias profesionales. La mayoría de las integrantes del sector privado y público han accedido a su empleo sin pasar por dispositivo de selección alguna. Para Gómez (2000), ello muestra el grado de informalidad del mercado y está en consonancia con el uso de recomendaciones o relaciones personales como método de búsqueda, donde muchas veces, la posibilidad de ingreso se determina a partir de variables extraformativas, o de la personalidad del profesional y no de la consideración de la cualificación que posee. Para las docentes/investigadoras han regido las pautas de los mercados regulados a partir de dispositivos de carácter meritocrático -como son los académicos-, basados en la excelencia o la demostración de saberes (concursos). En este grupo el 80% accedió a sus actuales cargos a través de esta modalidad, pauta que se repite en el caso de la integrante de un centro tecnológico público.

La mayoría de las docentes/investigadoras señala que optaron por la docencia a partir de su condición de becarias: *“Se fue dando todo en cadena, la investigación conlleva en la Argentina ser docente”*. La asumen como una práctica que posibilita formar recursos humanos, aprender a manejar grupos y capacitarse en forma continua. Una de ellas -con experiencia en el sector privado- rescata que a diferencia de éste -donde a los dos o tres años la actividad se vuelve rutinaria-, en la Universidad se está siempre aprendiendo.

Las que fueron ATP de Segunda (con inserción en todos los sectores) expresan que perciben a la docencia como un espacio más igualitario con relación a otras áreas dominadas por los hombres. Por el contrario, las profesionales del sector público que ingresaron posteriormente (40%) la evalúan como un eje laboral lateral que les posibilita un segundo ingreso. **Este hecho que puede ser interpretado como una estrategia de sobrevivencia ante la escasez de puestos de trabajos específicos, agravado por el incremento continuo de la oferta profesional que hoy día presiona sobre el mercado; como así también la búsqueda -para las que ingresaron a la docencia universitaria- de un diferencial que otorga prestigio, contactos y actualización permanente.**

Al preguntárseles a las profesionales del sector privado y académico si alguna vez **no fueron consideradas para acceder a algún trabajo por ser mujer**, la mayoría expresa que no tuvieron esa experiencia. Agregan que la discriminación se visualiza cuando se trata de profesionales muy competitivas e independientes y que la preferencia de emplear a hombres se debe a que existe el presupuesto muy naturalizado de verlo como jefe de hogar, en tanto que las mujeres son colaboradoras del presupuesto familiar: *“Cuando tienen que elegir prefieren a un hombre, vos te podes arreglar por tener marido, siempre se protegen entre ellos, cuando llegan cambian figuritas, respetan esa reciprocidad. La mujer tiene más principios, no sabe negociar, pero por otra parte,*

cuando busca un trabajo se orienta hacia aquellos en relación de dependencia, no se aventura en proyectos que impliquen riesgos". Al respecto no se observan diferencias con **las más jóvenes** porque ellas tampoco se han atrevido a responder avisos en que solo se solicitaba hombres. Una joven del sector académico responde que: *"Son los hombres los que se trasladan de ciudad o país buscando mejores oportunidades, demuestran tener menos miedo en la toma de decisiones y se arriesgan más"*.

En el **sector público** las opiniones se reparten por igual. Para el grupo que sí tuvo esa experiencia, es entendible a partir del marco de ejecución de una política institucional donde se le asigna más valor a los profesionales hombres. Las municipales señalan que al no haber concursos los manejos políticos determinan los cargos, situación imposible de modificar. Surge como apreciación general que su convocatoria permitiría que más mujeres accedieran a puestos jerárquicos. Las que piensan que no han tenido esta dificultad trabajan en entes descentralizados, han alcanzado cargos de decisión (algunas a través de nombramientos políticos), no obstante manifiestan que encuentran obstáculos para seguir ascendiendo.⁸

Con respecto a las **condiciones que debe tener una mujer para trabajar en una planta**, prácticamente todas coinciden -independientemente del sector en que se desempeñen-, que no encuentran diferencias significativas a la cualificación que debe tener un hombre. Todo pasa por la organización, planeamiento y discusión en el grupo de trabajo. Se requiere carácter, una personalidad fuerte, ser segura/o, saber delegar, persuadir, tener autoestima, plasticidad, pragmatismo, ambición -pero no en demasía-, creatividad para determinar estrategias y poder de decisión. Algunas comentan que **cuando la jefa es una mujer**, debe olvidarse de su condición y reducir al máximo el juego de la seducción; ser segura para relacionarse con los hombres, lograr autonomía y una buena relación con el personal; tratar de llegar a la excelencia y capacitarse a pleno. En el fondo, reconocen que no pueden ser mujeres tímidas, ni presentar una imagen ambigua, se espera de ellas que no se equivoquen porque eso no se les perdona. Destacan como cualidades

