

CONDICIONES DE GENERO, ESCOLARIDAD Y EJERCICIO LABORAL ENTRE LAS PROFESIONISTAS

SYLVIE DIDOU AUPETIT*

INTRODUCCION

Los estudios relativos al vínculo entre escolaridad e inserción profesional han sido numerosos en México. Partiendo de que las expectativas de ciertos grupos sociales en torno a la educación habían sido frecuentemente defraudadas por la realidad, sobre todo a partir de los ochenta, los investigadores han analizado a menudo cómo la desvinculación creciente entre grado de escolaridad y posición ocupacional llevaba a los ingresantes a los mercados de trabajo a ensayar otras estrategias de inserción profesional; esas eran, por lo general, predeterminadas por la pertenencia a grupos económicos y culturales y expresaban los parámetros de reconocimiento y prestigio vigentes en cada grupo.

En contraste, fueron poco frecuentes los análisis relativos a la forma cómo interpretar estas mismas reacciones de adaptación, en una perspectiva de género. Su escasez, sin duda alguna, tuvo que ver con la asignación genérica de los espacios de desenvolvimiento y con la vinculación de la mujer con los espacios exteriores de esta actividad, endeble si se la compara con la que mantiene con los espacios domésticos. También provino de la dinámica propia de constitución de los estudios sobre la mujer en México, con la tardía consolidación de centros especializados y, por ende, la desigual cobertura de la investigación temática. Al confirmar las tesis especializadas en el campo en la UNAM, una investigadora (Bustos Romero, 1986) constató que 33.93 por ciento versaba sobre mujer y salud y 12.60 por ciento sobre mujer y trabajo, denotaba predilecciones obvias hacia ciertas áreas de investigación.

A finales de los ochenta, se diversificaron los estudios sobre mujer y trabajo, tanto cuantitativa como cualitativamente. La emergencia de nuevas tendencias de empleo llevó a dejar de enfocar la situación en términos esencialmente miserables aunque las aportaciones sobre la profesionista fueron insuficientes, se abrió una veta sobre las mujeres con escolaridad post primaria o universitaria (Robles Berlanga, 1981; Flores Ceceña, 1986).

Sin embargo, una revisión bibliográfica (Carreras Bendicho, 1988) demuestra la permanencia de lagunas: sólo se contaba con información sobre el peso diferencial de la población femenina según carreras y niveles universitaria (Alvarez, 1985), sus modelos laborales en tanto profesora, investigadora o trabajadora administrativa (Flores Ceceña, 1986) y sus dificultades propias para fortalecer la trayectoria y movilidad profesionales, dentro de mercados e instituciones precisos como el académico de la UAM o la UNAM (Robles Berlanga, 1981; Lara y Madrazo, 1980; Blazquez, 1990; Morales L., 1992).

Considerando que la "invisibilidad" del objeto de estudio provenía de la invisibilidad social del sujeto, que la educación era un factor que contribuía a que las mujeres asumiesen roles diferentes a los tradicionales y que el trabajo era una dimensión en la cual se plasmaban nítidamente valores y comportamientos genéricamente diferenciados, se realizó, con un financiamiento del Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer de El Colegio de México, una encuesta acerca de las modalidades de inserción laboral de los profesionales, en el Estado de México se procuró percibir cómo la condición de género influía en la interiorización de pautas y actitudes socialmente definidas y en determinadas elecciones laborales y llevaba a las mujeres a adoptar pautas específicas de conducta, similares o diferentes a las de mujeres con menores grados de escolaridad.

*Sylvie Didou Aupetit es Coordinadora General de Programas Interinstitucionales de la ANUIES

I. PLANTEAMIENTO DE LA INTERRELACION EDUCACION Y GENERO ENTRE LAS PROFESIONISTAS

Se partió de que la interrelación educación, género y trabajo se había modificado considerablemente en las últimas dos décadas: la incorporación de las mujeres en el sistema universitario en efecto se había acentuado de manera indudable desde los 70, al punto de que se consideró incluso que buena parte de la masificación estudiantil en esa década se debió a su arribo masivo. Las dinámicas de no discriminación formal y de mayor igualdad numérica entre ambos sexos, no impidieron que permanecieran desigualdades en relación a la presencia y al aprovechamiento de las mujeres en los niveles de licenciatura y posgrado.

