



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

# Emergencia y Construcción de la Mujer Joven Profesional y sus espacios de (re)producción. Un Estudio Comparativo Puebla-Barcelona

María Dolores Arteaga Villamil

**ADVERTIMENT.** La consulta d'aquesta tesi queda condicionada a l'acceptació de les següents condicions d'ús: La difusió d'aquesta tesi per mitjà del servei TDX ([www.tdx.cat](http://www.tdx.cat)) i a través del Dipòsit Digital de la UB ([diposit.ub.edu](http://diposit.ub.edu)) ha estat autoritzada pels titulars dels drets de propietat intel·lectual únicament per a usos privats emmarcats en activitats d'investigació i docència. No s'autoritza la seva reproducció amb finalitats de lucre ni la seva difusió i posada a disposició des d'un lloc aliè al servei TDX ni al Dipòsit Digital de la UB. No s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX o al Dipòsit Digital de la UB (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant al resum de presentació de la tesi com als seus continguts. En la utilització o cita de parts de la tesi és obligat indicar el nom de la persona autora.

**ADVERTENCIA.** La consulta de esta tesis queda condicionada a la aceptación de las siguientes condiciones de uso: La difusión de esta tesis por medio del servicio TDR ([www.tdx.cat](http://www.tdx.cat)) y a través del Repositorio Digital de la UB ([diposit.ub.edu](http://diposit.ub.edu)) ha sido autorizada por los titulares de los derechos de propiedad intelectual únicamente para usos privados enmarcados en actividades de investigación y docencia. No se autoriza su reproducción con finalidades de lucro ni su difusión y puesta a disposición desde un sitio ajeno al servicio TDR o al Repositorio Digital de la UB. No se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR o al Repositorio Digital de la UB (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al resumen de presentación de la tesis como a sus contenidos. En la utilización o cita de partes de la tesis es obligado indicar el nombre de la persona autora.

**WARNING.** On having consulted this thesis you're accepting the following use conditions: Spreading this thesis by the TDX ([www.tdx.cat](http://www.tdx.cat)) service and by the UB Digital Repository ([diposit.ub.edu](http://diposit.ub.edu)) has been authorized by the titular of the intellectual property rights only for private uses placed in investigation and teaching activities. Reproduction with lucrative aims is not authorized nor its spreading and availability from a site foreign to the TDX service or to the UB Digital Repository. Introducing its content in a window or frame foreign to the TDX service or to the UB Digital Repository is not authorized (framing). Those rights affect to the presentation summary of the thesis as well as to its contents. In the using or citation of parts of the thesis it's obliged to indicate the name of the author.



**Emergencia y Construcción de la Mujer Joven  
Profesional y sus espacios de (re)producción. Un  
Estudio Comparativo Puebla-Barcelona**

María Dolores Arteaga Villamil





**Emergencia y Construcción de la Mujer Joven Profesional  
y sus espacios de (re)producción. Un Estudio Comparativo  
Puebla-Barcelona**

María Dolores Arteaga Villamil

Tesis Doctoral

Directora de Tesis:  
Dr. Susana Narotzky Molleda

Programa de Doctorado:  
Estudios Avanzados en Antropología Social  
Línea de Investigación:  
Antropología Económica, Política y Jurídica

Facultad de Geografía e Historia  
Universitat de Barcelona

Barcelona, 2015

## Agradecimientos

---

Este trabajo de tesis realizado en la Universidad de Barcelona es un proyecto en que cual, directa o indirectamente, han colaborado un gran número de personas. A ellas me dispongo a expresar mi reconocimiento.

De entrada, un profundo agradecimiento a mi directora de tesis, la Dr. Susana Narotzky Molleda, por su infinita paciencia en mis lapsos de inconsistencia. Su guía ha sido esencial para llevar a buen puerto esta investigación.

Parte de esta investigación fue presentada en la First Winter School on "Differences matter: Genders in Labour Markets" organizada por el Departamento de Sociologia e Ricerca Sociale della Università Degli Studi di Trento y el Istituto per la Ricerca Valutativa sulle Politiche Pubbliche. Los comentarios, críticas y sugerencias originadas en la discusión fueron una contribución importante para la mejora de este trabajo.

A mis padres, Arturo y Lola, quienes además haber sido los primeros mecenas de este proyecto, no tuvieron reparo en brindarme su apoyo incondicional en esta aventura trasatlántica. Sin su ayuda y cariño, nada de esto habría sido posible.

A mi hermana Xo, mi pequeña feminista, quien siempre tuvo un comentario de aliento para seguirme impulsando en los momentos más sombríos de este proyecto.

Mi agradecimiento a Daniela y Eduardo, mi familia adoptiva en Barcelona. Su apoyo emocional ayudó a sobrellevar los períodos de nostalgia que acontecían en mi vida cotidiana.

A Luca, compañero inigualable cuyo ojo crítico siempre me brindo una perspectiva para observar las cosas de una manera distinta. Su solidaridad, cariño y respaldo han sido esenciales para afrontar las tribulaciones del largo sendero doctoral.

Finalmente, esta investigación tiene una enorme deuda con todas las mujeres que participaron en este proyecto. Espero esta tesis pueda ofrecer voz y lugar a sus múltiples experiencias. A ellas les agradezco su tiempo, generosidad y confianza.



**Emergencia y Construcción de la Mujer Joven  
Profesional y sus espacios de (re)producción. Un  
Estudio Comparativo Puebla-Barcelona**

María Dolores Arteaga Villamil





**Emergencia y Construcción de la Mujer Joven Profesional  
y sus espacios de (re)producción. Un Estudio Comparativo  
Puebla-Barcelona**

María Dolores Arteaga Villamil

Tesis Doctoral

Directora de Tesis:  
Dr. Susana Narotzky Molleda

Programa de Doctorado:  
Estudios Avanzados en Antropología Social  
Línea de Investigación:  
Antropología Económica, Política y Jurídica

Facultad de Geografía e Historia  
Universitat de Barcelona

Barcelona, 2015



## Agradecimientos

---

Este trabajo de tesis realizado en la Universidad de Barcelona es un proyecto en que cual, directa o indirectamente, han colaborado un gran número de personas. A ellas me dispongo a expresar mi reconocimiento.

De entrada, un profundo agradecimiento a mi directora de tesis, la Dr. Susana Narotzky Molleda, por su infinita paciencia en mis lapsos de inconsistencia. Su guía ha sido esencial para llevar a buen puerto esta investigación.

Parte de esta investigación fue presentada en la First Winter School on "Differences matter: Genders in Labour Markets" organizada por el Dipartimento de Sociologia e Ricerca Sociale della Università Degli Studi di Trento y el Istituto per la Ricerca Valutativa sulle Politiche Pubbliche. Los comentarios, críticas y sugerencias originadas en la discusión fueron una contribución importante para la mejora de este trabajo.

A mis padres, Arturo y Lola, quienes además haber sido los primeros mecenas de este proyecto, no tuvieron reparo en brindarme su apoyo incondicional en esta aventura trasatlántica. Sin su ayuda y cariño, nada de esto habría sido posible.

A mi hermana Xo, mi pequeña feminista, quien siempre tuvo un comentario de aliento para seguirme impulsando en los momentos más sombríos de este proyecto.

Mi agradecimiento a Daniela y Eduardo, mi familia adoptiva en Barcelona. Su apoyo emocional ayudó a sobrellevar los períodos de nostalgia que acontecían en mi vida cotidiana.

A Luca, compañero inigualable cuyo ojo crítico siempre me brindo una perspectiva para observar las cosas de una manera distinta. Su solidaridad, cariño y respaldo han sido esenciales para afrontar las tribulaciones del largo sendero doctoral.

Finalmente, esta investigación tiene una enorme deuda con todas las mujeres que participaron en este proyecto. Espero esta tesis pueda ofrecer voz y lugar a sus múltiples experiencias. A ellas les agradezco su tiempo, generosidad y confianza.



## RESUMEN

---

La presente investigación tiene como finalidad analizar las múltiples experiencias de dos grupos mujeres jóvenes profesionales y los procesos específicos que dan lugar a su emergencia como figuras condicionadas social, cultural, geográfica en un momento históricamente definido. Entendiendo que ningún sujeto es ajeno a sus condiciones históricas concretas, el planteamiento empírico de esta tesis viene dado por el análisis etnográfico de dos grupos de enfoque en el área urbana de Barcelona (España) y Puebla (México). Por medio de la observación de distintas variables tales como la trayectoria educativa, experiencia profesional, el grado de devoción al trabajo, las relaciones familiares y/o de pareja, las estrategias de conciliación, entre otros; entenderemos como estas mujeres bajo la prescripción de “mujeres profesionales” afrontan fallos, dan la cara a conflictos, manejan tiempos y dominan o ceden espacios.

En esta dirección, buscamos dar cuenta –desde los aportes teóricos de los estudios feministas sobre la división sexual del trabajo, la estructuración de las relaciones de clase y los análisis de reproducción social– de la importancia de comprender a la clase y el género como dos principios organizadores de la vida social. El abordaje, no viene dado por la observación del trabajo remunerado de las mujeres y su aportación a la economía familiar sino más bien, la participación en el trabajo remunerado como fuente de autonomía individual y como conformador de identidad de un grupo concreto de mujeres que por coyuntura histórica tiene la potencialidad de mayores posibilidades emancipatorias.

Nuestros hallazgos dejan ver que el éxito en la construcción de una trayectoria laboral no es casual pues se encuentra en función de los recursos disponibles, ni neutral pues responde en distintos grados al género. Son los arreglos de las familias de origen en conjunción con los discursos y prácticas hegemónicas en el espacio social específico los que median las formas de acceso de las mujeres a las altas jerarquías laborales, sin embargo aunque se trate de un fenómeno similar posee distintas expresiones. Por un lado, para un grupo, descubrimos cómo la mano de obra femenina más cualificada se configura a través de retóricas individualistas de corte neoliberal como un sujeto perfecto para ser explotado. Al catalogar las elecciones de las mujeres como “racionales”, se deja de cuestionar las exigencias prácticas y morales de dos esquemas de trabajo que hacen que la combinación entre carrera y familia sean incompatibles, lo que conduce inevitablemente a la reproducción de formas tradicionales de género.

Por otro lado, para otro grupo encontramos la existencia de una compleja fusión de intereses individuales y afectivos con el grupo familiar de origen. Para las mujeres jóvenes de este grupo resulta complicado crear un escenario alejado de los lineamientos del clan familiar. Sin embargo, es gracias a estas robustas y variadas relaciones que las mujeres logran escalar de forma más rápida la jerarquía laboral. En ambos casos observamos que a pesar de la transformación en las oportunidades de las mujeres existe la persistencia de la división sexual del trabajo incluso en espacios pensados como neutrales o en aquellos grupos considerados como más instruidos.

**Palabras clave:** Clase, Género, Reproducción Social, Etnografía, Trabajo, Familia.



## SUMMARY

---

This research aims to analyze the multiple experiences of two groups of young professional women and the specific processes that lead to their emergence as socially, culturally, geographically, and historically conditioned figures. Understanding that the subjects cannot be isolated from their historical conditions, the empirical approach is determined by the ethnographic analysis of two focus groups in Barcelona (Spain) and Puebla (Mexico). Through the observation of different variables such as the educational background, the work experience, the degree of work commitment, the family relationships, the partner selection, the domestic division of labor, among others; we want to understand how these women, commonly labeled as "career women", face failure or conflicts, manage their time, and either dominate or yield spaces.

A complicated history of the evolution of female labor within the current capitalist system is hidden underneath the discourse of "gender equality". Beyond perceiving the labor market as a whole, shaped under the same characteristics, we also focus on observing it as a place marked by the forces of local traditions, which includes different power relations, culture, politics, etc. This process has constituted a "new model of woman" that is evaluated differently from its predecessors with regard to life at home and in the workplace. In this sense, Puebla and Barcelona are transnational spaces in which professional women find themselves within the multiple forces of global capital and the traditional culture of gender binaries.

Our findings reveal that success in building a career path is not casual and it depends of the available resources. It is also not neutral as it depends in varying degrees on gender. The multiple arrangements from the families of origin in parallel with the hegemonic practices in their specific social space, mediate the forms of access of these women to high labor hierarchies. This phenomenon has different expressions. In one group of women, we discovered how highly qualified women workers are configured through individualistic neoliberal rhetoric as perfect subjects to be exploited. By labeling the many elections of women as "rational", it is left to question the moral and practical demands of two schemes of work that make the combination between career and family to be incompatible, which inevitably leads to the reproduction of traditional forms of gender.

Furthermore, for another group, we find the existence of a complex fusion of individual and affective interests with the family group of origin. For the young women in this group is difficult to create a scenario away from the guidelines of the family clan. Paradoxically, it is thanks to these robust and varied family relationships that these women are able to climb faster in the labor hierarchy. In both cases we note that despite the change in the opportunities for women there is a persistent sexual division of labor even in areas considered to be neutral or in those groups perceived to be more educated.

**Keywords:** *Class, Gender, Social Reproduction, Ethnography, Work, Family*



# INDICE DE CONTENIDO

---

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>17</b>
APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A NUESTRO OBJETO DE ESTUDIO. ....	21
ESTRUCTURA DE LA TESIS .....	33
APUNTES HISTÓRICOS SOBRE LOS ESPACIOS GEOGRÁFICOS .....	41
SOBRE EL USO DE CONCEPTOS (MARCO TEÓRICO) .....	50
METODOLOGÍA.....	56
CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS SOBRE EL ANÁLISIS DE LOS DATOS .....	59
BREVE ESTAMPA DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES .....	69
<b>CAPÍTULO PRIMERO. LA MUJER PROFESIONAL ¿NACE? CARACTERÍSTICAS DEL NÚCLEO FAMILIAR DE ORIGEN DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES .....</b>	<b>73</b>
1.1 PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL NÚCLEO FAMILIAR DE ORIGEN DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES. ....	75
1.2 PARTICULARIDADES Y DIVERGENCIAS ENTRE LOS GRUPOS FAMILIARES DE ORIGEN DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES.....	87
1.2.1 <i>Mediaciones familiares en el desarrollo de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona</i> .....	89
1.2.2 <i>La individuación de la experiencia de clase</i> .....	98
1.2.3 <i>De tal padre ¿tal hija?</i> .....	104
1.2.4 <i>Mediaciones familiares en el desarrollo de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla</i> .....	111
1.3 PARADOJAS EN LA SUBLIMACIÓN DE LA MUJER JOVEN PROFESIONAL. ....	131
1.4 CONCLUSIONES DE CAPÍTULO. ....	134
<b>CAPÍTULO SEGUNDO. LA MUJER PROFESIONAL ¿SE HACE? TRAYECTORIAS EDUCATIVAS DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES.....</b>	<b>139</b>
2.1 PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA TRAYECTORIA EDUCATIVA DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES. ....	141
2.2 HIJAS EXCEPCIONALES, TRAYECTORIAS EXCEPCIONALES.....	152
2.3 CONFLUENCIA DE LA VIDA FAMILIAR Y LA TRAYECTORIA ACADÉMICA EN LA VIDA DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES DE BARCELONA. ....	155
2.3.1 <i>La capacidad individual como respuesta al éxito educativo.</i> .....	178
2.4 CONFLUENCIA DE LA VIDA FAMILIAR Y LA TRAYECTORIA ACADÉMICA EN LA VIDA DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES DE PUEBLA. ....	186
2.5 CONCLUSIONES DE CAPÍTULO. ....	207
<b>CAPÍTULO TERCERO. “DONDE HAY BARBAS, CALLEN FALDAS”. VICISITUDES EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES. ....</b>	<b>215</b>
3.1 PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA TRAYECTORIA LABORAL DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES. ....	219
3.2 PERSPECTIVAS GENERALES DE LA TRAYECTORIA LABORAL DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES.....	220
3.3 NOTAS DEL PANORAMA LABORAL DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES DE BARCELONA.....	227
3.4 NOTAS DEL PANORAMA LABORAL DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES DE PUEBLA.....	235
3.5 FEMINIDAD EN DISPUTA. ....	256