A partir de datos cuantitativos obtenidos en la Municipalidad de Gral. Pueyrredon, se detecta que los ingenieros hombres -que trabajan en dicho ámbito-, están mejor posicionados en los cargos jerárquicos respecto de las mujeres de la misma profesión: en el nivel Superior y Jerárquico. Los ingenieros hombres representan el 30% y las mujeres solo el 4%. Sin embargo, esta categorización general cuenta al interior de la misma con escalas que se diferencian por el grado de responsabilidad asignado y por el monto de salario percibido. El 89% de los cargos jerárquicos de los ingenieros corresponden a hombres, la única mujer con dicho cargo se desempeña como Jefa de Departamento -siendo dentro de este rango una de las categorías más bajas-. Con respecto al grupo ocupacional profesional, también existe una segmentación en los cargos ya que solamente tres ingenieros ocupan el nivel más alto (clase IV), mientras que las mujeres lo hacen en las categorías intermedias -clase II y II- (Borrás y Bucci 2001).

significativas: predisposición para aprender, resolver y anticipar problemas, saber transmitir ordenes y conocimientos en forma clara y precisa, todas condiciones que aseguran una buena capacidad de mando respecto al personal.

Se detecta un nivel de sobreexigencia acerca de las cualidades que se requieren para su ejercicio, “entrenamiento especial y mucha personalidad”, quizás si se tratara de un hombre no serían tales. Posiblemente se deba al hecho de ser un lugar no destinado a las mujeres, ya que todavía son pioneras las que han podido acceder a ese lugar reservado a los hombres. Según Jelin (2001), “Una de las características de la entrada de las mujeres al mundo público es que son muy visibles, no pueden equivocarse porque al hacerlo se carga el error a todo el género”.

Ingresos

Al comparar los ingresos promedio, son las **docentes/investigadoras** las mejores posicionadas, mientras que las que menos ganan, trabajan en el **sector público**. Sin embargo es de destacar que en este último grupo se manifiestan fuertes disparidades por encontrarse salarios que varían entre \$600, correspondiente a la categoría más baja del escalafón municipal y la más alta por tratarse de un cargo político (\$4000).

Cuando se las interroga acerca de si **aportar dinero al presupuesto familiar facilita la igualdad en la toma de decisiones**, la mayoría cree que sí. Está sobreentendido que no conciben el trabajo sin retribución salarial y la mitad -independientemente del sector de procedencia laboral-, lo considera hoy *“imprescindible”*. Para algunas al principio de sus carreras fue solo un complemento, pero hoy no lo es, *“Mi salario tiene dos condiciones para el presupuesto familiar: puede resultar complementario pero por la situación económica es irremplazable, si mi marido llega a tener problemas en su trabajo, mi remuneración es segura y constante”*.

Al indagar si **los salarios y beneficios de las mujeres son iguales, mejores o peores que los percibidos por los hombres**, solo el 30% de las profesionales del sector privado dicen ganar lo mismo; una de ellas, explica que en la empresa donde trabaja *“le dan más importancia al título que al sexo”*, pero las restantes reconocen que en este ámbito se paga menos, y que alcanzar ese ingreso les costó mucho esfuerzo. La mayoría son más críticas con respecto al comportamiento del sector en cuanto a la discriminación salarial y a las actitudes que asumen las mujeres con relación a su *no-defensa*. Expresan que no existe una posición manifiesta de marcar diferencias por género, pero se hace en forma tácita. Muchas veces la mujer se queda atrás, deja de pelear lugares, y por lo general acepta el sueldo que le ofrecen. Por el contrario, al hombre se le hace más fácil mantener su perfil profesional, la discusión del ingreso es parte de la negociación contractual. *“Los salarios eran*

distintos, en la fábrica de tejidos el ingeniero mecánico ganaba más. Todo depende de cómo se entra, al principio vos dejás traslucir que te están haciendo un favor. El dueño decía que para el cargo que yo ocupaba quería a una mujer, porque es un trabajo delicado y se necesita paciencia. Todos mis compañeros se insertaron en la industria, en esa época los beneficios eran mayores, mis compañeras, en cambio, lo hicieron en investigación”.

Las que están en el **sector público** (70%) consideran que “aparentemente” el ingreso es igual, pero el problema está en las diferentes oportunidades, ya que ni siquiera se las considera para ciertos puestos: *“Nunca existió una mujer Directora de Obras Públicas, ni lo habrá por mucho tiempo”.* La cuestión de la jefatura depende de cómo se maneje y de los contactos que se tengan; la más crítica opina que son pocas las mujeres que logran llegar: *“Si alcanzas el cargo tenés que valerte de la política y adoptar el mismo comportamiento que los hombres. El sector privado es más exigente pero podés ser despedida, en el Estado gozás de más libertad y otros beneficios, pero no vas a llegar lejos”.* Una de ellas relata: *“Soy jefa porque en ese momento era la única profesional en esa dependencia sino ponían a un hombre; estoy convencida que las condiciones de inicio y mantenimiento son duras y difíciles. Con el tiempo me consideraron por mi capacidad, pero después no fui promovida a causa de mi honestidad”.* Las que trabajan en entes descentralizados en cargos jerárquicos nombradas políticamente opinan que los beneficios son iguales.