A esta eliminación diferencial y progresiva, se aunó una tendencia a la autoexclusión genérica, que todavía se marca en las elecciones de ingreso de las mujeres a las diversas modalidades y carreras del sistema universitario: la feminización global de la matrícula oculta así el mantenimiento de una predominancia masculina en el sistema tecnológico, o, dentro de las universidades, en las carreras científicas y de ingenierías. Varias investigadoras, en México (Hernández Medina, 1977; CREA, 1982; Reyes 1983) y en América Latina (Chang y Ducci, 1977; UNESCO-CREALC, 1983; Braslavsky, 1984), identificaron los factores inhibitorios que orillaban a las mujeres a inscribirse en ciertas carreras/modalidades, según una distribución que no presentaba grandes variaciones en relación al vigente durante el porfiriato (Galván, 1985).

Esta distribución tendía a reproducirse cuanto más que, en todos los niveles del sistema escolar, el proceso educativo allegaba contenidos y representaciones de género muy poco aptos para inducir cambios de conducta. Por el contrario, el currículum implícito, o meta currículum, propiciaba la interiorización de los roles tradicionales. Retornando al tema que nos ocupa, preparaba las elecciones de orientación profesional y la ulterior diferenciación de los recorridos laborales entre hombres y mujeres, en el mismo nivel escolar.

No obstante lo anterior, cabe reconocer que la mayor escolarización de las mujeres ha condicionado y transformado, si bien no toda su conducta, algunas de sus elecciones existenciales, a raíz de la equivalencia de “a mayor educación, mayor distanciamiento de la mujer en relación a las pautas del actuar femenino tradicional” en los ámbitos familiar y profesional. Los demógrafos demostraron la existencia de una relación causal entre disminución de la fecundidad y la educación, es decir entre educación y capacidad de elegir. Por su parte, los sociólogos indicaron que la adquisición de una escolaridad universitaria permitía a las mujeres obtener mayores ventajas de su inserción en la estructura profesional, respecto a sueldo percibido y a estatus alcanzado, sin que esto impidiera que perduraran tendencias discriminatorias en relación a las remuneraciones y a las posibilidades de trayectoria si se las comparaba con las masculinas. En otros términos, se recalcó que si la escolarización explicaba una mayor presencia de las mujeres en las diversas ramas de actividad y su colocación en las jerarquías de puestos, no garantizaba su empleo real ni la calidad del mismo, ni aseguraba cambios en sus elecciones y conductas profesionales.

II. MUJER Y MERCADO DE TRABAJO

Estudios de casos han demostrado que la actividad laboral femenina, por lo general, depende del ingreso global de la unidad familiar y que los recorridos profesionales de la mujer se caracterizan por secuencias de salida/reinserción. Hicieron hincapié en que, social e individualmente, ni ellas ni sus familias perciben su actividad laboral como obligatoria sino como transitoria y/o voluntaria o solidaria, pertenezcan a grupos con alto o bajo nivel educativo, salvo en los casos en que la mujer es o representa el único sostén.

A la par, señalaron que, no obstante las tendencias tradicionales, las mujeres tendían a ocupar nuevos espacios profesionales debido, según interpretaciones optimistas o pesimistas, a la adquisición de nuevas calificaciones y diplomas que favorecían su acceso a puestos de mayor rango o al retiro de los hombres de estos mismos mercados, que habían dejado de ser atractivos salarialmente (Pérez Rayón, 1982). Esta última hipótesis correspondería, en el ámbito profesional, a la interpretación manejada en el ámbito educativo, para dar cuenta de la feminización de carreras universitarias invocando la devaluación de las oportunidades laborales

a las cuales abre acceso (Bourdieu y Passeron, 1972; Rama, 1981). Más allá de estas posiciones encontradas, interesa detectar otras dinámicas de transformación emergentes en el empleo femenino.

La primera consiste en la diversificación de las categorías laborales de las mujeres durante algún tiempo, se definieron sus espacios profesionales como espacios en los cuales se realizaban actividades que representaban, dentro de espacios no domésticos, una extensión de labores realizadas en éste. Sus empleos eran subordinados en su definición y no eran bien remunerados. Más que de un nivel de escolaridad alto, requerían disponer de cualidades culturalmente definidas como femeninas.