3.5.1 “Virtud es fortaleza, ser bueno es ser valiente[...]” Influencia de las percepciones de género sobre la capacidad percibida de las mujeres jóvenes profesionales. ....	259
3.5.2 Cómo te ves te tratan. Apariencia física y roles de género dentro de la dinámica laboral de las mujeres jóvenes profesionales.....	262
3.5.3 Estrategias de combate contra las prescripciones de género de las mujeres jóvenes profesionales.....	265
3.6 CONCLUSIONES DE CAPÍTULO. ....	267
<b>CAPÍTULO CUARTO. “EN CASA SIN MUJER ¿QUÉ GOBIERNO PUEDE HABER?”. (DES)AJUSTES DE LA VIDA PERSONAL, DE PAREJA Y DE HIJOS DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES.</b>	<b>273</b>
4.1 SOBRE LA DISPARIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL USO DEL TIEMPO. ....	274
4.2 SOBRE LOS CAMBIOS EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CUIDADOS Y TAREAS DOMÉSTICAS. ....	275
4.3 INTRODUCCIÓN A LOS ARREGLOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y DE PAREJA DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES.....	277
4.3.1 Contrastes en la autonomía y emancipación de las mujeres jóvenes profesionales. ....	284
4.4 PAUTAS DE NOVIAZGO Y PAREJA DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES. ....	291
4.4.1 Breves consideraciones sobre las relaciones sentimentales y de noviazgo de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona. ....	292
4.4.2 Breves consideraciones sobre las relaciones sentimentales y de noviazgo de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla. ....	300
4.5 NUEVAS PAREJAS, VIEJOS PROBLEMAS. REFLEXIONES SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR Y DE PAREJA DE LAS MUJERES JÓVENES PROFESIONALES.....	313
4.5.1 Notas sobre la conciliación de la vida laboral y la vida familiar y de pareja de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona. ....	314
4.5.2 Notas sobre la conciliación de la vida laboral y la vida familiar y de pareja de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla. ....	333
4.6 CONCLUSIONES DE CAPÍTULO. ....	352
<b>CONCLUSIONES GENERALES .....</b>	<b>361</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>381</b>

## PRESENTACIÓN

---

Elegir temas relacionados con la participación de las mujeres –sea cual sea el ámbito—no resulta una tarea sencilla. A pesar de todas las garantías legales conquistadas hasta la fecha, día con día mujeres alrededor del mundo siguen enfrentando distintas situaciones de desventaja y/o discriminación por cuestiones de género. Con mayor o menor dificultad y dependiendo del contexto geográfico del que se trate, ser mujer hoy en día sigue atañendo una serie de presupuestos, mitos o ficciones que marcan pauta en los diferentes espacios en que se desenvuelven en la vida social.

Durante un largo periodo de tiempo, la historia de las mujeres daba por hecho una supuesta identidad femenina, pretendidamente universal, esencializada, ahistórica, y de una sexualidad innata. En este sentido, se mantenía la idea de que el trabajo de las mujeres no era otro que el del cuidado de la casa y la reproducción de la especie. La consolidación sexual del trabajo implicó la invisibilización del trabajo femenino, que al quedar centrado en el espacio privado, era menos visible, lo que hacía difícil su contabilización.

A partir de 1960, una de las cuestiones fundamentales en lo referente al estudio del trabajo de las mujeres fue la discusión en torno al propio concepto de trabajo, aunque este se consideraba exclusivo para la producción asalariada, a partir de este periodo se comienza a considerar el papel del trabajo doméstico. “Dicha transformación hizo visible la limitación de las categorías tradicionales para analizar la diversidad y complejidad de las experiencias de trabajo femeninas” (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994, p.31). La multiplicidad de debates tuvo el resultado de la ruptura conceptual con el concepto de trabajo que hasta la fecha sólo incluía el trabajo sinónimo de empleo, y olvidaba el trabajo no remunerado protagonizado por mujeres fuera de la esfera mercantil y que estaba directamente relacionado con el bienestar de la población. (Borderías, Carrasco, Alemany, 1994).

El trabajo es una actividad social que no ha dejado de sufrir todo tipo de cambios en la historia, adquiriendo sentidos específicos dependiendo no sólo de la sociedad y tiempo del que se trate sino también del sujeto que lo lleva a cabo. Los procesos a través de los cuales llega a entenderse subjetivamente y a aplicarse objetivamente así

como el significado que toma esta interrelación contribuyen a la construcción de identidades de sujetos particulares (Willis, 2008, p.13). En este sentido, es esencial que cualquier estudio enfocado al análisis de la mano de obra femenina tome en cuenta los antecedentes de la división sexual del trabajo y sus relaciones con el género. El trabajo, al ser un elemento básico en la construcción de la identidad individual y un poderoso instrumento de valoración social, tiene toda una serie de significados para las distintas mujeres (Comas, 1995, p.12).

Con ello *trabajar* es más que una simple actividad y comprende una serie de significados y relaciones complejas que se expresan de forma particular dependiendo de la condición específica en la que se encuentran insertas las mujeres. Si bien el acceso al mercado de trabajo ha marcado el inicio de una autonomía económica, condición necesaria para su emancipación, es necesario ir más allá de su valor meramente instrumental, para preguntarnos hasta qué punto las transformaciones en la cantidad y calidad de trabajo femenino han traído las modificaciones necesarias para subvertir las diferentes relaciones de dominación, explotación, dependencia, entre otros, que experimentan actualmente las distintas mujeres en las distintas sociedades. Estamos conscientes de que el uso de la expresión “dominación de la mujer”, tiende a perpetuar la dicotomía femenino vs. masculino, pudiendo parecer como inmutable, y por lo tanto ahistórica (Vargas, 2004).

Si queremos analizar el cambio de “status” social de un determinado contingente femenino, consideramos necesario no sólo analizar la variación de su de la participación dentro del mercado de trabajo sino además subrayar los conflictos y contradicciones vividos por las mujeres, a nivel de prácticas y representaciones desde el que las mujeres aceptan, rechazan o negociación su subordinación. En este sentido, debemos tener cuidado al cuando colocamos la etiqueta “dominación masculina”. Cuando aplicamos esta etiqueta ¿a qué nos referimos realmente? ¿A una estricta división del trabajo basada en el sexo?, ¿a una mayor atribución cultural a las actividades masculinas? o ¿refiere solamente cuando el hombre posee el poder físicamente hablando sobre la mujer?. Es necesario establecer que se trata de un sistema de relaciones complejo cuya expresión variará dependiendo del contexto específico. Al estar constituido por relaciones, puede estar aparejado a otros sistemas de dominación, a veces en consonancia y otras veces de forma contradictoria (Reiter, 2012, p.15).

A partir de esto, planteamos un análisis cualitativo para analizar las experiencias de dos grupos de Mujeres Jóvenes Profesionales en Puebla (México) y Barcelona (España). Si bien cada grupo comprende una particularidad histórica, social, cultural y geográfica distinta, existe la posibilidad de establecer paralelismos a través del análisis de ciertas características compartidas y con ello dar paso a una reflexión crítica que lleve a comprender la situación de un contingente específico de mujeres. Por medio del análisis etnográfico de estos grupos, se da la posibilidad de comprender las formas específicas en que se da la participación en el mercado de trabajo de estas mujeres, pero además observar cómo el desarrollo de una determinada trayectoria laboral-profesional no es un proceso neutral y abarca una serie de relaciones (de clase, de género, de etnia, etc.); que son necesarios para comprender la singularidad de las relaciones de subjetivación-objetivación bajo el cual se desarrollan este grupo de mujeres. Con esto pretendemos promover una reflexión crítica de las vivencias de las mujeres para continuar con la necesidad política del desmantelamiento de los diversos discursos y prácticas que justifican el sometimiento, la discriminación, la exclusión, etc., de las mujeres en distintos espacios sociales hoy en día.



## INTRODUCCIÓN

---

Desde mediados del siglo XX, venimos observando una serie de cambios en la posición de las mujeres en la sociedad. Dentro de estos cambios podemos caracterizar dos más importantes, primero, el aumento del acceso a la educación y segundo, producto del incremento en su *stock* educativo, su incorporación a una variedad de profesiones y ocupaciones que hasta ese momento habían sido predominantemente masculinas (Myrdal y Klein, 1998).

Asimismo, los cambios en los mercados de trabajo significaron una mayor participación de la mano de obra femenina. Dicha participación también significó una mayor diversificación y cualificación de la mano de obra femenina. Esto trajo consigo su visibilidad social como sujetos en la vida pública y su legitimación social. Sin embargo, el gran aumento de las mujeres dentro del trabajo remunerado no trajo consigo el respectivo acceso a las altas jerarquías laborales, ni significó la liberación de las mujeres del trabajo doméstico, ni un reparto más equitativo del mismo.

En este sentido, podemos observar como en sectores concretos, los menores niveles de promoción de las mujeres se producen incluso en los casos en que las mujeres tienen idénticos niveles de responsabilidad y de compromiso con el trabajo (Safilios-Roschild, 1970, 1971; Bielby y Bielby, 1984; Borderías 1984). La heterogeneidad de la mano de obra femenina, plantea la dificultad de acceder a un conocimiento adecuado del empleo femenino sólo por medio de las estadísticas oficiales pues los datos no muestran la problemática en cuanto al doble rol de las mujeres y la tensión producida por los conflictos entre dos tipos de expectativas y normas contrapuestas (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994, p.49).

La serie de explicaciones de tendencia economicista (Schultz, 1961, 1968; Becker 1964) tienden a argumentar que la segregación sexual en el mercado de trabajo responde a diferencias en el capital humano: las mujeres priorizan las labores domésticas y de crianza mientras que los hombres priorizan su papel dentro del mercado de trabajo<sup>1</sup>. Esta teoría infiere que, al ser las expectativas de las mujeres

---

<sup>1</sup> Dicha teoría dicta que hay "ciertos gastos que la gente realiza deliberadamente para generar un fondo productivo, incorporado en la persona, que le proporciona rendimientos futuros" Entre tales gastos (sacrificios) se incluirán los destinados a la educación, formación profesional, cuidados sanitarios, información sobre oportunidades de empleo y otros bienes, a través de los cuales la búsqueda de la

distintas a las de los varones en relación a su participación en la población activa a lo largo de su vida, sus decisiones en cuanto a inversiones en capital humano también difieren (Mincer y Polachek, 1974). Así las mujeres acumulan menos capital humano y en consecuencia tienen salarios más bajos.

Sin embargo, estos postulados continuaban sin cuestionar por qué las mujeres acumulan menos capital humano que los hombres, hecho que produce que esta teoría ofrezca una limitada comprensión de la realidad social. Al ofrecer una visión agencial de los individuos no considera la relación entre hombres y mujeres, así como la importancia del género en las organizaciones. El espacio laboral, sus prácticas (reales y simbólicas) y sus instituciones están de igual modo impregnados por concepciones específicas de género (Acker, 1992). En este sentido, algunos aspectos del proceso organizacional dentro del espacio de trabajo están directamente relacionados con la percepción de lo que es apropiadamente femenino y viceversa, por tanto dichos espacios están también sujetos a negociaciones y conflictos en función del género.

Debido a múltiples cambios en el panorama social<sup>2</sup>, las vidas de las mujeres han cambiado en varias dimensiones. Como era de esperar, esto ha ido acompañado por un incremento del interés sobre los estudios de la mujer, con un correspondiente *boom* en la literatura asociada a través de sus múltiples disciplinas constituyentes<sup>3</sup>. A partir de este contexto, se plantea un cambio en la discusión de *¿Qué pueden hacer las mujeres?* hacia *¿Qué deberían hacer las mujeres?* En este sentido, el “qué hacer con nuestras vidas” es una problemática que atañe más a mujeres que a hombres, debido a que, por un lado las mujeres son relativamente nuevas en muchos de los sectores de la escena social y por otro, sus vidas están más íntimamente intrincadas con la existencia y reproducción familiar (Myrdal y Klein, 1998).

---

satisfacción presente se ve sustituida por la espera de beneficios futuros como móvil de comportamiento (Schultz, 1961).

<sup>2</sup> Que van desde la mercantilización de los productos para el hogar y el trabajo doméstico, reducción del tamaño de familia debido al descenso de las tasas de natalidad (en contraste con otros periodos, los hijos ahora constituyen más un costo que una fuente de ingreso) y la asunción de una mayor responsabilidad por parte del Estado para muchos asuntos tales como educación, salud, asistencia social, entre otros.

<sup>3</sup> A partir de dichos cambios surge una variada literatura que abordará las implicaciones de la posición de la mujer en el trabajo y en la familia. Myrdal y Klein (1956) son unas de las primeras en analizar la evolución social del doble rol de la mujer (dentro del mercado de trabajo y la familia) en las sociedades occidentales después de la II Guerra Mundial. Klein (1965) estudia los cambios en la posición social de la mujer en la familia y la comunidad a partir del desarrollo industrial en Inglaterra. Rapoport y Rapoport (1971) analizan la forma en que las experiencias y las exigencias previas al trabajo influyen en la trayectoria laboral de mujeres adultas.

Los cambios de la participación de la mano de obra femenina dentro de los procesos de producción fueron haciéndose más evidentes y lentamente las mujeres fueron ganando más espacios dentro del espacio laboral. Sin embargo, debido a su relativa novedad dentro de los *espacios de poder*, los estudios en torno a las altas jerarquías laborales han girado en su mayoría en analizar exclusivamente la experiencia masculina (Smith, 1979).

La reticencia para desarrollar análisis más profundos en los espacios de tomas de decisiones era producto del recelo hacia el uso de los conceptos existentes (por ejemplo: productividad, ganancia, eficiencia, *etc.*) que reproducían las relaciones de poder pero además, de forma más concreta, porque durante mucho tiempo no fue necesario debido a que las mujeres siempre estuvieron concentradas en el fondo de las estructuras laborales (Acker, 1992).

Aunado a esto, uno de los factores que más retardaron los análisis de la experiencia femenina dentro de los espacios organizacionales fue que los discursos disponibles mostraban este espacio como neutral al género. Desde que las escalas gerenciales y de mando estaban conformadas por hombres, cuyo comportamiento era tomando como representativo de la humanidad, dichos espacios, así como los procesos que los estructuran, eran concebidos como neutrales (Acker, 1990, p. 142).

Conforme se han hecho más visibles las dificultades de integración de las mujeres en los espacios laborales, comenzaron cuestionamientos en torno a esta supuesta neutralidad del espacio de trabajo. Ya no se trataba de la falta de acceso por las cualificaciones o las titulaciones profesionales de las mujeres, sino por la existencia de una cultura del trabajo fuertemente marcada por valores específicamente masculinos.

Es así como se da cuenta que la serie de factores y procesos sociales que dan forma a las diferentes relaciones dentro del espacio de trabajo reflejan las divisiones y desigualdades de género. Con esto el problema no sólo es el monopolio masculino de los espacios de poder, sino también la manera en cómo estos espacios están profundamente configurados en función del género y por tanto forman parte de los mecanismos que continúan con la subordinación de la mujer<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> MacKinnon (1982) realiza un interesante argumento aseverando que la dominación sexual de la mujer esta inmersa en todas las instituciones sociales. Así las organizaciones, las leyes y la burocracia están regidas por actores y relaciones regidas altamente por el género que son parte vital de la estructura social.