Dentro del **sector académico** la mitad cree que los salarios son iguales y no existe discriminación. Por el contrario, las más críticas explican que la diferencia en la Universidad funciona desde otros mecanismos que tienen que ver con quién ocupa los cargos y asciende a las categorías más altas: *“Las posibilidades de acceso no son iguales y hay resquemor a la presencia femenina, se plantean conflictos cuando la mujer es luchadora y exitosa”.*⁹ Las que han sido pasantes en empresas evalúan que a pesar de todo, la Universidad ofrece ciertas ventajas a diferencia del ámbito privado donde se visualiza el desnivel en una forma muy pronunciada.

⁹ Si observamos la distribución de cargos docentes, encontramos que en la Facultad de Ingeniería de Mar del Plata, los hombres superan a las mujeres en todos los casos. Estas últimas se desempeñan -en su gran mayoría-, como Ayudantes de Trabajos Prácticos de Primera (ATP) y en menor medida como Jefas de Trabajos Prácticos (JTP). Las mayores diferencias la encontramos en los cargos de Titulares ya que los hombres -en relación con las mujeres-, poseen el 85% de dichos cargos. Si exceptuamos a los Ayudantes de Trabajos Prácticos de Segunda (ATP 2da), la tendencia muestra que a medida que desciende la categoría docente aumenta la proporción de mujeres afectadas a los mismos, con una leve diferencia a favor de las que se desempeñan como JTP. En el caso de las dedicaciones se observan las mismas tendencias ya que dentro del total de hombres, la proporción de los que poseen cargos full-time y parciales asciende al 43% mientras que las mujeres alcanzan el 28% (Borrás y Bucci 2001).

Ninguna pudo relacionar la remuneración con un proyecto económico y profesional propio. No se atreven a plantear que el dinero es un componente significativo. Situación paradójica en el que el proyecto profesional, aún exitoso, nunca tiene referencia a su envergadura económica, o donde no pueden considerar el valor de lo que ganan independientemente de los ingresos del marido. Para Fernández (1998), esto podría ser “la expresión de aquellas cicatrices históricas en virtud de las cuales se vuelve más difícil sostener el desafío de la autonomía”. Solo una, se atrevió a expresar que era más exitosa que su pareja, las restantes no pudieron explicitar un discurso más autónomo. En tanto, el estado civil permitió captar en las separadas, viudas y solteras una mayor independencia y defensa del ingreso con relación a las casadas. Pareciera que la presencia del marido condiciona la importancia de un proyecto propio y depende más de la negociación de su pacto conyugal. Resulta interesante señalar que si bien no se pueden determinar tendencias (las mejores posicionadas con más altos ingresos en todos los sectores), no tienen pareja, a excepción de una docente/investigadora que es casada.

Relaciones Laborales

En cuanto al tipo de relaciones que establecen con sus compañeros, la mayoría de las ocupadas en el **sector privado** expresan que los vínculos son mejores a los que tienen con sus compañeras y que están tan acostumbradas a trabajar con hombres que les cuesta relacionarse con mujeres. Las que realizan o han realizado trabajo de planta se asumen como formando parte de un mundo masculino, pero destacan que no tienen el mismo trato con todos.

Un alto porcentaje de las profesionales que trabajan en el **sector público** opina que el trato con sus compañeros es bueno. Sin embargo, para las que llegaron u ocupan cargos de jefatura, la relación laboral se visualiza más compleja en matices. Una plantea que cuando era jefa siempre estaba presente el tema del poder; percibe que la mujer tiene que demostrar que es más, debe ganarse el respeto del otro y que el ejercicio de determinados cargos resultan problemáticos.

Las que trabajan en el **sector académico** también señalan que la relación con sus compañeros es buena. Sin embargo, las más críticas acotan que cuando discuten de igual a igual y se atreven a competir, los hombres les recriminan que no cumplen con el modelo femenino. Las que tienen carácter para imponerse han tenido problemas. Evalúan que en los equipos de investigación, por lo general, siempre hay un hombre que es Director. Observan que la conducta masculina funciona

desde otros mecanismos y muchas veces son las mujeres las que ponen obstáculos al éxito de otra mujer. Cuando se adopta un bajo perfil, no se pelean ascensos de mayor responsabilidad, no se discuten cargos, propuestas de trabajo ni se plantea una competencia desde la igualdad no hay conflicto.¹⁰

A partir de los testimonios se infiere que cuando rompen el modelo asignado (sumisión, contención, complacencia), y están dispuestas a participar de los juegos del poder -poniendo en cuestión el derecho natural de los hombres a ocupar cargos jerárquicos-, se exponen a perder los atributos obligados de la feminidad. No obstante, se detecta que el mundo femenino no las atrae, se sienten cómodas trabajando con hombres, la mayoría no cuestionan sus reglas y han aprendido a aceptarlas con naturalidad.

Cuando se les pregunta acerca de si **un jefe hombre tiene más influencia que una jefa mujer**, las integrantes del **sector privado** piensan que eso depende de las características personales, ya que la capacidad de transmitir un liderazgo muchas veces es independiente de la cuestión de género. Sin embargo, admiten, que cuando ellas empezaron a trabajar tuvieron que esforzarse más y resultó muy duro. Existe consenso en aceptar que ante igualdad de condiciones, el hombre es mejor considerado. Por otra parte, destacan que las relaciones varían de acuerdo al tipo y tamaño de la empresa: en las pequeñas, las relaciones son más directas y familiares.