La segunda concierne al movimiento ascendente de las mujeres hacia puestos de supervisión y mandos medios o bajos y su retraimiento en relación a los puestos directivos más altos de la jerarquía. Mientras el 13 por ciento de los patrones y de los empresarios en México eran mujeres en 1960, en 1970 sólo representaban 6.80 por ciento en 1979 y 1.29 por ciento en los 80 (Esquivel Hernández, 1989). Este doble movimiento inverso, que desemboca en una igualdad de las oportunidades de trabajo para puestos medios de ejecución/supervisión y en una restricción en las posibilidades de acceder a funciones de decisión, indica que la escolarización contribuyó a la movilidad ascendente de las mujeres, pero sólo hasta el umbral de cambio socialmente aceptable.

La tercera y última tendencia fue que la incorporación creciente de la mujer tuvo repercusiones cualitativas en las modalidades de trabajo. Se acotó que los empleos a tiempo parcial, sin seguridad social y sin garantía de estabilidad, se habían expandido debido a su adopción por grupos-soportes específicos, jóvenes y mujeres (Rendón y Salas, 1991) y que las mujeres tenían demandas específicas de formación, debido a la aplicación en sectores de actividad femeninos o a sus etapas de salidas/reingreso al mercado de trabajo.

Debido a esta característica, se decidió que la encuesta había de servir para recabar información sobre los cambios cualitativos, los reacomodos en la escala jerárquica de las posiciones laborales y en los perfiles de trayectoria y para obtener opiniones acerca de cómo las profesionistas concebían su posición en los ámbitos profesional y familiar.

III. LA CONSTITUCION DE UN OBJETO

El universo fue compuesto por egresados de las carreras de ingeniería, arquitectura y turismo de la UAEM, entre 1976 y 1988, cuya edad oscilaba en 1990 entre 24 y 35 años. Se ubicó a una fracción respectiva (entre 20 por ciento y 25 por ciento) residentes y laborando en el valle de Toluca. El tamaño de la muestra fue de 101 sujetos (49 mujeres y 52 hombres). A diferencia de las investigaciones que se ceñían a un mercado laboral preciso (académico, administración pública federal o estatal) y estudiaban su estructura y las estrategias laborales y familiares de las mujeres, se seleccionó la muestra con base no en un criterio desde la formación educativa sino de la integración profesional.

Al hacerlo, se tuvo que dirimir la disyuntiva inevitable cuando se propone estudiar a las mujeres. La “ley del padre” y la cuasi sinonimia entre modelo universal y modelo masculino (Piatti, 1989) obligan o a considerar en forma específica a las mujeres o a comparar sus conductas con las masculinas. La primera elección arroja conocimientos precisos sobre los comportamientos femeninos. La segunda permite reparar en similitudes y en diferencias en un mundo compuesto de entrecruzamientos y desencuentros (Lamas, 1986). Se optó por esta última.

Se eligieron las carreras, con base en su composición genérica y su imagen social, en el supuesto de que la actitud que se le exigía a la alumna socio-académicamente variaba en función del grado de masculinidad de las carreras y podía tener incidencia ulteriormente sobre la manera cómo concebía ella su actividad profesional; turismo, donde la matrícula femenina representaba 65.87 por ciento de la total en 1982 y 68.98 por ciento en 1988, arquitectura (18.75 por ciento y 24.06 por ciento) e ingeniería, profesión en la cual las mujeres seguían siendo minoría (7.20 por ciento y 14.96 por ciento) ofrecían ejemplos contrastados e interesantes. En efecto, se sabía que el vínculo probabilístico entre educación adquirida y trabajo obtenido siempre e incluso sin considerar la pertenencia genérica está medida por muchos factores (Ibarrola, 1988).

Las hipótesis con las cuales se inició la investigación fueron que la especificación genérica de las carreras universitarias inducía comportamientos diferenciados en relación al aprovechamiento escolar y al rendimiento de la misma. No sólo la adquisición de una formación de alto nivel, sino los mismos contenidos y valor social asignado a ellas tenían incidencias en la manera cómo las mujeres percibían la interrelación entre esfera doméstica y esfera pública y sus funciones en cada una. Por ello, se consideró importante detectar no sólo cuáles eran las oportunidades de trabajo de las mujeres al egresar sino definir sus elecciones profesionales en función de su carrera y de las ventajas relativas que cada una les brindaba.