El intento de comprender la serie de factores que configuran una determinada posición de la mujer en la sociedad siempre debe tener en cuenta que la posición de esta misma está definida en términos culturales. La variedad de las prácticas de la mano de obra femenina (siempre sujetas a un contexto geográfico, histórico y social determinado) exige una reflexión más profunda sobre el mismo concepto de trabajo pero además sobre la relación entre el espacio de trabajo y las mujeres. Sólo así podremos comprender la conexión de las diversas esferas por las que transcurren simultáneamente las vidas de las diferentes mujeres. Para comprender el carácter histórico del trabajo y de las valoraciones culturales en tono a él, es necesario, tener en cuenta la serie de experiencias, valores y planteamientos de las mujeres a este respecto (D'Argemir, 1995, p.13).

Esta tesis tiene como objetivo de comprender la configuración de un sujeto particular de nuestro contexto actual: la mujer joven profesional. Dado que el acceso a una determinada trayectoria laboral corresponde a una determinada acumulación de habilidades formativas, y ambas vienen marcados por la disponibilidad de recursos del grupo familiar de origen, nuestro objetivo general gira en comprender primero ¿cómo ingresan al mercado de trabajo este particular grupo de mujeres?, segundo ¿Cómo es que esta nueva clase de mujeres se van adecuando las nuevas prácticas de fuerza de trabajo y organización dentro del mercado de trabajo?, tercero ¿En qué medida su desarrollo profesional se ve afectado por la desigualdad estructural de género? Y por último, dado su acceso a un nivel ocupacional más alto ¿esto ha significado un cambio en la dinámica tradicional de los roles de sexo-género?

Estamos conscientes de que el uso de la expresión “dominación masculina”, tiende a perpetuar la oposición dicotómica entre lo femenino y lo masculino, lo que brinda la apariencia de una relación inmutable. No obstante, al referirnos a “dominación masculina” hacemos énfasis en la forma en que las relaciones están conformadas por intereses y motivaciones—siempre en constante cambio y por tanto, en conflicto— entre los hombres y mujeres envueltos en ellas, quienes mediante su capacidad de acción o su sujeción están inmersos en un proceso activo que no siempre tiene dicha dominación como explicación o como lugar central.

Entendiendo que ningún sujeto es ajeno a sus condiciones históricas concretas, el enfoque empírico viene dado por el análisis etnográfico de dos grupos de enfoque en el área urbana de Barcelona (España) y Puebla (México). Por medio de la observación de distintas variables tales como la trayectoria educativa, experiencia profesional, el

grado de devoción al trabajo, las relaciones familiares y/o de pareja, las estrategias<sup>5</sup> de conciliación, entre otros; entenderemos como estas mujeres bajo la prescripción de “mujeres profesionales” afrontan fallos, dan la cara a conflictos, manejan tiempos y dominan o ceden espacios.

Es definitiva, nuestra intención no gira en torno a establecer las características de una determinada trayectoria profesional y su correspondiente expresión dentro del mercado de trabajo, sino además establecer el punto de encuentro entre producción y reproducción que se da en este contingente concreto de mujeres. A través de su configuración particular queremos determinar de forma que los sistemas económicos y de género interactúan para dar lugar a experiencias sociales e históricas concretas (Kelly, p.64) pues "el lugar de la mujer en la vida social humana no es producto, en sentido directo, de las cosas que hace, sino del significado que adquieren sus actividades a través de la interacción social concreta" (Rosaldo, 1980).

### **Aproximación conceptual a nuestro objeto de estudio.**

Durante el principio del S. XIX, la elaboración de la ropa y calzado, la elaboración de jabón, el horneado del pan, el curado de los alimentos, la preservación de los alimentos y otra serie de procesos que ahora usualmente son realizados en las fábricas o fuera del hogar (enseñanza y cuidados) eran parte de la rutina de una ama de casa (Myrdal & Klein, p.4).

El centro de la vida de la gente para muchos lugares en la Europa del S. XVIII, cualquier que fuera el grado de sus posesiones era, generalmente el hogar, lugar en el que vivían los individuos y alrededor del cual el trabajo era organizado. (Tilly y Scott, 1987, p.12). Para estos casos, el hogar fungía como tienda y como vivienda. Así las actividades productivas tenían su base en el hogar, y en el trabajo a menudo se incluía a todos los miembros de la familia<sup>6</sup>. Este hecho tenía importantes consecuencias para la organización familiar pues los determinados requerimientos de trabajo definían los roles de sus miembros. Si bien la forma de la economía familiar podía variar dependiendo de la actividad (artesanos o campesinos) así como del contexto (rural o

---

<sup>5</sup> Entendemos por *estrategia* la forma en que la gente que hace decisiones para enfrentar cambios en sus circunstancias. La idea de estrategias familiares trae consigo la consideración de que las familias son creaciones históricas y por ello ajustan los roles y actividades de sus miembros a los cambios del mundo alrededor de ellos. Con ello pretendemos establecer que las familias no son formas estáticas ni universales y comprenden un set variable de relaciones humanas (Tilly y Scott, 1987, p.8).

<sup>6</sup> Esta forma de organización a menudo se denomina como modo doméstico de producción.

urbano) o de la posesión de propiedades<sup>7</sup>, en todos los casos la producción y la vida familiar estaban interconectados. Con ello el hogar se convertía en el centro alrededor del cual de los recursos, trabajo y consumo eran combinados.

Aunque las estrategias familiares de trabajo y crianza puedan variar en la organización de la vida diaria, aún persiste una presuposición cultural que marca a las mujeres como las responsables de los hijos y del hogar. Debemos tener claro que las posibles combinaciones entre trabajo productivo y reproductivo son establecidas en cada contexto determinado. Es así como, a partir de la emergencia del trabajo industrial en países occidentales ocurre un énfasis en que la reproducción era exclusivamente una función femenina y rol exclusivo de la mujer, lo que llevó a instaurar determinados arreglos sociales de crianza y cuidados domésticos. La incorporación de visiones acerca del supuesto trabajo natural reproductivo de la mujer creó la percepción de que esos roles son inseparables.

El énfasis de la continua importancia de la mujer dentro de las actividades familiares y reproductivas perpetuó la idea de que dichos arreglos eran “naturales” en lugar de sociales, lo que significó serios constreñimientos para las mujeres en el trabajo y la política. Dichos arreglos, forjaron ideologías respectivas para justificar la acción de cada uno de sus miembros de la familia<sup>8</sup> y también dieron pauta para establecer

---

<sup>7</sup> Para el caso de Inglaterra en este periodo, un gran número de gente se sostenía a sí misma con pequeñas granjas de su propiedad aunque estos significaban un número pequeño en relación con el resto de la población. El crecimiento de la agricultura capitalista, especialmente de actividades de pastoreo de ovejas y de producción de algodón para la venta, representó la desposesión de muchos de los pequeños propietarios de granjas. Los desposeídos se convirtieron en trabajadores agrícolas que ofrecían su mano de obra a las grandes granjas o se volcaron a la industria del algodón. A pesar de que trabajaban por salarios, muchos aún lo hacían desde su hogar, lo que les permitía controlar la organización de la producción. Así la familia era la unidad de producción y consumo y la casa era el lugar de trabajo y la residencia. El desarrollo de una economía familiar se dio tanto en hogares artesanos como de hiladores o calceteros así como en los hogares de los propietarios agrícolas. En este sentido, los miembros de la familia trabajaban juntos y el objetivo del trabajo de cada uno era asegurar el soporte necesario para la familia ya fuese por medio de traer un salario a casa o trabajando por comida

En el caso del contexto urbano, variaban las estructuras ocupacionales (debido a que las formas de actividad cambiaban de ciudad en ciudad) pues se encontraban trabajos específicos para hombres y mujeres. La vida era más especializada en el área urbana y por ello las familias estaban envueltas en más actividades de intercambio y consumo que sus pares rurales, haciendo más uso extensivo del dinero en efectivo como medio de cambio. A pesar de dichas variaciones la organización era muy similar, pues a menudo se entrelazaban casa y trabajo. Los artesanos a menudo trabajan en casa o en pequeñas tiendas asistidos por miembros de la familia, y en algunos casos de aprendices, ayudantes y sirvientes. Los miembros de la familia a menudo servían como manos extra o como asistentes no remunerados en tiempos de alta demanda. Si su mano de obra no requerida, el artesano a menudo los enviaba a encontrar trabajo en alguna otra parte. Sus hijos regularmente se unían a otro hogar como aprendices o en el caso de mujeres, como empleadas domésticas (Tilly & Scott, 1987, p.14-19).

<sup>8</sup> Padres que argumentaban su derecho a gastar el salario familiar que se ganaba, madres que argumentaba a favor del bienestar familiar para determinar el gasto del hogar, hijos que se resisten al control familiar en nombre de la independencia, etc.

nociones sobre el hogar y los roles de los miembros en la familia (Tilly & Scott, 1987, p. 9).

Esta asimilación de labores (perfilada alrededor de XV y XVIII) configura dos campos semánticos, en de las actividades que son “trabajo” y el de otras actividades consideradas de segundo orden que acabarán por integrar el concepto “de ayuda”. En torno a estos dos campos semánticos es en donde se agrupan las diferencias que se perciben entre el trabajo de la mujer y el hombre. El trabajo de la mujer poco a poco pasa a ser algo más próximo a la *ayuda*, una clase de asistencia a la producción, “menos” complejo y pesado que el del hombre, menos cualificado también. Se constituye así una actividad secundaria en torno a dos núcleos conceptuales de significados distintos (Narotzky, 1995, p.135).

Por otro lado, cuando el equilibrio de la sociedad pre-industrial fue trastocado por el arribo de una nueva división del trabajo, las condiciones de las mujeres—en sociedades industrializadas— cambiaron visiblemente. Las pequeñas economías domésticas decayeron a favor de las grandes empresas, quienes comenzaron a emplear trabajadores(as) no a familias. El empleo de los menores en las minas y fábricas fue legislado y posteriormente prohibido, por lo que los padres tenían que dar manutención completa a los hijos. Desde el punto de vista práctico los hijos, una vez gran recurso para las familias más pobres, se convirtieron en una carga (Nardinelli, 1990).

Este hecho causó que aquellas familias que no podían mantenerse con el salario del padre de familia (en el caso de que este existiese) tenían que echar mano también del empleo de la madre de familia. Muchas esposas de clases trabajadoras acudieron a trabajar a las fábricas y con jornadas de 10 o 12 horas por día, el cuidado de los hijos se tornó una tarea más que complicada. Estas mujeres fueron acusadas de abandonar el hogar y a sus hijos, hecho que sentó un precedente negativo<sup>9</sup> contra el empleo fuera del hogar de las mujeres casadas<sup>10</sup> (Hill, 1994; Piven y Cloward, 2012).

Con la idea del ama de casa como figura de creación y gestión del hogar, es visible la construcción de una ideología de “familia” reproductiva. Producto de extensas

---

<sup>9</sup> Asimismo, la serie de reformas ocurridas en Europa entre los siglos XVIII y XIX ponen claro la puesta en marcha de una campaña contra la pobreza creando una percepción discriminatoria de ciertos “pobres”(Varela, 1997, p.115).

<sup>10</sup> Hartmann (1979) muestra las leyes de protección al trabajo femenino e infantil del siglo XIX como un instrumento de expulsión de las mujeres del mercado de trabajo. Además el apoyo con el que contaron dichas leyes por parte de los sindicatos rompió la idea de una localización exclusiva de las relaciones patriarcales en la familia, mostrando como dichas relaciones están presentes a la vez en lo público y en lo privado.

campañas por parte de la clase media urbana en favor de la privatización de la familia nuclear como norma ideal, se buscaba separar estas del mundo exterior. Del mismo modo, el aumento del servicio doméstico entre este grupo facilitó la extensión de su ideología a la clase trabajadora. A partir de este nuevo concepto de familia, se da la polarización espacial y sexual del trabajo que se refleja en la dicotomización de espacio social en “público” y “doméstico” (Narotzky, 1995, p.142).

El discurso de la domesticidad también ayudaría a la invisibilización del trabajo de las mujeres, ya que la evocación de la feminidad y la vida privada situaban el trabajo doméstico como algo del ser propio de las mujeres, inherente a ellas. El imaginario de las sociedades occidentales se nutrió de dichos discursos y construcciones para delimitar el lugar de hombres y mujeres dentro del orden social. Lo anterior definió de forma clara, explícita y minuciosa, las funciones que “la mujer” y “el hombre” habían de cumplir, y describieron a todo detalle y extensión los deberes conyugales y paterno-materno-filiales. “Con ello la familia adquirió una importancia creciente como instancia de regulación de la política, la moral y la racionalidad modernas, y además fue a través de ella como la identidad femenina se vio vinculada estrechamente al sexo y a la reproducción” (Varela, 1997, p.192).

Asimismo, la toma de fuerza del *discurso de la domesticidad* trajo consigo el descenso de oportunidades laborales en los mercados regulares pero también un impacto en las tasas de nupcialidad. Para este periodo muchas mujeres adelantan la edad de contraer matrimonio—los varones mantenían edades muy similares a los niveles preindustriales—lo que marca el inicio de una creciente dependencia económica de las mujeres hacia el varón. La figura de “ama de casa” se configura así en una doble dimensión: cómo sujeto dependiente del “cabeza de familia” y cómo responsable del funcionamiento cotidiano del hogar, lo que constituye la base sobre la que, no sin conflicto, se construye el género femenino a lo largo del proceso de industrialización (Epstein, 1982; Lown, 1990).

La campaña contra la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo fue acompañada de otra: la de la constitución del salario familiar emprendida por los sindicatos a partir de 1840, y apoyada también por otras instancias sociales como la iglesia (Milkman, 1976). Aunque para el periodo el modelo de hogar sostenido por el varón cabeza de familia no era posible para todos los hogares—estudios muestran como el salario familiar funcionó sólo para reducidos grupos de la aristocracia obrera—la figura del *male breadwinner* (ganador de pan) fue ganando más fuerza

dentro del imaginario de las clases trabajadoras, lo que contribuyó a la formación de trabajos irregulares para las mujeres—en sectores industriales y de servicio—que resultaban ser más opacos y menos contabilizados<sup>11</sup> (Seccombe, 1986).

Debido a esto, la aportación económica y/o salarial femenina pasó a ser conceptualizada como “ayuda”, haciendo que la actividad que se desarrolla para garantizar el mantenimiento y cuidado del hogar y de la familia, lo que hoy conocemos como trabajo doméstico, ni siquiera sea considerada. Las mujeres se dedican a “sus labores”, una fórmula que resume la negación social a la consideración del trabajo doméstico cómo trabajo, así como la naturalización de la actividad doméstica (Carrasquer, 2009).

El hogar (espacio privado) paso a ser el foco central de la actividad femenina. Esto trajo consigo la dificultad de que su actividad fuese reconocida como trabajo. Por ello, por mucho tiempo el trabajo femenino estuvo sujeto a la invisibilidad, ya que al concebirse como “ayuda familiar” (Narotzky, 1988), en el servicio doméstico o la economía sumergida, escapaban a la noción de trabajo formal y de la relaciones laborales cuantificables.