La mayoría de las profesionales del **sector público** señala que depende del temperamento, del sentido común, de la formación. Es un mito pensar que los hombres tienen más influencia, la diferencia gira en torno a cómo establecen y hacen jugar sus relaciones, aunque en cierto momento de la vida organizacional se requiere de la presencia femenina, cada género conlleva ventajas y desventajas. En tanto, una minoría opina que en este ámbito los hombres se saben mover políticamente, tienen otro manejo de la situación y por eso llegan a ser jefes.

En el caso de las **académicas**, una minoría cree que un jefe hombre puede tener más influencia, mientras que la mayoría opina que en la Facultad hay mujeres fuertes con capacidad y personalidad que han demostrado gran manejo y productividad en los grupos que dirigen. Son conscientes que en el ambiente laboral existe mucha competencia y señalan estilos de gestión diferente según el género. Muchas veces la disponibilidad de tiempo limita el ejercicio de una jefatura. Cuando el

¹⁰ En la Facultad de Ingeniería, la tendencia indica que los hombres ocupan los cargos de mayor jerarquía (Directores y Codirectores en investigación) en un 24%, mientras que las mujeres alcanzan el 21% en el mismo rango (siendo su participación mayoritaria como integrantes en un 79%). Se observa no obstante, una fuerte presencia de mujeres en dichas funciones sobre todo en el Departamento de Materiales -uno de los más dinámicos-, lo que muestra un mayor acercamiento a la toma de decisiones y manejo de lo público (Borrás y Bucci, 2001).

hombre trabaja menos horas se debe a una cuestión económica, en el caso de la mujer obedece a causas familiares. Es común quedar encasillada en actividades no relacionadas con la conducción, muchas veces solo se da un lugar para llenar un cupo.

Existen pocas mujeres en cargos de conducción y gestión, por esto no resulta posible aún determinar la existencia de modelos de liderazgo diferentes a los masculinos. De acuerdo a lo observado, se confirmaría lo expuesto por Heller (1996), cuando sostiene que el estilo que se percibe no está relacionado con el ejercicio de la dominación sobre los subordinados, sino en establecer un clima de trabajo más cooperativo, alentando al personal a participar y compartir responsabilidades.

Percepción de Logro

Al plantearles si consideran que **los hombres le dan más importancia al éxito profesional que las mujeres**, se observa en las respuestas de las académicas diferencias significativas. Señalan que el discurso instalado socialmente acerca del éxito es muy fuerte. Se le asigna al hombre la obligación de triunfar, demostrar qué “es” y qué “logró”; *“si no lo alcanza se desmorona más rápidamente ya que es una herida a su narcisismo y resulta esencial para su autoestima”*.

Independientemente del sector de procedencia, destacan que cada actividad laboral marca diferentes parámetros de desarrollo profesional. Dentro del imaginario definen a un ingeniero exitoso como alguien que logra un muy buen nivel de ingresos con una capacitación permanente pagada por la empresa o institución donde se desempeña. Distinguen aquel de gran capacidad, muy buen nivel jerárquico y dedicación full time, donde se suman atributos de personalidad y capacidad de competición que le posibilitan ascender gerencialmente. Algunas, señalan a quien crea en un área inédita no explotada, alcanza proyección y un alto impacto por el logro de un nuevo desarrollo; o alguien que puede llevar a cabo proyectos personales y profesionales que generen crecimiento.

Por el contrario, interpretan que la mujer balancea el éxito profesional con el familiar, ya que la maternidad puede colmar otras expectativas. Coinciden que en general renuncia con más facilidad al brillo, se esconde, cultiva un bajo perfil y en el fondo, *“No puede elegir demasiado, no tiene tantas opciones”*. Al existir menos exigencias en cuanto a lo que se espera de ella, puede justificar su fracaso a través de su rol de madre y por ello no se la va a castigar ya que no es su único proyecto. Si es exitosa probablemente lo viva con culpa por haber abandonado a la familia, en el caso de los hombres esta situación es inusual.

Por el contrario, tanto las profesionales del sector privado como público rescatan que el logro gira en torno al reconocimiento, es lo más significativo y un estímulo para seguir creciendo.

No lo asocian al ascenso económico, ni a modelos de éxito específicos, sino a sentirse satisfechas con lo que hacen. En cuanto a las expectativas que tienen actualmente, ninguna habla de las duras condiciones del mercado, pero tampoco creen que en sus lugares de trabajo puedan mejorar; algunas solo aspiran a incursionar en nuevas áreas. Son críticas de la actividad desarrollada por la Facultad por desconocer la realidad de la producción local. Por otra parte, creen que existe un divorcio entre todos los sectores, hecho que condiciona las posibilidades de crear nuevos emprendimientos productivos. Las **más jóvenes (sector privado)** al estar más socializadas en el discurso empresarial y ser solteras, sienten que ser exitosas depende de las oportunidades y de las habilidades que puedan establecer, estrategias que asocian a la responsabilidad exclusiva del sujeto. Creen que el éxito se logra cuando uno llega a tener su propia empresa o alcanzar un cargo gerencial.