IV. LA SITUACION DE LAS MUJERES PROFESIONISTAS EN EL ESTADO DE MEXICO

Antes que definir cómo las mujeres se situaban en los mercados laborales, se intentó precisar los elementos que incidían en los procesos de inserción profesional, sin distinciones genéricas, con el fin de tener un marco general de apreciación: entre los más significativos, resaltaban:

- a) El periodo de egreso. Las oportunidades de colocación profesional varían según la fecha de egreso ya que la combinación de la crisis económica, de la masificación universitaria y de las mutaciones tecnológicas las hizo más problemáticas. Los cortes temporales determinaron entonces oportunidades diferentes de trabajo.
- b) El costo de oportunidad. Como corolario, los empleos disponibles, a más de escasear, tendieron en este periodo a volverse menos interesantes en lo que refería a puesto, sueldo y posibilidades de desenvolvimiento profesional, sobre todo en las ramas más afectadas por la crisis como el turismo.
- c) La conveniencia económico-profesional en términos de ingreso y de realización personal, ésta ha diferido según los mercados naturales abiertos a cada profesión, lo que explica parcialmente las diferencias en las tasas de participación femenina.

Más allá de estas similitudes, reaparecieron diferencias genéricas muy pronunciadas en lo que concernía a la decisión de trabajar: un porcentaje importante de mujeres, a pesar de haber concluido sus estudios de licenciatura y de haber trabajado inmediatamente después del egreso, a la fecha de la encuesta, habían interrumpido su actividad laboral voluntariamente. Su decisión tenía que ver con las etapas del ciclo vital y expresaba una situación en las prioridades existenciales matrimonio y, sobre todo, el nudo crucial de la maternidad. Contadas fueron las voces en las cuales las mujeres invocaron razones “masculinas” como la falta de oportunidades de trabajo y/o prosecución de estudios de más alto nivel. En contraste, los hombres encuestados siempre remitieron, en negativo o positivo, sus decisiones al trabajo: o estaban desempleados y la percepción del hecho era trágica, o bien aplazaban su vida laboral en aras de una mejoría a futuro -titulación u obtención de un posgrado.

Al suscribirse a modelos y actitudes de valoración genérica del trabajo versus vida familiar, las mujeres profesionistas resentían las dificultades para la inserción profesional con menos angustia que los hombres, incluso cuando egresaban de carreras en las cuales desempeñaron un papel “pionero”. Para ellas, siempre existía la posibilidad de optar por un modelo de vida, en el cual no eran apreciadas en función de su identidad profesional. Su adhesión parcial a un sistema de representación en el cual el trabajo de femenino es accesorio y no existe la tautología cultural entre autovaloración personal y estatuto profesional. No implicaba, sin embargo, que no tuviesen conciencia de los factores que obstaculizaban su inserción profesional. Pero hacía que les concedieran una menor importancia. Cabe matizar lo anterior, precisando que las mujeres encuestadas nunca eran jefas de familia ni su sueldo la principal aportación al ingreso familiar; cuando solteras, vivían en familia, por lo que podían aceptar sueldos que difícilmente hubieran permitido su sobrevivencia fuera de ésta.

No obstante que la vida privada fuera su referente principal, las profesionistas adoptaron comportamientos diferenciales en relación al matrimonio y a la maternidad, según las carreras de egreso y la situación del empleo. En turismo, la correlación entre matrimonio y permanencia en el hogar fue tan alta que incluso,

en varios casos, no hubo inicio de actividad las mujeres se casaron al terminar la carrera e ingresaron directamente a la esfera doméstica. El matrimonio en la carrera de turismo fue temprano y coartó en forma pronunciada la participación laboral de las egresadas. En ingeniería y arquitectura, el factor decisivo para la suspensión del trabajo, a cambio, fue la maternidad y, todavía más, su repetición. Las mujeres al nacer el segundo hijo tendieron a abandonar su trabajo al menos temporalmente y a aplazar su reinserción profesional hasta que el hijo pequeño fuera a la escuela.

Otro elemento decisivo en el mantenimiento/salida de las mujeres de los mercados de trabajo fue el perfil profesional del cónyuge y sus ingresos. En turismo, donde el muestreo indicó que el mayor número de uniones eran profesionalmente endogámicas, se detectó que las mujeres permanecían más en el trabajo cuando existía una semejanza en los perfiles profesionales de la pareja.