Más allá del debate, lo cierto es que la adscripción prioritaria de los hombres a la producción y de las mujeres a la reproducción se consolidó como forma de división sexual del trabajo de las sociedades industrializadas, contribuyendo además a delimitar nuevas formas de segregación sexual de los mercados de trabajo, por ello, dicha separación ha sido vista por numerosas investigadoras como la base material de la opresión de las mujeres (Zaretsky, 1976; MacIntosh 1978, Barret, 1980, Brenner y Ramas, 1984).

Debido a la serie de factores expuestos previamente, contabilizar y analizar el empleo femenino “ha supuesto un reto para las perspectivas habituales de estudio de la actividad laboral” (Carrasquer, 2009). La serie de explicaciones y categorías bajo las cuales se había trabajado y observado la actividad laboral se mostraron inadecuadas en el momento de evaluar el verdadero papel de la mujer en el mundo social. Uno de los principales inconvenientes fue la binaria oposición entre trabajo extradoméstico y trabajo doméstico, que colocó a la mujer como un individuo pasivo cuya labor, al ser llevada a cabo en el espacio privado no podía ser contabilizada.

---

<sup>11</sup> Este proceso es la base de lo que constituirá, por mucho tiempo, el género femenino a lo largo del proceso de industrialización en los países occidentales (Epstein, 1982; Lown, 1990).

A finales de 1970, se inició el debate sobre la importancia del trabajo doméstico y de cuidados como fuente de la opresión de las mujeres. La serie de posturas (Davidoff, 1976; Kuhn and Wolpe, 1978; Molyneux, 1979; Barrett, 1980; Himmelweit, 1984; Mies 1986), tanto analíticas como políticas, buscaban en el estudio de la esfera doméstica un medio para develar la subordinación de las mujeres y al mismo tiempo como un escenario de conquista para su posicionamiento como sujeto social (Fine, 2002).

Dichos debates, ayudaron a dar prominencia política y analítica al trabajo doméstico y de cuidados. Al colocar el enraizamiento de la mujer en el espacio doméstico como fuente de la opresión de las mujeres, comenzó el cuestionamiento de la posición de la ama de casa, de su papel central en el núcleo doméstico y de su explotación en las tareas del hogar. Sin embargo, la catalogación de las tareas del hogar como un modo separado de la producción trajo consigo la errada idea de las mujeres constituían una clase separada de los hombres<sup>12</sup>.

En esta línea, se estableció una posición temprana en el que el trabajo doméstico, en su mayor parte, llevado a cabo por las mujeres, era una especie de explotación de la mujer por el marido (Delphy, 1984). Es cierto que en primera instancia, el beneficiario más inmediato de este trabajo es la pareja masculina, sin embargo este puede recibir un menor salario por parte del capitalista sin que esto signifique una pérdida notable en su nivel de consumo como consecuencia del apoyo prestado por el trabajo doméstico de su mujer. En consecuencia, se puede llegar a la conclusión de que el trabajo doméstico suministra un superávit que puede ser transmitido a los capitalistas para ser apropiado como ganancia.

La función del modo de producción doméstico<sup>13</sup> es por tanto, contribuir a la reproducción de la fuerza de trabajo asalariado aportando valores necesarios para su subsistencia. “El mecanismo por el cual tiene lugar la transferencia del trabajo doméstico excedente al sector capitalista es el pago, por parte del capitalista, de

---

<sup>12</sup> La centralidad de los análisis en la esfera doméstica, colocó por separado el estudio de la mujer en la fuerza de trabajo, lo que creo un impedimento para comprender en vínculo de la mujer entre las esferas productivas y reproductivas. Por mencionar algunos, los estudios de Delphy (1984) y Mies (1986) situaban la opresión de la mujer bajo términos exclusivos del patriarcado en la esfera privada (concretamente el espacio doméstico-familiar). Esta postura, acierta en demostrar la explotación dentro de la esfera doméstica pero falla al constituir las mujeres como una clase separada dentro de un modo de trabajo (casa) separado de la producción.

<sup>13</sup> En este sentido el *modo doméstico* tiene otras consecuencias para el capital, pero éstas son ambivalentes: por un lado, al apartar a las mujeres de la fuerza de trabajo, mejora la posición negociadora de los trabajadores; por otro, crea un ejército de reserva de mujeres potencialmente susceptible de debilitar ese poder negociador (Molyneux, 1979).

salarios que están por debajo del valor de la fuerza de trabajo” (Harrison, 1975). Esto es posible porque el ama de casa, con su trabajo reduce el valor de la fuerza de trabajo, aportando servicios que, adquiridos en el mercado, elevarían el coste de la subsistencia y, en consecuencia, también acabarían repercutiendo sobre los salarios (Molyneux, 1979). Desde esta perspectiva, la desvalorización del trabajo femenino favorece (directa o indirectamente) la producción capitalista, no solo porque contribuye a la depreciación del valor de la fuerza de trabajo en sentido general, sino porque resuelve fuera del circuito de mercado una parte importante de su reproducción cotidiana.

Una vez dejado de lado el cuestionamiento de lo que *no es* el trabajo doméstico, se pasó a formular lo que *es* realmente. Los análisis tomaron dos direcciones. La primera (Myrdal y Klein, 1956; Klein, 1965; Rapoport y Rapoport, 1971) se ocupó en estudiar el aumento de participación en el mercado laboral de la mano de obra femenina, que para el periodo, eran especialmente las mujeres casadas y posteriormente (Gardiner, Himmelweit y Mackintosh, 1975; Himmelweit y Mohun, 1977; Balbo, 1978, Benería 1981; Folbre 1994) la atención se desplaza a la doble explotación del trabajo de las mujeres, en casa y en el trabajo remunerado. Estos últimos análisis dejaron de lado posturas contradictorias asumiendo que las desventajas en una u otra esfera no podrían ser explicadas por sí mismas y que ambas se reforzaban mutuamente.

El constante reforzamiento del rol reproductivo de las mujeres produce una fuerte carga ideológica que marca su vinculación entre la esfera doméstica y la extradoméstica. Así la posición de la mujer no sólo es producto directo de su posición en la esfera doméstica sino además de su posición en el mercado laboral, que también contribuye a reforzar su subordinación en el hogar.

El proceso de deconstrucción de la categoría de trabajo, se ha desarrollado a la par que la reconsideración de otras dicotomías como producción-reproducción, trabajo-familia, trabajo asalariado y trabajo doméstico. Las diversas investigaciones (especialmente los estudios feministas) sobre el trabajo de las mujeres mostraron la necesidad de adoptar una perspectiva que tuviera en cuenta producción y reproducción para entender las diferentes experiencias de trabajo femeninas (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994, p.85).

En este sentido, los posteriores aportes sobre el trabajo femenino intentaron dar cuenta de la enorme complejidad de las relaciones que marcan esta experiencia,

entendiendo que la actividad laboral de las mujeres comprende una variedad de espacios, relaciones y grupos sociales que no pueden explicarse ateniéndose sólo a la lógica de las relaciones de mercado (Carrasquer, 2009). Conceptos tales como “hogar”, “familia” y “grupo doméstico” son productos de un complejo proceso histórico. Por ello, para esclarecer los mecanismos ideológicos que facilitan la explotación de la mujer, se plantea necesario descubrir cómo funcionan y cómo se transforman los elementos clave que configuran el contexto en el que la mujer efectúa su trabajo (Narotzky, 1995, p.7 y 16).

Es así como podemos afirmar que el trabajo femenino está en relación no sólo con los sistemas de producción sino también con los sistemas familiares y estatales específicos de cada país. Así los sistemas de producción<sup>14</sup> y reproducción<sup>15</sup> se interrelacionan de una forma particular para proporcionar un sistema coherente de organización de la producción. Esto nos lleva a establecer que existe un amplio rango de formas de organización del trabajo de las mujeres, que no responde simplemente a un determinismo económico sino al ajuste entre los requerimientos del sistema productivo y la oferta del sistema reproductivo<sup>16</sup> (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994). Tal como lo menciona Narotzky (1995, p.105) para el estudio del trabajo de las mujeres, un factor muy importante a considerar es que estas constituyen una masa heterogénea de trabajadoras. Su determinación responde tanto a diversos factores tales como el tipo de empresa, sector en el que se encuentran, la clase social de procedencia del grupo doméstico, la situación de las mujeres en el ciclo vital, etc., lo que contribuye a su segmentación como grupo.

En la búsqueda de una teoría y además de un cuerpo de información para dar una mayor explicación a las desigualdades entre hombres y mujeres, las ciencias sociales,

---

<sup>14</sup> El *modo de producción* es un concepto analítico–abstracto–que especifica las relaciones sociales y económicas fundamentales por las que se rigen las formaciones sociales concretas, concebidas como la entidad más amplia, correspondiente a cada sociedad concreta. Una formación social puede comprender más de un modo de producción. En este sentido al capital no le interesa la esfera doméstica, no obstante puede ocurrir que en el plano de las formaciones sociales concretas, la forma de organización de la esfera doméstica y las relaciones sociales en su seno tengan un papel importante en la reproducción de algunas formaciones dadas (Molyneux, 1979).

<sup>15</sup> Entendemos la *reproducción* como culturalmente definida. Reproducción como una actividad socialmente organizada y no exclusivamente como una actividad femenina (Tilly & Scott, 1987). Narotzky (1995, p.45) remarca como la esfera de la reproducción propiamente dicha es una función del exterior. La autora llama la atención sobre los planteamientos de Meillassoux (1977) quien realiza una diferenciación clara entre “reproducción genésica” y “reproducción social” y lo que considera una reproducción social en los planteamientos de Edholm, Harris y Young (1977, p.77) quienes observan que “La reproducción social de la comunidad doméstica no es un proceso natural(...). Es una empresa política”.

<sup>16</sup> Incluso diferentes grupos que comparten un mismo modo de producción podrían tener diferentes sistemas de estatus sexuales, dependiendo de las características de su propio contexto (Reiter, 2012, p.15).

especialmente el feminismo, ha puesto la mirada en la antropología. No obstante, las investigaciones sobre género no son un campo de estudio exclusivo de la antropología social, sino un enfoque teórico que pone en cuestión ciertas prácticas de investigación.

El género es una problemática central a todos los ámbitos de estudio, por lo tanto, la teoría feminista no puede girar exclusivamente en torno a una particular disciplina de la ciencia social (Narotzky, 1995, p.11-13). La serie de preguntas alrededor de esta problemática son más que académicas, las respuestas ayudarán en la lucha contra las diversas prácticas de subordinación, discriminación, explotación, etc., que sufren las mujeres en la sociedad actual. Si bien es un hecho la existencia de la subordinación de la mujer en la vida cotidiana, dicha subordinación no ha comenzado con el capitalismo moderno ni inmediatamente desaparecerá con el establecimiento de otro modo de producción<sup>17</sup>. La desigualdad entre los sexos está ampliamente diseminada dentro de la sociedad y en una serie de relaciones bajo la cual está incrustada tienen una larga y compleja historia (Reiter, 2012).

Con esto asumimos que aunque las experiencias femeninas puede variar de contexto en contexto, dichas experiencias se encuentran determinadas en mayor o menor grado por la subordinación a la división sexual del trabajo. La división sexual del trabajo, condensa en sí misma un tipo de relación entre la familia como ámbito de reproducción, y el mercado (o espacio de la producción), en dos sentidos: primero, porque tanto en uno como en otro el trabajo se organiza a partir de un criterio sexual; segundo, porque la división sexual del trabajo en el seno de la familia condiciona y limita las posibilidades de inserción de la mujer en el trabajo extra-doméstico (Ariza, y Oliveira, 1996, p.75)

Debemos recordar que el interés en el género como categoría analítica apareció hasta finales del siglo XX. Previo a esta fecha, dicha categoría está ausente del importante conjunto de teorías sociales formuladas desde el siglo XVIII hasta comienzos del actual. A decir verdad, algunas de esas teorías constituyeron su lógica sobre analogías a la oposición de hombre y mujer, otras reconocieron una "cuestión de la mujer", y otras, por último, se plantearon la formación de la identidad sexual subjetiva, pero en

---

<sup>17</sup> La centralidad de la división sexual del trabajo para la organización social es tal, existe la posibilidad de encontrar en la base de cualquier sistema de estratificación, alguna forma de división genérica del trabajo (Chafetz, 1991).

ningún caso hizo su aparición el género como forma de hablar de los sistemas de relaciones sociales o sexuales<sup>18</sup> (Scott, 1986).

Es así como la introducción y conceptualización del concepto de género y de las relaciones entre géneros nos ha llevado a advertir de que las desigualdades y roles derivan de un largo proceso de relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Sin embargo, comprendiendo que las mujeres no son un grupo homogéneo con variadas y múltiples experiencias, la forma y contenido de estas relaciones en función del género puede cambiar sustantivamente.

Por ello, partimos de una concepción del **género** como sistema de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores en torno de la diferencia sexual entre los seres humanos, que organiza la relación entre los sexos de manera jerárquica, canaliza las necesidades sexuales, y asegura, entre otras cosas, la reproducción humana y social (Ariza y Oliveira, 1996). Es decir, el género más que una categoría es “una construcción social y cultural que se articula a partir de definiciones normativas de lo masculino y lo femenino que crean identidades subjetivas y que es sostenido por una variedad de instituciones” (Narotzky, 1995, p.7-8).

Las relaciones de género atraviesan todas las esferas de la sociedad (Collins *et al.*, 1993) y aun cuando analíticamente es posible distinguir de forma aislada ciertas relaciones como, por ejemplo, las de la producción, la reproducción genérica o la política, siempre existirán vinculaciones–no siempre evidentes–entre todas ellas.

La interacción social hombre-mujer que prevalece bajo la construcción de género actual es de naturaleza jerárquica en la medida en que se rige por relaciones de poder. “El carácter asimétrico de las relaciones inter-genéricas expresa uno de los rasgos constitutivos de éstas” (Ariza y Oliveira, 1996, p.77). Al evaluar la escasa participación de las mujeres dentro de los espacios de poder, encontramos que la división sexual del trabajo continúa siendo la base para la determinación del acceso a las mujeres a las altas jerarquías laborales así como para la distribución tradicional de poder.

La jerarquía institucional muestra un gran sesgo de género que obstruye el camino de ascenso de aquellas mujeres con las credenciales necesarias para el pleno ascenso. En muchos casos los intentos de promoción, a pesar de las estrategias individuales se ven

---

<sup>18</sup> Para Scott, la utilización de la categoría de género aparece no sólo como forma de hablar de los sistemas de relaciones sociales o sexuales, sino también como forma de situarse en el debate teórico para comprender las complejas conexiones entre varias formas de interacción humana (Lamas, 1996).

coartados por prenociones de género. Las relaciones dentro del espacio de trabajo permiten una explotación que dependerá de la combinación de distintos factores tales como el sexo, clase social, edad, estado civil, tipo de educación, etc. (Naroztky, 1995, p.100).

Aunque podemos argumentar que el género es una relación social que sistemáticamente otorga a las mujeres alguna desventaja frente a sus pares varones, observadas a través del filtro de la clase, estas desventajas se amplían o magnifican, se disminuyen o empuqueñecen, según sea el ángulo desde el cual las contemplemos. En los sectores socioeconómicos medios de las sociedades occidentales, las mujeres han logrado tener acceso a mecanismos que les permitan aminorar en algún sentido las asimetrías de género. Están en posibilidad de contratar los servicios de otras personas para las diversas tareas de la organización doméstica. Estas mujeres han accedido a las oportunidades que brinda la educación formal, y desempeñan con mayor frecuencia un trabajo extra-doméstico remunerado, quedando exentas de privaciones en la satisfacción de sus necesidades básicas. Es probable que su privilegio de clase las provea de medios materiales que contrarreste en alguna medida la desvalorización de que son objeto por construcción de género, tanto ante sí mismas, como frente a otros hombres y mujeres.