Las profesionales del **sector académico** lo perciben como el reconocimiento de pares y alumnos: el logro profesional gira significativamente en torno a poder transferir conocimiento. Algunas puntualizan que cuando trabajan en equipo, el éxito de uno es para todos y, el sentido es que el grupo crezca. En el ambiente se debe derramar y generar conocimiento, alcanzarlo es saber formar recursos humanos porque esta es la única forma de garantizar la continuidad y el enriquecimiento de la producción científica. Se observa aceptación en lo que hacen, pero son pocas las que demuestran no tener inhibición al expresarlo: *“He logrado éxito en el ámbito científico, soy reconocida internacionalmente, en muchas reuniones a las que asisto soy la única mujer latinoamericana”* ; *“Hago el trabajo que quiero hacer, me costó mucho esfuerzo vencer las culpas de ser egoísta por sacarle horas a mi familia, lo puedo hacer porque nunca renuncie a la perseverancia. O interpretan el lugar que ocupan a partir de la importancia del área, “Trabajó en un sector muy dinámico que me permite crecer, no me interesa irme afuera con una beca externa”*. Una sola es crítica al destacar que actualmente existe una situación de inercia propia de la crisis económica que impacta negativamente en la actividad de la Facultad. Las más jóvenes no lo definen expresamente, señalan que en estos momentos no hay posibilidades de alcanzar cargos más altos por estar cerrados los concursos. Evalúan que es una cuestión de tiempo, sus expectativas quedan depositadas en una renovación generacional.

El 50% de las entrevistadas del **sector privado** opina que **existe correspondencia entre el nivel de profesionalización alcanzado y el trabajo que realizan**. Las que ocupan o han ocupado cargos de dirección o desarrollan prácticas independientes (consultorías, auditorías) están satisfechas. La mayoría visualiza que el espacio laboral de los ingenieros se ha ampliado significativamente ya que pueden asesorar, informar, trabajar en relaciones públicas, etc. Mientras que el 70% de las

profesionales del **sector público** se manifiesta disconforme, considera que sus capacidades están subutilizadas y existen pocas perspectivas de desarrollo profesional. Relacionan fundamentalmente el salario devaluado que perciben con la formación que poseen. Por otra parte, las que trabajan en el Municipio, suman a la falta de reconocimiento y la imposibilidad de ascensos, el estar sometidas a un trabajo rutinario y administrativo donde no cuenta el ejercicio de una práctica profesional creativa. Algunas, sin ser tan duras, rescatan que en ciertas áreas hay correspondencia pero en otras se deberían capacitar más. Para Gómez (2000), “Se hace evidente la actitud de aquellas profesionales que se encuentran trabajando en lugares que posiblemente no habrían elegido y mantienen el mal menor, privilegiando los reaseguros en términos de estabilidad y beneficios sociales propios del empleo público”.

En comparación, las docentes/investigadoras son las que se muestran más optimistas y creen que existe correspondencia entre su puesto de trabajo y el nivel de profesionalización alcanzado. La totalidad desea seguir creciendo en investigación, publicando, presentando trabajos, convalidando tareas y posiciones porque pretender ser mejor es marcar una diferencia con el resto. Algunas aspiran a consolidarse en el sistema para llegar a manejar sus propios grupos de investigación. Las que tienen cargos jerárquicos señalan la necesidad de salir a buscar subvenciones para nuevos proyectos, hacer contactos con la industria, etc. No sienten temor de ofrecer su trabajo y el de su Departamento porque eso forma parte de la profesionalización.

Capacitación

La mayoría de las ingenieras del **ámbito privado** se capacita en el país y asiste a congresos nacionales (50%), nadie de este grupo publica. En cuanto a las posibilidades de actualización permanente, manifiestan -a excepción de una- que lo hacen en forma particular ya que sus empleadores no asumen los gastos. En el **sector público**, solo poseen maestrías las profesionales que también tienen alguna inserción en la Universidad. El resto ha realizado postgrados y un 20% no efectuó ninguna capacitación. La mitad concurre a congresos (mayoritariamente nacionales), menos de dos veces por año. Solo las investigadoras publican cada tres o cuatro años. En cuanto a las oportunidades futuras de seguir capacitándose las profesionales municipales expresan que resulta remoto por un problema de costos, ya que no cuentan con licencias pagas, hecho que no las predispone a tomar capacitación no gratuita. En el caso de las **docentes/investigadoras**, cinco son doctoras y dos tienen maestrías (nacionales e internacionales). Han realizado once posgrados, mayoritariamente nacionales. Publican en promedio dos veces al año en revistas nacionales e internacionales. La mitad asiste a congresos aproximadamente dos veces al año, fuera y dentro del

país. Aceptan que hoy existen limitaciones por ser los fondos escasos. Las que dirigen grupos plantean que la cooperación y los convenios internacionales forman parte de su capacitación -a través del intercambio con especialistas extranjeros- posibilitando la interdisciplina y la formación de recursos humanos de jóvenes investigadores. Está implícita en esta tarea un modelo de gestión que involucra un mayor contacto internacional e interinstitucional.