Los factores clave en la decisión de conservar una actividad extra doméstica aparecieron como factores socio-culturales y educativos. El tipo de unidad familiar fue relevante en el proyecto de vida de la mujer, sobre todo cuando sus ingresos no representaban un aporte económico suficientemente alto como para compensar una inversión en tiempo que perjudicaba el bienestar de los otros miembros del grupo. El sueldo de la profesionista, en efecto, está fundamentalmente destinado a pagar servicios de apoyo doméstico para cuidado de la casa y los hijos y a dejar un remanente para uso común.

No obstante, el monto y la asignación del sueldo por sí mismos no explicaban las elecciones de vida diferentes de las mujeres egresadas de turismo por una parte y de ingeniería y arquitectura por la otra. Interventaban también la autovaloración del título y las características del empleo. El discurso de las encuestadas reveló en efecto que la sensación de haber egresado de carreras concebidas como masculinas y la disposición de título con mayor valor mercantil y prestigio que el proporcionado por carreras femeninas, fomentaban un deseo de rentabilizar la inversión educativa en términos personales y profesionales. Indicó también que ellas valoraban sobremanera, entre las características de los puestos, la responsabilidad por un lado, la creatividad e independencia por el otro, y les concedían más importancia que al sueldo, a diferencia de los hombres.

Por otra parte, las entrevistas demostraron que, en la asignación y aceptación de funciones en y fuera de la esfera privada, median tanto efectos de alodoxia como estimaciones de bienestar colectivo: ambos justificaban la dilución de la individualidad femenina en aras de un equilibrio familiar construido con base en la capacidad de la mujer para proporcionar atención y afecto a los otros miembros de la familia (sobre todo a los hijos) y en la del hombre para asegurar cierta estabilidad económica. Frecuentemente, las profesionistas admitieron que trabajaban únicamente porque los ingresos del cónyuge eran insuficientes y percibían la dedicación exclusiva de la mujer a la crianza de los hijos como un hecho natural, justificado por motivos emocionales y sociales. Por extrapolación lógica, concebían el trabajo asalariado como un obstáculo a un ejercicio armonioso de la maternidad, aun cuando manifestaban una lejana nostalgia de lo que hubiera podido ser o que fue -y entre las mujeres con niños de cierta edad, una angustia frente a un futuro sin bebés- y el sentimiento de que un cambio en la organización de la vida cotidiana redundaría en una exasperación de las tensiones entre universos difícilmente compatibles.

Las mujeres con capacidad laboral activa pertenecían a las tres generaciones de 1976, 1982 y 1988. No obstante, fue en el grupo de edad entre 25 y 27 años donde se ubicó el mayor número de mujeres que laboran.

Una comparación entre los modelos de inserción laboral femeninos y masculinos apuntó, en ambos grupos, que la obtención de un primer puesto no dependía del género sino de la fecha de egreso: en 1976 y en 1982, la inserción fue inmediata o menor a tres meses. Para 1988, si bien hubo pocos casos de desempleo, el periodo de ingreso se fue alargando llegando a sobrepasar un año en algunos casos. En ambos casos, también, ante crecientes dificultades para la incorporación al mercado de trabajo, los egresados probaron nuevas estrategias, aunque éstas obedecieron a pautas genéricas. Los hombres procuraron conservar los puestos desempeñados durante el servicio social y las mujeres buscaron a través de los profesores una ubicación laboral o se replegaron hacia modalidades de trabajo de tipo parcial, en particular en el sector educativo, o que no pertenecían a su ámbito natural de desempeño.

En consecuencia, si los esquemas de rotación entre puestos fue similar para mujeres y hombres, partieron de una situación de empleo inicial diferente. En la última generación de egresados de turismo, las mujeres lograron con mayor dificultad que sus compañeros, el reconocimiento profesional de su especialidad: por lo tanto, su esquema de carrera, si bien fue ascendente, por su sobre-preparación relativa y por la ventaja que les otorgaba el diploma en relación a la función, empezó con base en la aceptación de un puesto sub calificado dentro de un mercado de trabajo que no era el suyo. A diferencia de los hombres, que empezaron con un puesto también sub calificado y un sueldo bajo de auxiliar de cajero o recepcionista) dentro de su área de desempeño natural. La relación de subempleo/calificación fue entonces diferente: en el primer caso, afectó la naturaleza misma de la carrera profesional; en el segundo, sólo el punto de inicio de ésta.