Sin embargo, se observa que pese a estar en posesión de un *stock* de capital humano similar al de sus pares varones, esto no ha supuesto la homogeneización de hecho de las perspectivas laborales y sociales de ambos sexos, sino la aparición de un nuevo abanico de posibilidades para la organización de la producción de la fuerza de trabajo (Naroztky, 1995, p.165). Asimismo, también observamos que su autonomía económica y su relativa capacidad de decisión no siempre ha significado una adquisición de conciencia de sí misma y de los derechos y las posibilidades para su autorrealización más allá de las expectativas tradicionales de los roles de género.

En este sentido, la *clase* social es una relación más elusiva y aunque no existe un claro principio determinante de la misma, su origen parece ubicarse en todo caso en la confluencia de diversos procesos y esferas sociales. En este sentido, la clase es una relación y un proceso, que debe observarse durante un cierto tiempo bajo un patrón de ciertas relaciones sociales y las instituciones y valores de las que estas relaciones toman parte. Las personas no están agrupadas en clases sino en la expresión de estas, por tanto, dichas expresiones nos marcan como se moldea la conciencia y la disposición a actuar como una clase determinada (Thompson, 1989).

La pertenencia a una clase social nos da cuenta de cómo los individuos, como parte de un grupo experimentan distintas situaciones y determinaciones vinculadas a unas relaciones productivas en un lugar específico. Es así como el análisis de la configuración de género y clase nos ayuda a mostrar el grado en que la disposición de estos procesos influyen en la conformación de las mujeres jóvenes profesionales, pues si queremos descubrir cómo funcionan y cómo se transforman los elementos clave que configuran el contexto en el que la mujer efectúa su trabajo, es necesario ubicar a un determinado grupo de mujeres dentro de un conjunto concreto de relaciones sociales (Narotzky, 1995, p.7).

Con esto no intentamos posicionar estructuras como analíticamente independientes y luego buscar los vínculos entre ellas sino establecer que las relaciones sociales se constituyen a través de procesos en donde los vínculos son intrínsecos a estas (Acker, 1989: 239). A partir del énfasis en las condiciones objetivas y subjetivas experimentadas en común por los grupos de mujeres jóvenes profesionales buscamos establecer un adecuado nivel de análisis de la constitución mutua de dos tipos de relación social-clase y de género- no sólo en el plano productivo sino además en la organización de la vida diaria de estas mujeres.

No debemos olvidar que la mediación de los procesos de género y de clase son complejos, y el enfoque puede cambiar dependiendo de lo que se está buscando: a veces de género está en el primer plano, a veces la clase, pero lo que es cierto es que esto nos da la posibilidad de un enfoque analítico que nos permita ver la clase y el género totalmente entrelazadas en diversos grados dentro de los distintos niveles de la estructura social.

En el análisis de las experiencias de las mujeres jóvenes profesionales intentamos distinguir una serie de particularidades históricas dentro de un momento dado para observar como una serie de relaciones de producción se entrecruzan con otra serie de relaciones sociales-género- de las cuales ellas actúan y son parte. Nuestro propósito es proyectar la forma en que la experiencia y la conciencia son a la vez construidas y/o limitadas de forma activa, lo que nos ayuda a tener una mayor visión de la dinámica social y de su construcción pero también las posibilidades de cambio de las tensiones y contradicciones insertas en estas relaciones.

En concreto, buscamos brindar un análisis profundo de lo que significa que este determinado grupo de mujeres vivan bajo unas relaciones de producción determinadas

observando las formas particulares en que la clase y el género se entrelazan en todos los niveles de su vida social.

A partir del trabajo etnográfico sobre dos grupos de mujeres altamente cualificadas situadas en contextos geográficos distintos, queremos reflexionar sobre un particular significado de ser mujer y con ello, comprender sus posicionamiento respecto al orden masculino, su agencia a partir de su determinada posición en la jerarquía laboral y la existencia de una toma de autoconciencia a partir de una crítica a la constitución de las relaciones sociales basadas en la construcción de sexo-género. Se trata de analizar las estrategias de acción por parte de este grupo de mujeres (aceptación, resistencia, negociación, manipulación) que las llevan a ratificar o a cuestionar las pautas establecidas en torno a los roles de género y las relaciones entre estos, en el trabajo, en la familia y en la pareja.

### **Estructura de la Tesis**

El análisis de las experiencias de las mujeres jóvenes profesionales bajo procesos específicos que dan lugar a su emergencia como figuras condicionadas social, cultural, geográfica e históricamente pretenden mostrar la forma en como la clase y el género se articulan en distintos grados para dar pie a situaciones concretas de trabajo y vida.

La vinculación entre género y clase como ejes de inequidad es recíproca e interdependiente (Ariza y Oliveira, 1996; Pyke, 1996; Walthall et al., 1986) por lo que la reproducción de uno implica la del otro. Esto da cuenta del carácter multidimensional del problema y de la necesidad de extender su examen a la diversidad de esferas sociales implicadas. Por ello debemos tener siempre en cuenta que se trata de dimensiones complementarias dentro de los procesos de jerarquización dentro de la sociedad, las cuales deben ser analizadas en la medida en que el cruce de ambas profundiza o disminuye la magnitud de alguna desigualdad. Dicho cruce puede manifestarse en grados variables dependiendo del lugar y tiempo determinados.

Nuestro estudio no pretende ofrecer una mirada mecánica de la relación entre este grupo de mujeres y sus relaciones de producción, sino más bien, intentamos dar luz sobre las múltiples tensiones que se dan en determinados entornos laborales y las cambiantes relaciones de género. En esta dirección, busca dar cuenta –desde los aportes teóricos de los estudios feministas sobre la división sexual del trabajo y la

estructuración de las relaciones de clase– de la importancia de comprender a la clase y el género cómo dos principios organizadores de la vida social.

La estructura de este trabajo se encuentra conformada por cuatro capítulos organizados a su vez en dos partes. Dado que nuestra premisa básica es comprender el modo en que la clase social afecta o modifica las relaciones de género dentro de las experiencias laborales de un grupo de mujeres jóvenes profesionales, la **primera parte** de esta tesis se enfoca en analizar la etapa previa al acceso del mercado de trabajo en este grupo de mujeres. Nuestra intención ir más allá de una descripción de las características del grupo familiar de origen en función de rasgos sociodemográficos y encontrar su nexos con la comunidad, los estilos de vida y actividades de la familia así como también las visiones, significados y expectativas que los padres depositaron en nuestras entrevistadas.

El *primer capítulo* está destinado a analizar las características principales del grupo familiar de origen de las mujeres jóvenes profesionales. A través del análisis de la configuración de su grupo familiar pretendemos establecer los rasgos más interesantes del perfil de la clase de este grupo de mujeres.

Encontraremos como este grupo de mujeres muestra características de lo que García de León (2002, p.11) denomina como “herederas”, es decir, mujeres cuyo éxito profesional se encuentra relacionado con el tipo de hogar del que provienen. A partir de análisis del grupo familiar de origen (tipo de familia, máximo grado de estudios del padre/madre, ocupación de la madre/el padre, su lugar en la jerarquía laboral, número de hermanos, su lugar en la escala de nacimiento, lugar de residencia, actividades de ocio, etc.) observamos que este elenco de mujeres, reúne las condiciones materiales que les permite sortear–en mayor o menor grado– las desigualdades estructurales de género.

En este sentido el análisis de la composición y dinámica de las familias de origen de las mujeres jóvenes profesionales reflejará patrones diferenciados de crianza y socialización para cada grupo. En el caso del grupo de mujeres de Barcelona encontramos una fuerte convicción de carácter individualista. Este grupo se desenvuelve bajo un discurso de carácter meritocrático, donde las mujeres marcan el esfuerzo personal como el determinante de su trayectoria de vida. Nuestras observaciones mostrarán como las condiciones materiales y la determinada composición de los grupos familiares de las mujeres en Barcelona contribuyeron a una baja socialización en función de roles tradicionales de género. Sin embargo, su

desarrollo de una visión agencialista de la realidad entrará en conflicto con las prácticas de las elites corporativas altamente marcadas por parámetros de género.

El rasgo más destacable en la mayoría de los casos dentro de este grupo será la cabeza del hogar, masculina: un jefe de familia “singular”, que no respondía a las formas tradicionales de educación basadas en los roles tradicionales de género. Un padre con estudios universitarios, en puestos ocupacionales de supervisión o *management*, quién juega un papel clave en la configuración de su subjetividad cómo profesional.

Para el caso del grupo de mujeres de Puebla, encontramos el desarrollo de una subjetividad más apegada a los roles de género tradicionales, no obstante, estas mujeres muestran una clara consciencia de que su pertenencia a una determinada clase les da la posibilidad de sortear los constreñimientos de género.

Si bien el padre es una figura siempre presente (dado su papel de cabeza de familia y como principal sustentador económico del hogar) el papel protagónico en el desarrollo este grupo será el de las madres, ellas son quiénes demarcarán el desarrollo de cierto tipo de trayectoria profesional. Encontramos un alto paralelismo entre la trayectoria de vida de las madres y las hijas, pues este grupo se caracteriza por madres con mayores niveles educativos y con cierta participación en el mercado de trabajo. Sin embargo, dicho paralelismo también refleja una clara adhesión a las expectativas tradicionales de género, y a la declinación—o supresión— eventual del rol profesional a favor del rol esposa-madre.

El *segundo capítulo* está dedicado al análisis de la trayectoria educativa del grupo de mujeres jóvenes profesionales. En este sentido, intentaremos establecer las características específicas de su grupo familiar de origen como factor explicativo de su alto rendimiento educativo. El reconocimiento del grado de bienestar económico de su hogar, así como del nivel educativo y la cualificación profesional del padre y de la madre, nos ayudará a comprender en mayor grado las estrategias de aprendizaje utilizadas, el gusto o inclinación por el estudio de una determinada materia, y con ello encontrar la base de sus intereses formativos o vocacionales.

Asimismo la consideración del valor de la educación en las sociedades modernas occidentales, especialmente aquellas consideradas como democráticas, nos brindará la pauta para comprender su papel atribuido como factor de cambio social y como mecanismo de movilidad social. La adquisición de ciertas credenciales educativas así como de un determinado stock de capital humano (Schultz, 1961, 1968; Becker 1964) aparece como horizonte realizable sólo para individuos con ciertas características,

especialmente en sociedades fuertemente marcadas por la desigualdad social (por ejemplo, México).

Debido a sus condiciones materiales, ambos grupos mostrarán pautas de desarrollo educativo similar: educación privada o concertada (para el caso de Barcelona), alto involucramiento de los progenitores, impulso para actividades extracurriculares, exposición a una variedad de actividades de lúdicas y de ocio, entre otras. Lo anterior facilitó no sólo sus procesos de enseñanza y aprendizaje durante su paso por la educación formal sino además marcó una prerrogativa para su acceso al mercado laboral.

Por un lado observaremos como el “logro educativo”<sup>19</sup> en apariencia neutro y disponible para todos/as<sup>20</sup>, oculta una serie de costes, directos e indirectos<sup>21</sup>, que se generan en el sistema educativo y en este sentido, la mayoría sólo pueden ser afrontados por los individuos con familias con suficientes ingresos disponibles. Por otro, veremos como el acceso educativo para las mujeres se marca como uno de los principales factores del cambio de actitudes hacia las mujeres y sus roles. Sin embargo, este proceso no está desligado de contradicciones y disparidades, producto en buena medida a condiciones de desigualdades estructurales de la sociedad en la que las mujeres se encuentran.

Con el análisis de sus experiencias de clase y de género a través de su paso por el sistema educativo formal y de su crianza bajo normas específicas, nos dará la oportunidad de comprender de forma más profunda su socialización primaria y la forma en que esta se vincula con su acceso al mercado laboral.

La **segunda parte** de esta tesis, tiene la intención de examinar las interrelaciones entre la división sexual y social del trabajo, es decir la relación entre el espacio de producción y reproducción de las mujeres jóvenes profesionales. La conexión entre las relaciones de género y clase en el mercado de trabajo y en el caso muy específico, dentro de las altas jerarquías laborales, nos permitirá observar cómo ciertas instituciones y procesos sociales sobresalen como decisivos en la gestación y/o el mantenimiento de las inequidades de género.

---

<sup>19</sup> Medido de dos formas: como número de años de educación recibidos o como máximo nivel educativo aprendizaje alcanzado.

<sup>20</sup> Debido a que el acceso a la educación en base a la igualdad de oportunidades –teóricamente– reflejaría que el valor esperado de la educación de individuos con las mismas preferencias debería ser idéntico, con independencia de factores como la renta, la riqueza familiar, la clase social, la raza, el sexo o cualquier otra fuente de diferencias (Escobar e Izquierdo, 2007).

<sup>21</sup> Los costes directos serían por ejemplo el pago de matrículas en cada curso y los costes indirectos serían transporte, libros, clases extra, manutención, entre otros.

En el *capítulo tercero* analizaremos la trayectoria profesional de las mujeres jóvenes profesionales. Examinaremos la forma en que este grupo de mujeres encara los procesos organizacionales dentro del mercado de trabajo y el modo en que la división sexual del trabajo demarca—en menor o mayor grado— las posibilidades de inserción de la mujer en el espacio extra-doméstico. Con ello intentaremos delimitar en qué medida un cierto criterio sexual y la atribución de características consideradas como típicamente masculinas o femeninas determina el acceso de mujeres y hombres las altas jerarquías laborales.

Examinar las distintas formas que asume la exclusión de las mujeres en ciertos espacios trabajo nos llevará a encontrar las formas concretas que adoptan los mecanismos de segregación dentro de los procesos de trabajo pero también el modo en que estas mujeres encaran o resisten dichos procesos.

Veremos como la idea de “compromiso con el trabajo” (Bielby y Bielby, 1984) además de estar en función del género es una prerrogativa de clase. Si bien el grado de compromiso con el trabajo se encuentra profundamente ligado a las actitudes y experiencias de los espacios de socialización primaria de las mujeres en nuestro estudio, el *trabajar* ya sea como ayuda, por gusto o por realización es una especie de privilegio de clase que no está disponible para todas las mujeres.

En este sentido, la mayor o menor adhesión a las expectativas y roles tradicionales de género marcará patrones bien diferenciados en su trayectoria laboral. En el grupo de mujeres de Barcelona, el grado de compromiso laboral se atribuye en la mayoría de los casos, al hecho de contar con padres con amplia experiencia profesional—especialmente vinculada al *management*—quienes las han motivado y ayudado para desarrollar una carrera. El padre tiene aquí la función de primer mentor y guía, lo que en cierta se ve reflejado en el hecho de que muchas de las mujeres en este grupo hayan optado por estudiar carreras no feminizadas o laborar en sectores considerados como masculinos.

Si bien su privilegio de clase les brinda un ambiente de menor constreñimiento de género durante su socialización primaria. Su percepción de un escenario igualitario construido bajo una lógica meritocrática, genera una variedad de conflictos con las fuertes lógicas sobre lo masculino y lo femenino en el espacio laboral. Este hecho se expresará en un constante estado de “inconsistencia posicional” en su vida como mujeres adultas dentro y fuera del espacio de trabajo.