Cuando se interroga a las profesionales del **sector privado** acerca de si la **capacitación asegura una inserción laboral más segura**, responden afirmativamente, pero creen que nada es seguro ante un mercado laboral tan cerrado y pequeño; puntualizan que ayuda ya que permite ser conocida, y da la posibilidad de hacer contactos. Una minoría expresa críticas al plantear que existen diferencias entre capacitarse para crecer y capacitarse para tener un paper, *“hoy se ha entrado en un mercado de títulos que no refleja para nada el nivel profesional”*. Por otra parte, una analiza que muchas veces puede ser un inconveniente, *“Cuanto más formada estás más problemas se tiene con los dueños, el resto del personal y los funcionarios del sector público”*.

No obstante, se detectan divergencias de acuerdo a la edad. En las más jóvenes se visualiza una concepción más afín al discurso hegemónico: *“Debés mantener un nivel para poder competir, si no sabés inglés sos inempleable. En las empresas al ingresar, por lo general estás sobrecapacitada, y con el tiempo te podés ir a causa de la desmotivación por ser frustrante. Los posgrados son bien vistos en el área privada, pero no los doctorados porque muchas veces no responden a sus necesidades específicas, no les importan ciertos títulos. Cuando las empresas son parte de los sectores más dinámicos, ellas forman a la gente. Esto es coincidente a la caracterización expuesta por Gómez (2000) cuando explica que: “Los criterios de reclutamiento empresario tienen pautas bien marcadas con respecto a exigencias étareas de capacitación y de predisposición a la adaptación de las nuevas formas de organización y gestión (fundamentalmente polivalencia, multifuncionalidad y trabajo en equipo). En el caso argentino, las razones empresarias de esta preferencia radican, prioritariamente, en que se busca un nuevo trabajador virgen y permeable sobre el cual imprimirle una matriz cultural funcional a los criterios de competencia y productividad que exige el mercado”*.

Las ingenieras del **sector público** que pertenecen a entes descentralizados, centro tecnológico y policía (50%) sostienen que asegura una mejor inserción. Las restantes están convencidas de que en la Municipalidad no resulta una variable relevante, explican que no tiene valor como forma de promoción ocupacional. Mientras que las **docentes/investigadoras** que trabajan en el ámbito académico como actividad principal o secundaria son las que más valoran la capacitación y más lo hacen. Es indudable que dicha inserción facilita las oportunidades en la obtención de becas, intercambios, etc. Existe un mayor convencimiento de que permite asegurar “un lugar en la fila” en

un momento de hipercompetitividad, siendo el único medio de que disponen para ascender jerárquicamente. En la Universidad tener un doctorado marca una condición de inicio, en el ámbito privado puede resultar perjudicial por considerarse sobrecalificado.¹¹

La más joven del sector señala las situaciones dilemáticas que se le presenta hoy a los estudiantes en el momento del egreso, tales como: aceptar un intercambio en el exterior y al volver pasado un tiempo, encontrar que está cerrado la carrera de investigador en los organismos públicos, y ya no ser atractivo para la industria de acuerdo al perfil laboral demandado por el mercado a causa de la sobrecalificación alcanzada. Evalúa que hoy las estrategias de inserción son muy cambiantes y varían a partir de las características de cada sector. Una decisión muy condicionada por las circunstancias económica del país puede resultar inoportuna e impactar negativamente en la trayectoria profesional futura.

Participación

La mitad de las profesionales del **sector privado y público** no participan en ningún tipo de institución profesional porque no lo consideraran relevante; evalúan que al ser su práctica laboral en relación de dependencia, no es necesario. La otra mitad, ocupó cargos en Colegios Profesionales o Cámaras. Esta posición resulta similar a la expresada por la mayoría de las **académicas**; solo dos profesionales están agremiadas al Colegio de Ingenieros por realizar peritajes y trabajos privados, y otras dos son miembros de Asociaciones Internacionales -porque representa una vía alternativa de obtención de subsidios-.

La restringida participación en los espacios públicos expresa la dificultad para competir por los cargos de mayor responsabilidad y visibilidad. Es notoria la subutilización y subrepresentación dentro de las diferentes organizaciones donde actúan, fenómeno que se presenta con igual intensidad en todos los sectores, pero, por otra parte, confiesan que aún no están dispuestas a asumir dicha responsabilidad. Esto confirmaría la tesis de Heller (1996), cuando sostiene que: “Ningún estudio del comportamiento puede dejar de considerar los roles especiales, posiciones, restricciones que afectan a las mujeres en el mundo público. Las organizaciones son sistemas abiertos y complejos que reproducen las pautas de comportamiento de las sociedades dentro de las cuales están inmersas, por ello el tema de la igualdad de oportunidades

¹¹ De acuerdo a la información recabada, en la Facultad de Ingeniería las mujeres equiparan a los hombres en la posesión de doctorados y maestrías. Si se considera que las docentes constituyen el 37% del universo de la Facultad, se observa -por parte de las mujeres-, una fuerte tendencia a capacitarse en mayor proporción que los profesionales hombres (Borrás y Bucci 2001).

y la discriminación también se hace presente al interior de las instituciones donde actúan cotidianamente limitando su participación”.