De allí que los modelos de trayectoria laboral fueran más chatos entre mujeres: si bien los sesgos tuvieron que ver con la existencia de mecanismos de discriminación en la esfera laboral, también provinieron de que ellas, fuera del espacio en suspenso -o de relativa vanguardia- constituido por la universidad como vehículo de igualdad formal entre géneros, habían interiorizado roles femeninos tradicionales. Las diferencias se marcaron en la ubicación geográfica, el tipo de empresa así como en la relación con los espacios profesionales.

La movilidad geográfica fue en efecto más restringida entre mujeres que entre hombres, aún en ausencia de todo factor inmediato que la dificultase e incluso en profesiones en las cuales la movilidad espacial era determinante de ciertas opciones laborales como en turismo. El peso de la familia, tanto de origen como constituida, representaba un obstáculo para los traslados espaciales, incitando a las encuestadas a asumir un miedo a la soledad y a la separación de la familia y a supeditar sus desarrollos profesionales a una seguridad emocional. Consecuentemente, la devaluación “regional” de los diplomas tuvo mayores repercusiones entre las mujeres, al no ser contrarrestada por una movilidad geográfica. Este gregarismo post universitario es poco común, ya que en ocasiones las encuestadas se habían desplazado para completar su formación. El desfase entre el comportamiento estudiantil y el laboral, indica que la movilidad geográfica, entre y para las mujeres, sólo goza de aceptación cuando es temporal y subordinada, pero no cuando está ligada a la adquisición de una independencia como la que deriva de la libre disponibilidad de un sueldo.

Las mujeres seleccionaron sus espacios de trabajo en función de criterios que remitían a intereses personales más que profesionales cuando se encontraban en condiciones de elegir entre diversas ofertas de empleo y de negociar sus condiciones. Las ingenieras en computación, dada la cotización de su formación, tendieron así a manejar esquemas profesionales de salida-reinserción o de rotación inter-empresas. A diferencia, la escasez de expectativas, en turismo, llevó a las egresadas a orientarse hacia empleos en la administración pública o en la enseñanza, aún sub-calificados, y a renunciar al único mercado atractivo en las condiciones presentes, el del sector privado, por exigir estos requisitos de movilidad y una disponibilidad demasiado absorbente.

Las diferencias de conductas con respecto a los hombres también aparecen ante la falta de trabajo. En este caso, la profesionista no intentaba establecerse por cuenta propia; prefería un empleo asalariado, aun con sueldo bajo, lo que connotaba más un deseo de seguridad que de ingreso, similar al que presidía al sedentarismo residencial. A pesar de que la adquisición de un diploma les hubiese abierto diversas posibilidades de trabajo, las mujeres elegían colocarse en los sectores más estructurados del empleo, donde las prestaciones, la seguridad y la poca presión compensaban remuneraciones mediocres, en esquema de auto-limitación de las potencialidades profesionales.

Finalmente, cabe reconocer que los esquemas femeninos de pertenencia al mercado laboral, como se dijo, tienen en general varios puntos de entrada y de salida. Se ha detectado además que estas pautas dependían parcialmente de la esfera laboral: en la administración pública donde la suspensión de actividad por crianza de hijos no implicaba la pérdida del puesto, pedían una licencia corta desde el primer hijo. En contraste, en el sector privado, aplazaban esta decisión hasta la segunda o tercera maternidad, recurriendo a soluciones de guardia de sustitución ya que esta decisión les significaba renunciar al puesto, sin seguridad de reingreso. A cambio, la tercera maternidad inducía en ambas situaciones una misma actitud casi siempre producía un abandono del trabajo profesional.

Estos modelos profesionales divergentes expresaron la difusión, incluso en grupos que beneficiaban de un alto grado de escolarización, de una idiosincracia que hace relativa la importancia del trabajo femenino. Asimismo,

corroboraron la existencia de modelos genéricamente diferentes de actividad laboral y de valoración de la misma, en los cuales incidían factores culturales, intelectuales y de oportunidad. El elemento decisivo para que las mujeres trabajen es pues el beneficio esperado según el puesto desempeñado más que una concepción del espacio de trabajo como espacio de realización personal (Rapold, 1982).