Para el grupo de Puebla observaremos que el mayor apego a los discursos tradicionales de género marcará un ambiguo compromiso con el trabajo. En una primera etapa, estas mujeres buscarán consolidar su éxito profesional en el menor tiempo posible. Por medio del uso de sus redes familiares ellas buscarán acortar el laberinto institucional. Su condición de clase les permitirá el uso de contactos para acceder de forma más rápida a jerarquías laborales más altas. A pesar de su socialización bajo un escenario de primacía masculina<sup>22</sup>, la mayoría de las mujeres expresará confianza y seguridad sobre sus aptitudes como jefas y/o líderes. Sin embargo una vez cambiado su ciclo de vida (matrimonio y/o hijos) la devoción al trabajo mostrada en su etapa inicial irá en declive, pasando a ser su rol de esposa/madre la fuente primaria de realización de estas mujeres.

Encontraremos que con diferentes grados, los estereotipos de género se encuentran profundamente arraigados en las organizaciones laborales en ambos espacios. Este hecho generará cuestionamientos alrededor del desempeño de estas mujeres, de sus aptitudes de liderazgo y de su capacidad para desarrollarse más allá de su “rol femenino”. Las luchas y estrategia para afrontar estos conflictos producirán una variedad de reacciones que reflejan la ambigüedad entre la imagen profesional y la condición social de las mujeres hoy en día.

En el *capítulo cuarto* nos aproximamos a la dinámica doméstica, familiar y de pareja de las mujeres jóvenes profesionales. De entrada nos interesa conocer las causas que motivaron sus distintos tipos de convivencia (matrimonio, cohabitación, relación sin cohabitación o soltería). A partir de esto intentamos encontrar si esta elección se expresa de forma similar–o lo contrario– entre los dos grupos y si dichas elecciones revelan una tendencia a la elección de un “compañero particular”.

Si bien la selección de pareja se basa en la búsqueda de la “mejor opción” para lograr la mejor conciliación entre trabajo-familia, las preferencias sobre lo deseable son diferenciadas. Por un lado, el grupo de mujeres jóvenes profesionales de Barcelona establece una tendencia hacia compañeros con niveles educativos y ocupacionales

---

<sup>22</sup> El Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) en el estado de Puebla muestra una seria desigualdad entre hombres y mujeres en el Estado. Estas cifras destacan que las mujeres en Puebla tienen un trato asimétrico que redundará en la restricción de sus libertades y en el ejercicio de sus derechos en comparación al colectivo masculino en tres factores básicos: participación política y poder para tomar decisiones, participación económica y poder para tomar decisiones y poder sobre los recursos económicos. Esto se debe entre otros a menores tasas de alfabetización, menores tasas de matriculación, brecha de ingresos provenientes del trabajo, mayor número de contratos temporales o a tiempo parcial, entre otros. Oficina del Informe Nacional sobre Desarrollo Humano, PNUD-México. Informe sobre Desarrollo Humano, México 2006-2007. Apéndice 2006, parte 1. PNUD (2006).

similares. Esto podría entenderse como una estrategia para lograr una mejor conciliación entre espacios con lógicas tan disímiles, es decir, este grupo de mujeres además de un compañero un sentido romántico, buscan una pareja que avale y entienda su rol profesional<sup>23</sup>.

En el caso de las mujeres de Puebla encontraremos que el patrón de selección de pareja responde más a una homogamia social. La mayoría de las mujeres tiene o ha tenido relaciones con hombres que han estado presentes a lo largo de su vida y dentro de un mismo círculo social (mismo vecindario, misma escuela, amigos de hermanos o primos). Observamos que pese ser de la misma cohorte generacional y poseer menos credenciales educativas, las parejas han desarrollado una trayectoria laboral/profesional más lucrativa<sup>24</sup>.

Este grupo muestra dos visibles características: relaciones de noviazgo prolongadas, siempre tendientes al matrimonio y un aplazamiento del abandono del lugar de residencia del grupo familiar de origen. Esto responderá en mayor medida, a evitar un tipo de convivencia bajo un rol (novia) que perciben como vulnerable pues no otorga el mismo peso en las negociaciones y conflictos de pareja.

Asimismo, en este apartado analizamos la forma específica que asume la división del trabajo doméstico en sus hogares. En este punto nos enfocamos a analizar la presencia de estas mujeres en dos espacios distintos y paralelos (laboral/doméstico-familiar) y encontrar la clase de estrategias utilizadas para menguar los efectos de dicha carga.

Encontraremos que en el caso de Barcelona, para aquellas mujeres establecidas en cohabitación, pese a que las parejas muestran un discurso progresivo sobre los roles de género, en la práctica no dejan de existir múltiples tensiones por el cumplimiento de las tareas domésticas. Es así que observaremos una marcada diferencia en los usos del tiempo entre las parejas que dejan ver, que la pareja masculina de este grupo tiene un menor involucramiento en el trabajo doméstico, lo que les permite desarrollar *hobbies* o actividades de ocio que las mujeres no pueden.

Por otra parte, nuestras observaciones muestran el alto grado de preocupación de las mujeres solteras de este grupo ya que el desarrollo de su carrera ha supuesto un alto coste de oportunidad. La ausencia de un proyecto de vida en pareja les lleva a una pregunta inquietante: “¿habrá valido la pena?”. En ambos casos, tanto la dificultad de

---

<sup>23</sup> Diversos estudios (Loving, Sánchez y Aragón, 2004; Laimeras *et. al.*, 2002) sugieren que los hombres más jóvenes con mayores niveles de escolaridad tienden a desarrollar visiones menos estereotipadas sobre la dinámica entre hombre y mujeres en el ámbito familiar.

<sup>24</sup> No sólo en afluencia monetaria sino además en considerable prestigio social.

la conciliación entre la vida familiar y laboral como el limitado desarrollo de vida personal se adjudican como fracasos personales, lo que lleva a estas mujeres a desarrollar una especie de desconcierto respecto a su posición de mujer en el mundo.

Encontraremos que para el caso de Puebla, el grupo familiar es clave para distender el conflicto de la doble presencia. Observamos que el traslado de algunas tareas domésticas y de cuidados hacia las mujeres del clan es una estrategia muy común para las mujeres de este grupo. En este sentido, madres, suegras, tías y en menor grado hermanas o cuñadas comprenden una amplia red de colaboración para que las mujeres de este grupo puedan consolidar una carrera profesional a corto plazo. Sin embargo, dicha asistencia está en función del ciclo de vida de las mujeres profesionales, el ineludible cambio de estado civil implica la reconfiguración de prioridades en donde la profesión quedará relegada a menor plano.

Aunque menos visible para un grupo que para el otro, en ambos casos podemos encontrar la predisposición a considerar que las mujeres tienen mayor responsabilidad en el cuidado del hogar, los hijos y la familia. Aunque las estrategias asumidas para la conciliación entre la vida laboral y la vida privada son distintas en cualidad y finalidad, encontramos que existe una fuerte resignación/aceptación para que las mujeres asuman la "doble presencia" como algo inevitable. En casa, estas mujeres siguen cargando con la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidados. Esto pone de manifiesto que a pesar de los cambios en la estructura del empleo en el espacio privado, las funciones permanecen más o menos iguales. En este sentido, los múltiples trabajos de las mujeres se desarrollan en diferentes espacios pero en tiempos paralelos.

Las narrativas de estas mujeres dejan ver la contradicción profunda bajo las cuales se desarrollan las mujeres actualmente. El choque entre dos esferas (laboral-doméstico/familiar) con exigencias contradictorias genera sentimientos y percepciones confusas y en muchos casos contradictorias que marcan su lugar diferenciado en todas las esferas de la vida social. Sin embargo, no podemos olvidar que las contradicciones que experimentan estas mujeres están ligadas a su posición de clase y género, por lo que la conformación de su identidad no es algo estático. Por el contrario, estos procesos están bajo fluctuaciones de diversa índole, siendo más o menos maleables dependiendo del tiempo y el lugar específico.

Las entrevistas nos muestran cómo las interpretaciones de los sujetos acerca de sus experiencias—incluso aquellos que pueden considerarse "más o mejor educados"—no

son siempre una construcción lúcida. Antes de considerar estas interpretaciones como discursos (in)coherentes o paradójicos, hay que pensar que las explicaciones acerca de su posición social vienen dadas en cierto punto por el mismo sistema social. Por ello, el énfasis gira en torno a comprender la habilidad de este nuevo contingente de mujeres para determinar eventos importantes en sus propias vidas dando lugar tanto a los conflictos como a las resistencias de las que son parte. No es posible entender la segregación de las mujeres de las posiciones de poder en las organizaciones ni derivar en una política capaz de superarla sólo a partir del análisis de la esfera laboral. La economía política de las mujeres es un área crucial para comprender la compleja combinación de relaciones (in)materiales involucradas en la subordinación de las mujeres en diferentes contextos hoy en día.

### **Apuntes Históricos sobre los espacios geográficos**

Detrás del discurso de “igualdad de género” se encuentra una complicada historia de la evolución de la mano de obra femenina dentro del actual sistema capitalista. Más allá de percibir el mercado de trabajo como un todo determinado, conformado bajo las mismas características nos orientamos a observarlo como un lugar marcado por las fuerzas de las tradiciones locales que engloban distintas relaciones de poder, la cultura, política, etc. Es así que Puebla y Barcelona surgen como sitios efectivos para analizar la evolución de la mano de obra de grupos profesionales femeninos pues si bien comprendemos que se trata de espacios con características propias y particulares buscamos converger en una serie de similitudes que revelan estas regiones como espacios transnacionales en el que las mujeres profesionales están atrincheradas dentro de las múltiples fuerzas del capital global así como la cultura tradicional de los binarismos de género.

De entrada, para el siglo XIX ambos países muestran un desarrollo industrial diferenciado que trajo consigo una concentración de actividades económicas en pocas regiones: para el caso de España, la industria manufacturera se concentró en regiones tales como Madrid, Cataluña y País Vasco mientras que para el caso de México<sup>25</sup> se

---

<sup>25</sup> Por mucho tiempo dominó la idea de que la industrialización en México como un fenómeno relativamente reciente que empezó a gestarse durante la segunda guerra mundial, cuando se hicieron inaccesibles las manufacturas provenientes de las naciones beligerantes, lo que constituyó un incentivo para la sustitución de importaciones. Haber y Varela (1993, p.652) señalan que existe una variedad de estudios (Fernando Rosenzweig, Dawn Keremetsis, Robert Potash y Jan Bazant) que han venido destacando desde hace tiempo el hecho de que durante el siglo XIX México tuvo una experiencia industrial de importancia.

da en regiones del centro tales como Ciudad de México, Puebla y Veracruz (Casares, 2000; Sotelo 1993).

Para el caso de Cataluña su localización en el mediterráneo significó un relativo paso más rápido a la modernización debido a una transición exitosa hacia una sociedad industrial a lo largo del siglo XIX. Factores tales como la acumulación de capital, concentración en la industria nacional en sus fronteras y el crecimiento de poderosas clases mercantiles locales ayudaron a cimentar este paso.

Por su parte para Puebla, su ubicación como punto intermedio entre el puerto (Veracruz) y la capital (Ciudad de México), la abundancia de recursos naturales (agua) y el previo establecimiento un capital mercantil (en su mayoría español) trajo consigo el despegue industrial de la ciudad cuyo pivote fue la industria textil. Ventura (2012, p.2) menciona que Puebla destacó en este rubro durante mucho tiempo al instalar un gran número de fábricas a principios y mediados del siglo XIX.

Tanto en Puebla y Barcelona, el impulso de una industria textil algodonera creó un cierto panorama de la ciudad, donde ambos espacios pasaron a configurarse como corredores industriales que dieron ocupación a una parte de la población económicamente activa que reorganizó su vida cotidiana al ritmo de la fábrica con una cultura propia (Ventura, 2012; Tusell, 2012). El crecimiento industrial textil significó el crecimiento y desarrollo de una clase burguesa con un modelo ideológico de estructura social, cuya pieza central fue la familia, entendida como unidad básica de la sociedad ordenada y estable y como una entidad fundamental a través de la cual se realiza la integración en la sociedad y la diferenciación con respecto a otros grupos pero también como símbolo político, para expresar unidad respecto a otros grupos. Para el caso de Barcelona, la familia era utilizada como símbolo a través del cual se podía gobernar al proletariado mientras que para el caso de Puebla las familias burguesas se unían para una protección de sus propios intereses e identificados con la imposición de un modelo de desarrollo occidental capitalista que consideraba que eran el grupo “destinado” a dirigir la sociedad. (Powell, 1974; McDonogh, 1989).

Es así que para el caso de España (especialmente en los polos de industrialización) entre los años 1875 y 1918, se observa cierto surgimiento de una economía moderna: la minería, el sistema ferroviario, una serie de industrias de servicios y el aparato administrativo fueron emergiendo lentamente (Tusell, 2012). Por su parte, en México, el gobierno de Díaz (1876-1911), por medio de la búsqueda de la consolidación de un Estado fuerte y centralizado da paso a una práctica nacionalista difusa (en el aspecto

económico) que en el discurso se fortalece del nacionalismo mientras permitía la alta entrada de capitales extranjeros. Esto trajo consigo que para 1910 existieran 19 280 kilómetros de vías férreas (cuando inició su mandato la red era de sólo 640 kilómetros), más de 150 establecimientos metalúrgicos (minas y fundiciones) dedicados a la producción de metales preciosos e industriales, una red de energía eléctrica que servía a los principales centros urbanos, un sistema financiero, una red telegráfica, y las primeras explotaciones petroleras. Asimismo, se dio un desarrollo en la industria textil, en la producción de cemento, vidrio entre otros (Sotelo, 1993, p.50). Pese al gran despegue que lograron ambas áreas, las tendencias sociales de las primeras décadas del siglo XX frenaron el crecimiento hasta ese momento alcanzado. Con el cambio de siglo, Cataluña falló en el intento de diversificar sus empresas fuera de la base original de la industria textil. A pesar del crecimiento demográfico, la mano de obra barata<sup>26</sup>, la reinversión sostenida, los esfuerzos en diversificación (productos químicos, maquinaria, minería, hidroeléctricas o la agricultura intensiva moderna) encontraron complicado el desarrollo de una industria pesada debido a que las provisiones de acero y carbón eran distantes y e insuficientes.

Por su parte, México se encontraba inmerso en una serie de disputas que tenían que ver esencialmente con un país fuertemente fragmentado entre un centro industrializado, un sur atrasado y un norte apartado-en su mayoría-de la dinámica nacional. Esto significó el ascenso de diferentes movimientos armados que crecen desde 1910 hasta la entrada de la década de los años veinte (episodio conocido como la Revolución Mexicana) y que pondrían freno al desarrollo económico alcanzado para la fecha.

Pese a que en España, el Código Civil de 1889 había predominado, la idea del varón como único sujeto legal de quién dependía la posibilidad de que la mujer tuviera una vida profesional, suscribiera contratos o ejerciera el comercio, con el advenimiento de la Segunda República<sup>27</sup> se va a producir una profunda reformulación de los

---

<sup>26</sup> No sólo migración del campo catalán hacia la ciudad, sino de personas procedentes del resto de España a Cataluña. Entre 1877 y 1900 Cataluña recibió unos 80000 migrantes. Sin embargo debemos destacar las diferencias al interior de la región pues para 1860 Barcelona tenía 1760 habitantes por kilómetros cuadrados mientras que lugares como el Maresme llegaban a 177 (Balcells, 1997, p.10). Se calcula que para la década de 1910-1920 dicho flujo oscilaba en promedio a 20.000 personas por año. Las primeras oleadas de inmigrantes tendían a ser de origen aragonés. Una segunda oleada, encabezada por obreros que encontraron trabajo en el metro de Barcelona, y que provenían principalmente de la Región de Murcia. Más tarde, durante los años de expansión económica bajo el régimen franquista, los andaluces formarían el grupo migratorio más grande (Giner, 1980, p.28).