A Modo de Conclusión

Indudablemente, el estudio y el trabajo son dos actividades centrales y estructurantes que permiten la socialización y construcción de la identidad social y personal. “Las diferencias y particularidades se manifiestan en el modo en que se reconocen e instrumentan recursos afectivos y emocionales para encarar la profesión. Utilizar ese capital personal, cultural y social posibilita desarrollar un itinerario profesional rico en facetas y estrategias logrando jerarquizar un proyecto profesional” (Aisenson y otros, 2001).

El modo en que se definen las estrategias, el aporte concreto de los apoyos familiares o afectos significativos, la presencia de sentimientos de autoestima y confianza básica ante situaciones de cambio, el tipo de inserción lograda, la participación, la capacitación permanente, permiten captar el lugar objetivo y subjetivo dado a la profesión como proyecto vital; como así también, caracterizar en su complejidad las diferencias y entender las posibilidades que tuvieron y la capacidad de apropiación de esos recursos en el marco de un contexto histórico, social y familiar.

Es un hecho estudiado que los diferentes mecanismos de discriminación adoptan diversas formas y grados de intensidad de acuerdo a las características de las organizaciones, dependiendo de su cultura, historia, tamaño y actividad. Respecto a la conciencia de género se observó un discurso más crítico en todas aquellas con experiencias en el sector productivo donde las relaciones se muestran más abiertamente y es muy fuerte la presencia masculina. Sin embargo, se aceptan las condiciones si ello representa la posibilidad de permanencia. Algunas pudieron sortear situaciones adversas de discriminación, se trató de mujeres de fuerte personalidad que llegaron a ocupar jefaturas. Aunque admiten la existencia de condiciones desfavorables, no son del todo conscientes de los mecanismos que las determinan. Es de destacar, que pesó en la mayoría la autodiscriminación de no aspirar a un desarrollo profesional más intenso por las presiones psicológicas y sociales que tuvieron que asumir durante el ciclo vital en el que sus hijos eran pequeños.

En todas aparece muy marcado el concepto de trabajo como reconocimiento social y realización personal. Visualizan que las posibilidades de desarrollo profesional dependen exclusivamente de una gran exigencia intelectual. Aunque en la mayoría de los casos se hace referencia a la situación económica, no existe por parte de las entrevistadas una referencia que denote conocimiento de las características del mercado de trabajo actual, donde se verifica una marcada subutilización por sobre educación de los demandantes de empleo. “La subcalificación de los puestos de trabajo deja

al descubierto la estrechez de un modo de inclusión cada vez más elitista donde no existe dinamización de la estructura ocupacional al compás de una verdadera modernización” (Gómez, 2000). Situación, que por otra parte, se agrava en el caso de estas profesionales, por la formación a la que fueron sometidas por tratarse de una carrera con escasa vinculación a las problemáticas políticas y sociales.

En cuanto a las diferencias detectadas en las trayectorias laborales se rescata independientemente de los sectores, que las que alcanzaron mejores posiciones tuvieron una idea precisa del lugar adonde querían llegar. Demostraron tener estrategias en función de las estructuras jerárquicas donde se desempeñaban o desempeñan. También se observa que las profesionales cuyas madres trabajaron tuvieron aspiraciones profesionales más elevadas y sintieron menor adhesión al modelo tradicional. Quizás, ello se deba a que cada generación puede ir ampliando la conciencia de género animándose a plantear y participar de otra forma en el espacio social.

En cuanto al análisis del discurso de las profesionales por pertenencia a sectores donde realizan su práctica profesional, se detectó las siguientes características:

- **Sector Académico:** Ante un mercado cada vez más segmentado, con altos índices de precarización y desocupación, la Universidad se presenta hoy, como un lugar que posibilita la concreción de trayectorias laborales con satisfactorios niveles de profesionalización. Donde se articulan: capacitación permanente, contactos intra e interinstitucionales (nacionales e internacionales), ingresos regulares, horarios más flexibles, continuidad, apropiación de saberes y experiencia previa al egreso de la carrera. Factores que han contribuido a ubicarlas en una mejor posición relativa frente a las integrantes de los otros sectores. En el caso de las académicas, la capacitación se constituye en una herramienta fundamental para posicionarse en el campo, situación muy visible en sus expectativas de logro al aspirar a la pertenencia a grupos de excelencia. Indudablemente son las que logran las mejores performances, no solo con relación a los ingresos sino en cuanto a formación, reconocimiento en el ámbito científico, fuerte motivación, desempeño continuo, autonomía de juicio, etc. Por otra parte, se comprueban las mismas tendencias que se observaron en la investigación sobre trayectorias laborales efectuadas a los psicólogos (Borrás, Bucci, 1999): “Aquellos que fueron docentes-alumnos pudieron a partir del proceso de socialización que recibieron apropiarse de prácticas académicas, conocer nuevas reglas de juego y recursos adecuados, y posicionarse mejor en el campo al utilizar la capacitación como estrategia de inserción. La misma se fue elaborando durante su época de estudiante, asegurando la apropiación de un capital social”. En el grupo de las ingenieras con inserción en la Facultad, el 80% fueron ATP de Segunda, Becarias o Pasantes iniciando de esta manera su camino hacia la profesionalización.