CONCLUSIONES

A la luz de estos resultados, aparece que la escolarización de las mujeres tuvo diversas repercusiones sobre su condición laboral y sus percepciones sociales; aunque haya contribuido a que mejoren sus posiciones en la estructura ocupacional, individualmente el balance no fue tan positivo: en algunos casos -poco frecuentes-, permitió a las profesionistas obtener un puesto interesante, a la vez que exacerbó su sentido de responsabilidad y, por consiguiente, agravó las tensiones entre vida profesional y vida conyugal y materna: esta tensión casi nunca se resolvió, como en Europa y Estados Unidos, por un aplazamiento de la vida de pareja y/o de la primera maternidad sino por el intento de combinar ambas dimensiones o por la renuncia a las actividades profesionales.

Esta encuesta no bastó para elaborar una conceptualización del trabajo femenino. Pero permitió conocer con más precisión cómo las profesionistas combinaban ejercicios social y culturalmente percibidos como antagónicos y hasta excluyentes (profesional/maternal), oscilaban entre diversas imágenes (mujer o trabajadora) y entre esferas no siempre compatibles (pública/privada); ayudó asimismo a documentar el abanico de soluciones escogidas por las mujeres en los momentos cruciales de sus vidas, producto del resquebrajamiento/persistencia de modelos de acción y pensamiento tradicionales y de un haz de elementos que promovían cambios en los mismos.

Las mujeres, en efecto, percibían y resolvían en forma diferente las dualidades a las cuales eran sometidas; muchas hipótesis sobre su quehacer profesional y sus determinantes quedaron desmentidas por la verificación experimental. Por ejemplo, se tuvo que aceptar que los indicadores de actitudes en el ámbito universitario no tenían validez predictiva para otros ámbitos así el rendimiento en la universidad no era determinante en las decisiones de las mujeres fuera de ella, pese a la existencia de disimilitudes notables en su comportamiento y en sus expectativas según la carrera de la cual egresaban.

A su vez, las consideraciones anteriores desembocan en una pregunta: ¿existe, que las mujeres formen el grueso de una profesión o se encuentren en minoría en dominios masculinos, una identidad profesional femenina? No se tienen por ahora todos los elementos para responder la interrogante. Tal vez tampoco existen las condiciones para que esta identidad cuaje: en efecto, es patente que las mujeres enfocan su problemática de manera extremadamente individualizada, lo que no facilita la búsqueda de soluciones a sus propias dificultades, y recurren a paliativos personales y a redes de solidaridad femenina más que a circuitos de ayuda mutua organizados con base en una conciencia de género. Debido a lo anterior, sólo es lícito reconocer que:

- a) Los efectos de adscripción genérica siguen siendo extremadamente fuertes en el caso de las profesionistas, a pesar de que se presuponga una correlación entre nivel de educación y nivel de conciencia genérica.
- b) El ser mujer en estas condiciones predetermina en el ámbito profesional la adopción de esquemas de carrera particulares, con una alternancia de presencia y retiro del mercado de trabajo.
- c) Independientemente del tipo de formación recibida y de la carrera profesional, la autodefinición de las mujeres sigue girando alrededor de la maternidad. Parte de las diferencias que se observan en las trayectorias laborales masculinas y femeninas proviene del funcionamiento de un sistema de remuneración y de asignación de tareas basado en la desigualdad; no obstante, su reproducción y su aceptación son facilitadas por la interiorización de ciertas pautas sociales de comportamiento genérico. De allí que no sean muy difundidos, entre las profesionistas incluso, proyectos de desempeño profesional similares a los de los hombres; es decir, continuo, ascendente e imprescindible para la valoración del individuo y el bienestar de su familia.

La igualdad formal de acceso al empleo garantizada educativamente por la obtención de un diploma universitario no desemboca en una igualdad real de oportunidades. Esta es impedida por muchos factores que contribuyen a que se restrinjan los efectos compensatorios de la educación para las mujeres fuera del ámbito universitario. En efecto, la disposición subjetiva y la capacidad objetiva de la mujer para mantenerse en un empleo asalariado, independientemente de sus condiciones demográficas, no es uni o bi determinada factorialmente; es más bien el resultado de un proceso complejo dentro del cual la importancia de la educación, como motor de emancipación, se opaca frente a otros referentes decisivos, como la estructura familiar y la interiorización de ciertos modelos de comportamiento.