<sup>27</sup> La Segunda República Española fue el régimen político democrático que existió en España entre el 14 de abril de 1931, fecha de la proclamación de la República, en sustitución de la monarquía de

parámetros educativos donde la política educativa estaría orientada en base a un escuela única, gratuita, laica y obligatoria. Este periodo se va a caracterizar por un aire progresista en las cuestiones que tienen que ver con la educación de las mujeres<sup>28</sup> (Andreu, 2011).

El peso del sector del algodón en la industrialización de Cataluña, conocida como la “fábrica de España”, dio cierta importancia al trabajo de las mujeres en la formación del mercado de trabajo industrial catalán (Borderías, 2004). Para 1930, en Barcelona las trabajadoras de la industria textil empezaban a superar en número a los varones. El papel de la mujer en la actividad laboral o en la vida política constituye tan sólo una dimensión del cambio producido en el primer tercio del siglo XX. Durante este periodo la mujer se lanzó a la calle desempeñando un papel creciente en la vida pública y no sólo en la política (Margarita Nelken, Victoria Kent o Clara Campoamor y también habría que añadir las propagandistas de la derecha<sup>29</sup>) sino también en la vida profesional. Aunque en profesiones liberales eran un número nimio (casi el 4 por 100 ejercían profesiones liberales) en otra clase de oficios menores era posible observar un mayor número de mujeres: por ejemplo, en 1926 Telefónica tenía 8.750 trabajadores, de los que 3.200 eran mujeres (Borderías, 1993).

Pese a esto, el ascenso del franquismo va a significar el fomento de una figura femenina con un estilo de vida acorde a los valores del régimen, los cuales marcaban la dedicación de la mujer al hogar y su posición siempre subordinada a los varones<sup>30</sup>. Casas y Sallé, (1988) destacan el papel de la legislación laboral franquista, claramente discriminatoria respecto a la mujer. Por ejemplo, la dote, compensación económica que la empresa daba a las mujeres que abandonaban su trabajo al casarse, no fue derogada hasta la promulgación de la Constitución en 1978, y hasta poco antes (1975) las casadas debían contar con el consentimiento del marido para poder ejercer un empleo (p.111).

---

Alfonso XIII, y el 1 de abril de 1939, fecha del final de la Guerra Civil Española, que dio paso al régimen franquista.

<sup>28</sup> Aunque esto también va a significar el enfrentamiento entre una visión conservadora de la mujer donde la prioridad de esta deben ser las funciones del hogar y por otro, una visión más progresista que defendía su instrucción y su derecho a laborar fuera del hogar familiar

<sup>29</sup> La agrupación se conoce como Sección Femenina y fue constituida en 1934 como la rama femenina del partido político Falange Española. Existió durante cuarenta años, siendo disuelta en 1977, tras la muerte del General Franco. Desde su constitución hasta su liquidación fue dirigida por Pilar Primo de Rivera y Sáenz de Heredia, hermana de José Antonio, el fundador de Falange. La Sección Femenina estaban marcada por un ferviente nacional catolicismo que adoptó las figuras de Isabel la Católica y Santa Teresa de Jesús como modelos de conducta y símbolos de su acción.

<sup>30</sup> Aunque esto va a declinar conforme avanza el régimen dichos cambios significaron un largo y costoso camino para las mujeres del periodo

Para este periodo, la línea educativa para el contingente femenino español estaría centrada en la conveniente preparación de la niña y/o adolescente para desempeñar su exclusiva labor futura de cuidadora del hogar. Es así que este periodo erige la sublimación de la Maternidad para los principios del régimen, donde la incompetencia o ignorancia del papel de la mujer como madre y cuidadora tendría que ser paliada por especialistas con el fin de desarrollar su labor en forma. Normalmente, en su mayoría los especialistas eran hombres. La limitación en el acceso al conocimiento y el conjunto de restricciones públicas ejercidas sobre las mujeres, impidieron en muchos casos que las voces de las mujeres fueran escuchadas (Nash, 1991, p. 696). Sin embargo, la educación de las niñas españolas para la maternidad según Marín (2002, p.157-194) fue desastroso y representó un panorama del déficit y un retraso notorio de la educación de las mujeres con respecto a Europa.

En la misma línea, para México, Gutiérrez (2009) sugiere que la élite política mexicana fue determinante para la educación de las mujeres en el periodo porfirista. Para este grupo, educar a las mujeres se convirtió en un objetivo dentro de su programa de gobierno. Las mujeres eran prioritarias por su papel como formadoras de ciudadanos, por lo que su educación debía responder a su función reproductiva y a su carácter de madres y esposas. Estos lineamientos marcaron un escenario con un número reducido de posibilidades educativas superiores para las mujeres de la época, por lo que aquellas mujeres que lograron incursionar en una educación más allá de la elemental, fueron aquellas pertenecientes a estratos sociales medios y altos (Galván Lafarga, 2003, p. 219).

No obstante lo anterior, para las mujeres en México, especialmente aquellas con más recursos habitando los centros urbanos, el porfiriato significó una vida social más diversa debido a un aumento en las actividades en las que participaban y que trajo consigo una paulatina-pero incipiente- integración a la fuerza de trabajo. El desarrollo del sector servicios de las grandes ciudades requirió de mano de obra femenina ante la apertura de grandes almacenes, comercios, oficinas o tareas relacionadas con la instrucción (Ramos-Escandón, 1990). Aunque había una participación de las mujeres dentro del sector fabril, esta era nimia en relación a su participación dentro de los polos urbanos.

Es así como en este periodo se observa una mayor presencia femenina en actividades y oficios asalariados de cierta especialización (maestras, obreras, dependientas de comercios, etc.) que ciertamente fue un espacio de fuga para las mujeres quienes de

alguna forma lograron sortear sutilmente su subordinación a la cultura patriarcal de la época. Su experiencia de trabajo, la capacidad de mantener a sus familias, y de las nuevas redes sociales dentro y fuera del espacio de trabajo contribuyeron a las primeras conformaciones de dobles identidades (como mujeres y como trabajadoras). La dinámica económica porfiriana desató reacomodos interregionales muy intensos que tendieron a incrementar la participación femenina en los mercados locales de productos y de trabajo aunque con grandes contrastes entre entornos rurales y urbanos. Pese a este auge, la participación de la mujer continuó siguiendo las vías tradicionalmente aceptadas para el contingente femenino: un papel económico y una movilidad geográfica limitada.

Sin embargo, la construcción del Estado posrevolucionario en México, posterior a la década de 1940, se ve marcada por la implementación de fuertes concepciones de género que afectará a la mayor parte a las mujeres de clase trabajadora. Los sindicatos textiles en Puebla hacen uso de categorizaciones “masculinas” y “femeninas” para las labores de trabajo, lo que trajo consigo un incremento en la división sexual del trabajo. Es visible como para la clase obrera, los líderes sindicales emplean conceptos de la clase a fin de fomentar lazos de masculinidad, lo que se convirtió en la base para una identidad obrera altamente masculinizada. Para justificar la exclusión de las mujeres de la fábrica y del sindicato, los obreros promueven un ideal de la clase trabajadora femenina, altamente identificado con la domesticidad en el hogar y con las supuestas definiciones científicas de la maternidad de la época. Esto va a sentar el fuerte nexo entre una masculinización industrial y la construcción del Estado Moderno mexicano.

A medida que las sociedades de ambas regiones evolucionaron (posterior a 1950) las enseñanzas y otras alternativas para la educación femenina fueron tomando forma. No obstante el abanico de opciones, no incluía la liberación de las tareas domésticas, que a partir de este momento deben hacerse compatibles con la actividad profesional. La ampliación de las opciones educativas tendría una oculta orientación clasista, pues hijas de familias adineradas podían acceder a la formación intelectual mientras aquellas de los estratos más bajos, están orientadas hacia las actividades mecánicas comúnmente mal remuneradas.

Un paso definitorio del empleo femenino en España fue su auge en el sector terciario: entre 1977 y 1997 generó 2,7 millones de empleos netos. Ello se debió principalmente a la pérdida de importancia del empleo industrial, como consecuencia de la crisis de

las industrias más maduras en los años 1970 y 1980 (Roura, 1999, p.171) y al *boom* educativo ocurrido a partir de 1970 (Casas y Sallé, 1988, p. 112). Asimismo entre 1985 hasta 1991 la notable expansión del empleo responde además al acceso de España a la Comunidad Europea y a los beneficios resultantes de los ajustes productivos de la etapa previa (Cebrián y Moreno, 2008, p.122). Ahora bien, hay que ser un tanto escépticos con la incorporación de las mujeres al sector terciario, pues esta no resulta extraña si tomamos en cuenta que dicho sector es el que presenta mayores rasgos de informalidad (menor presencia relativa de situaciones de empresario y asalariado) y mayor flexibilidad (más presencia de empleo temporal y a tiempo parcial).

A partir del debilitamiento del régimen, la década de 1970 va a marcar el inicio del descenso en la tasa global de fecundidad en España y un incremento en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. La correlación negativa entre la fertilidad y la participación en la fuerza de trabajo femenina que se ha observado en los países más desarrollados representa un caso especial para España, pues se observa la disminución sin precedentes de las tasas de fecundidad en un período de veinte años. Se pasó de 2,62 hijos por mujer en 1977 a 1,1 hijos por mujer en 1997 y durante el mismo lapso de tiempo la tasa de participación laboral de las mujeres 16-45 años de edad paso de 36 a 55 por ciento (Alba, Álvarez Llorente y Carrasco, 2000). Sin embargo, dicha caída no es homogénea para todo el país, por lo que el ritmo de la transición al primer parto varía considerablemente según la región. Las áreas más desarrolladas, como Madrid, Cataluña y País Vasco, todas siguieron un patrón evidente de retraso nacimiento del primer hijo.

Los cambios en la participación de la mujer en el trabajo remunerado significaron también cambios en las estructuras familiares. Estudios (Martin, 1992) revelan que para el caso de España, a partir de finales de 1970 se observa una tendencia en los y las jóvenes al retraso en la formación de la familia, especialmente debido a los cambios en las condiciones sociales y económicas. A partir de esto, las mujeres en diversas regiones de España seguirían una estrategia de familia, que se caracteriza por el aplazamiento de la llegada del primer hijo hasta obtener condiciones económicas estables (una residencia permanente, un trabajo seguro, etc.). En resumen, la mayoría de las tendencias sociales han dado lugar a una disociación creciente de matrimonio y la maternidad en el país. Las cohortes recientes ya no consideran la maternidad como una transición que se produce naturalmente después del matrimonio. Del mismo

modo, el acceso a un método anticonceptivo eficaz les permite seguir una estrategia planificada de construcción de la familia de una manera óptima.

En México, el fin del desarrollo estabilizador<sup>31</sup> y las políticas de ajuste estructural tendieron a preparar a la economía para su inserción en el nuevo modelo internacional globalizado que fue presentado como la única alternativa de desarrollo. Uno de los rasgos principales de la reestructuración económica ha sido la búsqueda de mano de obra barata y flexible, como la femenina, que permitía lograr de manera rápida la competitividad internacional. Lo anterior es sólo una de las maneras en que las transformaciones económicas de finales del siglo XX contribuyeron al aumento de la participación femenina en los mercados de trabajo, y en un buen número de países se le identifica con la presencia femenina en las empresas procesadoras de exportaciones (maquiladoras en el caso de México) (García, 2001, p.47).

Más allá de debate, a partir de este periodo se observa un incremento de la participación femenina en el mercado, que en México pasó de 19% en 1970, a 37 % en 1997 (García, 2001, p.54). Dentro de esto hay dos tendencias claras, la primera es que la industria maquiladora de exportación ha ofrecido empleo a las mujeres en México (especialmente a aquellas mujeres con menores recursos) y es la principal responsable de la participación femenina en el sector industrial. Segundo, el sector terciario a partir de 1990 pasa a constituir el sector con mayor participación femenina en el conjunto del mercado de trabajo. Ariza (2006) sugiere que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en diversas coyunturas económicas se debe en gran parte al “carácter flexible” de su fuerza de trabajo, pues el contingente femenino constituyen una reserva de mano de obra a la cual se recurre en momentos de expansión, pero que es desestimada en coyunturas de crisis (p. 398).

Mientras tanto, la fecundidad en el país permaneció, con leves variaciones, en niveles elevados hasta antes de 1970. Las tasas de natalidad oscilaron alrededor de 44

---

<sup>31</sup> A partir de 1958 México da un viraje hacia la modalidad de la industrialización identificada como “desarrollo estabilizador”. Se denomina así porque bajo la misma se produjeron elevadas y sostenidas tasas de crecimiento de la economía nacional, en el contexto de una extraordinaria estabilidad de precios y de tipo de cambio. El “desarrollo estabilizador” representó el periodo de madurez en la evolución de la “industrialización sustitutiva” que sin embargo tuvo rasgos contradictorios. Por un lado, planteaba una inserción definida en el mercado mundial, con la exportación de ciertos productos primarios que contribuían a financiar las importaciones requeridas para la industrialización. Sobre esa base se configuró una estructura productiva, comercial y financiera, con la cual se formaba un sistema de rentabilidades relativas diferenciales, que privilegiaba la acumulación en relación al mercado interno en general, y en beneficio de un cierto grupo de sectores de actividad y actores económicos públicos y privados. Esto creaba formas estables en el control asimétrico del excedente por parte de esos actores en condiciones que hacían viable la reproducción del modelo bajo su hegemonía (Garrido, 2002, p.234).

nacimientos anuales por cada mil habitantes y la tasa global de fecundidad fue superior a los 6 hijos nacidos vivos (Mier y Terán, 1992, p.148). Alrededor de 1970, se inicia un descenso importante y rápido de la fecundidad: la tasa global de fecundidad disminuye de 6,8 hijos en 1970 a 3,8 en 1986, lo que significa una disminución de 44 por ciento en un lapso de 16 años<sup>32</sup>. No obstante el ingreso a algún tipo de unión marital es un hecho generalizado y los datos para finales de 1990 revelan que casi todas las mujeres llegaban a ser madres. Ahora bien, tal como lo sugieren Mier y Terán (1992, p.150) los patrones de formación de las familias difieren considerablemente entre los distintos estratos de la población; el lugar de residencia, así como la escolaridad, lo que marca diferencias importantes en la edad a la que las jóvenes ingresan al mercado de trabajo e inician la formación de sus familias.

Los cambios en las dinámicas de población y los fuertes movimientos migratorios entre el campo y la ciudad contribuyeron, junto con las transformaciones socioeconómicas, a la creación de nuevas formas de vida urbana. En las ciudades, en particular en las principales metrópolis (la ciudad de México, Guadalajara, Monterrey y Puebla) las transformaciones sociales se reflejaban en la formación de un fuerte sector de clases medias (Sollova-Manenova, 2008). Sin embargo, aunque las cohortes de mujeres más jóvenes inician cambios en los patrones reproductivos y de participación laboral, si se observa más a fondo, la participación laboral de las mujeres mexicanas se encuentra en desventaja frente a sus pares varones y aunque han ocurrido cambios en la estructura familiar esto no ha mermado de gran forma las relaciones entre los géneros.