- **Sector Privado:** Por lo observado, se ponen en juego estrategias individuales en un espacio laboral donde las condiciones son más duras y exigentes en cuanto a compatibilización de prácticas y horarios con las obligaciones familiares. Las más emprendedoras y mejor posicionadas, se insertan también en el ámbito académico y utilizan la capacitación en forma sistemática para penetrar en nuevos nichos de mercado (control y gestión de calidad, seguridad e higiene, consultorías de integridad estructural de equipamiento, etc.), combinando ambos tipos de trabajos. Pero para la mayoría, el achicamiento del mercado, el tipo de actividad, el tamaño de la empresa y el origen del capital, condicionan la demanda laboral y posicionan mejor a los profesionales hombres en el acceso a los puestos de trabajo.

- **Sector Público:** Por lo detectado es la política la variable de definición. Se perfila una tendencia muy clara en las agentes municipales con bajo nivel de progreso y profesionalización. Manifiestan una predisposición a buscar otras oportunidades en el sector privado como actividad secundaria, pero renuncian a un proyecto profesional y aceptan su condición ocupacional como única posibilidad. En tanto, las integrantes del Centro Tecnológico -con inserción parcial en el ámbito universitario- comparten las mismas pautas de valoración con respecto a la capacitación por ser una condición esencial para su trabajo.

“No basta que haya mayor cantidad de mujeres sino se las hace visible en los espacios críticos. Se requiere de diferentes condiciones de trabajo para romper con los estereotipos de las actividades asignadas tradicionalmente. Para estas profesionales es difícil el acceso a la capacitación y el ascenso a la carrera de funcionaria. La representación de las mujeres en la administración pública crecerá y alcanzará los más altos niveles de decisión en la medida que crezca su participación en el sistema político formal” (CERM, 2001).

Las mujeres siguen siendo las grandes ausentes en el espacio del poder, no hay ni hábitos ni experiencia en su ejercicio; la búsqueda de modelos alternativos se convierte en el desafío de aquellas que están dispuestas a sortear los distintos obstáculos que se presentan en su práctica profesional. Se confirmaría lo señalado por Heller (1996) que: “las que ocupan cargos jerárquicos no entienden el poder como el ejercicio de dar órdenes para ser obedecidas, sino como la posibilidad de crear situaciones en las que el personal a su cargo se desempeñe bien”. Lo que sí se ha comprobado es que si bien han logrado una significativa participación laboral y algunas han alcanzado altos niveles de formación, esto no ha asegurado el acceso a posiciones más altas en el espacio público, produciéndose un desfase entre el ámbito de aprendizaje y el de las prácticas laborales. Por ello creemos que se requiere deconstruir las identidades y abordar los sectores donde trabajan para comprender la multiplicidad de las relaciones sociales en las que participan.

BIBLIOGRAFÍA

Aisenson, Legaspy y Monadero (2001): *Trayectorias Educativas y Laborales de Jóvenes en Transición de la Escuela al Estudio y/o Trabajo*. Buenos Aires, Congreso Nacional de Estudios del Trabajo – ASET-.

Amado, Ana (1999): *Ciencias Duras*. Revista de RAGCyT, Buenos Aires.

Borrás, Graciela y Bucci, Irene (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, Graciela y Bucci, Irene (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.

Contartese, Daniel (2001): *Problemática de la Inserción Ocupacional de los Graduados de la Especialidad Informática de Universidades del Interior del País*. En Jornadas sobre Universidad y Trabajo, Buenos Aires, Universidad Nacional de Tres de Febrero.

Fanelli, Ana (2000): *Los estudiantes universitarios en la Argentina*. En Jozami, Aníbal y Sánchez, Eduardo (Comp.): “Estudiantes y Profesionales en la Argentina”. Buenos Aires, Editorial Eduntref.

Fernández, Ana María (1999): *Instituciones Estalladas*. Buenos Aires, Editorial Eudeba. Cap. 6.

Gómez, Marcelo (2000): *El mercado de trabajo para los jóvenes universitarios recientes*. En Jozami, Aníbal y Sánchez, Eduardo (Comp.): “Estudiantes y Profesionales en la Argentina”. Buenos Aires, Editorial Eduntref.

Heller, Lidia (1996): *Por qué llegan las que llegan*. Buenos Aires, Femirama Editora.

Kohen, Beatriz (1988): *El ideal materno en las madres profesionales: ¿Un ideal en transición?* Tesis de Maestría, Flacso.

Moscatel, Natalia: *Las mujeres ganan menos que los hombres*. Diario Clarín, enero de 2000.

SERNAM (2000): *Las Mujeres en la Administración del Estado*. Santiago de Chile.