Es así que observamos la creación de una particular mano de obra que no responde a un perfil único. Se trata de un grupo múltiple conformado por mujeres de diferentes clases, orígenes étnicos, regiones y ocupaciones, que se han visto afectadas de formas distintas por los cambios que se produjeron en las formas de producción. Con ello la serie de procesos socioeconómicos ocurridos en ambas regiones refleja una serie de preferencias sobre trabajadores ideales, aunque las expresiones pueden variar dependiendo del contexto y las condiciones específicas del sujeto, tienen en común la reproducción de los estereotipos de género. Esto se refleja porque ambas regiones

---

<sup>32</sup> Aunque bien cabe resaltar que esta tendencia no es homogénea entre los distintos sectores de la población; en particular, las diferencias en los patrones reproductivos según el tamaño de la localidad de residencia son considerables. Al principio de los años 70 (1972-1976) las mujeres de las zonas rurales tenían en promedio 8 hijos al final de su vida reproductiva, mientras que las mujeres de las áreas metropolitanas tenían 6. Esta diferencia continuará a la largo de los años dejando ver la fuerte heterogeneidad entre el escenario urbano y el rural en México.

presentan segregación ocupacional que marca diferencias entre trabajos “femeninos” y “masculinos<sup>33</sup>” y que ha permitido mantener una jerarquización entre los unos y los otros y reproducir una serie de características de género de las mujeres que orientan las decisiones de los empleadores. Lo que deja evidente que ambas regiones son ejemplo del funcionamiento de un modelo que se construye sobre una asimetría entre capital, trabajo y género.

### **Sobre el uso de conceptos (Marco Teórico)**

En este apartado nuestra intención es abordar la serie de conceptos que guían nuestra investigación y que nos ayudan en a entender el vínculo entre la clase y el género y las distintas formas en que este nexo se expresa en las relaciones sociales en dos grupos de mujeres profesionales. Nuestra meta en explorar dicha intersección es comprender las complejas y contradictorias formas en que la clase es construida en relación y a través de las distintas concepciones de género dentro del actual sistema capitalista.

Contar historias es una forma de poner dar relevancia a las vidas de un contingente de mujeres cuyas “formas de conocer y ver el mundo” en muchos casos son poco reconocidas, dentro de las expresiones de una cultura hegemónica altamente masculina (Kuhn, 1995, p.2-4). A partir de esto, las narrativas personales de las mujeres jóvenes profesionales proporcionan el punto de partida para poder reflexionar sobre la experiencia pasada; para examinar la forma en que estas mujeres se posicionan en las historias, conocer que les proporciona agencia y la información sobre los significados acerca de las realidades sociales que habitan, pues tal como lo menciona Kuhn (1995) contar historias puede ser "un instrumento poderoso y práctico de concientización, una forma de ejercicio de la conciencia crítica y de producir conocimiento desde el interior sobre la confluencia entre el género y la clase, que se deriva de una experiencia personal, particular y compartida”(p.8). No se trata de la búsqueda de la verdad última sino de una mayor comprensión de un fenómeno particular.

Al contar historias siempre se corre el riesgo de ser indulgente, sin embargo, al describir la subordinación y discriminación de estas mujeres rechazamos colocarlas

---

<sup>33</sup> Por supuesto esta división es más compleja, ya a su vez implica una diferencia entre los mismos trabajos femeninos: clase trabajadora (por ejemplo, fábricas textiles o la industria de la manufactura), trabajadoras de cuello rosa (dependientas de mostrador o personal de servicio en tiendas de comercio), trabajadoras cualificadas (profesoras de enseñanza básica enfermeras, etc.), altas profesionales (medicas, abogadas, etc.), entre otras.

como víctimas pasivas sino como agentes sociales con grandes posibilidades de luchar contra de las constricciones a las que están supeditadas. En suma, a través del uso de la etnografía tratamos no sólo de analizar la construcción, la legitimación y reelaboración de las jerarquías de género sino como dichas jerarquías se erigen y negocian por los sujetos que viven en ellas.

No pretendemos ofrecer una mirada mecánica de la relación entre este grupo de mujeres y su contexto de clase sino dar luz sobre las múltiples tensiones que se dan en determinados entornos laborales y las cambiantes relaciones de género. En esta dirección, buscamos dar cuenta desde los aportes teóricos de los estudios feministas sobre el género y la división sexual del trabajo, de los análisis marxistas de las relaciones de clase, de la importancia de comprender a la clase y el género cómo dos principios organizadores de la vida social.

De entrada los análisis feministas nos ayudarán a dar luz sobre los procesos de construcción de lo "masculino" y "femenino" y su significado en la dinámica entre los géneros hoy en día. Observamos el feminismo no como un repositorio de simples categorías que poseen cierto consenso alrededor de la cuestión de género sino como un flujo constante de debates que tal como lo menciona Roy (2003, p.19) une "contenciones feministas" en lugar de certezas durables.

Las reflexiones de los análisis feministas son importantes para reconocer que no hay tal cosa como imágenes "inocentemente" construidas, lo que nos ayudará a *desnaturalizar* comportamientos y prácticas adscritas al género. Es así que entendemos el género como un conjunto de múltiples relaciones que se constituyen a través de jerarquías donde en muchos casos pueden existir posicionamientos contradictorios (Moore, 1944, p.55). El género se refiere a ciertos procesos ideológicos dentro de una cultura. Estos incluyen la producción y distribución de los conjuntos de significados que se unen a las características primarias y secundarias sexuales.

Para González y Neton (2014), el género es el anclaje de un determinado grupo de personas en un ámbito específico de las actividades sociales. El resultado de este proceso de anclaje es la continua reproducción de dos géneros separados (p.164). Estos géneros se concretan bajo un conjunto de características ideales, definidas ya sea como "masculino" o "femenino".

Estas mismas características, prescriben una lista de cualidades conductuales y psicológicas que están sujetas a la transformación a lo largo de la historia; que

pertenecen a períodos específicos; que corresponden a ciertas partes del mundo; e incluso dentro de lo que podríamos llamar "Occidente" no están necesariamente adscritos de la misma manera a todas las personas. Como un binario sin embargo, el género existe en relación con otro, sin importar el tiempo y el espacio, incluso si su modo de presentarse esta siempre en cambio.

Las diferencias biológicas entre la función de los sexos<sup>34</sup> se utilizan como signos o marcadores para que los significados de la feminidad o de la masculinidad se tomen como fijos. Las diferencias físicas sirven como racionalizaciones o explicaciones para las diferencias (oposiciones) atribuidas a hombres y mujeres en todo el espectro de las expresiones de la vida: de preferencias sexuales a cualidades emocionales e intelectuales hasta las orientaciones de la carrera (Fraad *et al.*, 2009, p.22-23).

Los hombres y las mujeres participan en los procesos de género en todos los sitios sociales: desde las parejas y las familias, hasta las empresas, iglesias, estados, etc. Una sociedad produce múltiples y a menudo contradictorios procesos de género, ya que estos pueden entrar en conflicto—o viceversa—con otros procesos existentes dentro de la sociedad. Por tanto, consideramos que no hay un discurso de género absoluto sino una multiplicidad de discursos de género y lo que es imperativo es estudiar las condiciones bajo las cuales una particular serie de símbolos se vuelven hegemónicos (Fraad, 2009 *et al.*, ).

De una forma más o menos común, la clase se define más fácilmente en términos de ingresos. Aunque existen otros criterios que son agregados para el análisis de la clase (estatus social, estilo de vida, etc.), por lo general comparten la concepción de que la estructura de clases constituye una jerarquía de posiciones, es una especie de "gradación" de clase (Wright, 1979).

La noción de clase vista desde la teoría marxista clásica intenta ofrecer una visión "relacional" de dicha categoría. La clase en esta concepción no está definida en un continuo de menor a superior; sino que se define por la naturaleza de las relaciones sociales dentro de las que existe, por ejemplo, señores y siervos en el feudalismo; capitalistas y trabajadores dentro del capitalismo. Las relaciones de clase en este sentido, asegura Wright (1979) no sólo refiere a un conjunto de relaciones de dominación de una sociedad determinada sino también refleja agrupaciones de

---

<sup>34</sup> Asimismo, nos basamos en el uso de la categoría sexo de González y Neton (2014) el sexo es la otra cara de género, por tanto el sexo es la naturalización de la doble proyección de género sobre los cuerpos, la agregación de las diferencias biológicas en una naturalización discreta. Con ello el sexo es el cuerpo material, que, como valor de uso (intercambiable) se adhiere por sí mismo al género (p.164)

personas con interés reales, que pueden formar la base para la acción social y la lucha colectiva.

Rey (1998, p.259) argumenta que la clase continúa siendo parte importante de la identidad social a pesar de que prevalencia de discursos que la marcan como irrelevante. Las relaciones de clase y sus múltiples expresiones permean las interacciones diarias de las personas incluso cuando estas no se encuentran explícitas. La clase no es el nombre de un grupo de personas. Las mujeres, por sí solas no pueden comprender una clase más de lo que los hombres pueden; más bien, las mujeres y los hombres participan en los procesos de clase de distintas formas. Las relaciones de género—al igual que las de clase—implican la producción y distribución de significados. Por los procesos de género se da una definición de una diferencia específica entre la gente, es decir, lo que significa ser hombre o mujer, y la distribución de tales significados socialmente. Así como la vida social está determinada por los procesos de clase en una sociedad también está determinada por los procesos de género (Fraad *et al.*, 2009, p.21). Los individuos algunas veces actúan y otras se ven envueltos por designaciones y relaciones, algunas veces contradictorias, que emergen a partir de la confluencia de distintos procesos.

Tal como lo asegura Therborn (1983, p.39) la razón para prestar atención a la clase y la formación de clases (en el mismo sentido que Thompson) es nuestra suposición de que una ubicación económica común garantiza una tendencia inherente a la acción colectiva común. La clase es al mismo tiempo un tanto independiente de la conciencia de sus miembros y algo que se expresa en el pensamiento y la práctica consciente de estos. La formación de clases es un proceso ideológico y político de la unificación de miembros de la clase en formas de identidad y acción común como miembros con conciencia de clase en relación con los miembros de otras clases. Este proceso se manifiesta en el desarrollo de acciones e instituciones colectivas de una clase específica.

La intención de nuestro análisis no es asumir que la “conciencia de clase” se desarrolla automáticamente a partir de las relaciones de producción sino analizarla también como una posición asumida (Steedman, 1986) observando que la identidad de clase viene a ser concebida de igual forma por los marcadores que existen fuera de la propia posición en el trabajo remunerado, como una identidad vivida en la vida privada y las relaciones personales, en una palabra, la cultura de clase.

La experiencia de clase puede ser expresada no sólo en términos de identidad de trabajo y de ingresos, sino también en términos de las relaciones familiares y sociales, que no están relacionadas directa y expresamente con el empleo, tales como las relaciones de la escuela y los compañeros (Bettie, 2014) así como en las prácticas de ocio y consumo, que incluyen una determinada "formación de identidad material" (McRobbie, 2004) ofrecida por la cultura popular.

Asimismo, con el estudio de la producción de la experiencia de las mujeres dentro y fuera del espacio de trabajo, queremos enfatizar la forma en que sus experiencias han diferido históricamente de los hombres y por lo tanto deben ser examinadas profundamente con el fin de dar cuenta de la experiencia específica de género en la construcción de la identidad de clase y su expresión dentro de la cultura de clase para tener una mejor reconocimiento de cómo significados del género intervienen en las formaciones de clase.

A través de la identificación de las experiencias de clase de dos grupos de mujeres jóvenes profesionales pretendemos encontrar si existe una relación entre la posición de clase de las mujeres y la identidad de clase que expresan. Con ello buscamos tener una mejor comprensión sobre la formación de clase de un grupo social muy específico que posee ciertas posibilidades y estilos de vida, diferentes modelos de asociación, y diferentes orientaciones sociopolíticas y modos de acción (Goldthorpe y Payne, 1986).

En lugar de reservar nuestro análisis a un sólo espacio (ya sea público o privado), intentamos observar la formación de los procesos de clase dentro de la misma y su expresión al exterior. Por tanto nuestras discusiones sobre la interacción entre clase y de género buscan tomar parte tanto en el espacio de trabajo como dentro de los mismos hogares de las mujeres, pues creemos que las luchas de clase y de género se libran dentro de los hogares así como en otros sitios sociales. Con ello, queremos demostrar que bajo ciertas condiciones, la liberación de las mujeres de la de dominación masculina dentro del hogar no significa su total emancipación como sujeto y tiene el riesgo potencial de su explotación fuera del hogar.

Tenemos claro no se puede comprender la articulación de las relaciones sociales en el campo social de la producción sin tener en cuenta las relaciones sociales en el de la reproducción (sexos, familia). Producción y reproducción constituyen un mismo campo social y es preciso tenerlo presente sea cual sea la cuestión productiva o reproductiva abordada analíticamente. Por reproducción social entendemos un

conjunto de prácticas estructuradas que se desarrollan en relación dialéctica con la producción, con la que al mismo tiempo se encuentran mutuamente en constitución y tensión. La reproducción social abarca la reproducción diaria, tanto de los medios de producción y la fuerza de trabajo. Se refiere tanto a la reproducción biológica de la fuerza de trabajo, tanto generacionalmente como de la base diaria, a través de la adquisición y distribución de los medios de existencia, incluyendo alimentos, vivienda, ropa y atención médica (Katz, 2001, p.711).

De acuerdo con la teoría marxista, tal como menciona Katz (2001, p.711) la reproducción social es mucho más que eso y abarca tanto la reproducción de la fuerza de trabajo en un cierto así como su nivel de diferenciación y especialización. Esta fuerza de trabajo diferenciada y especializada se constituye socialmente. No solo son las prácticas sociales materiales asociados a una producción histórica geográficamente específica<sup>35</sup> sino que, sus límites y requisitos son el resultado de luchas constantes, por tanto, la reproducción social abarca una variedad de aspectos políticos, económicos y culturales<sup>36</sup>.

Sin embargo, nuestro uso de la reproducción social busca entender la perpetuación y reproducción de los sistemas de desigualdad de género en relación a la reproducción de los sistemas de desigualdad de clase. Por tanto nuestro uso del concepto viene dado por la teoría feminista de los análisis de la división del trabajo, así entendemos como reproducción social refiere a las actividades y actitudes, comportamientos y emociones, responsabilidades y relaciones directamente involucradas en el mantenimiento de la vida diaria e intergeneracional. La reproducción social incluye, entre otras cosas, la forma de alimentos, ropa y vivienda que se ponen a disposición para su consumo inmediato, las formas en que se proporcionan los cuidados y la socialización de los niños, la el cuidado de los enfermos y ancianos, y la organización social de la sexualidad.

La reproducción social, visto desde este modo puede incluir diversos tipos de trabajo (mental, manual, y emocional) que son definidos histórica y socialmente y que están

---

<sup>35</sup> La producción y reproducción de la fuerza de trabajo provoca una gama de formas y prácticas culturales que son geográficamente e históricamente específicas (formas de conocimiento y aprendizaje, la justicia social, etc).

<sup>36</sup> El aspecto político-económico de la reproducción social abarca la reproducción de conocimiento del trabajo y las habilidades que derivan de este, las prácticas que mantienen y refuerzan la clase así como el aprendizaje que lleva a reproducir estas diferencias. Lo anterior es lo que Bourdieu denomina como el *habitus*, entendido como un conjunto de formas culturales y las prácticas que se necesitan para reforzar y naturalizan las relaciones sociales dominantes de producción y reproducción (Bourdieu y Passeron, 1977).

destinados a proporcionar los cuidados necesarios para mantener la vida existente y para reproducir la siguiente generación. La organización de la reproducción social se refiere a las distintas instituciones dentro de las cuales se lleva a cabo este trabajo, las diferentes estrategias para llevar a cabo estas tareas, y la correspondiente ideología da forma y que está conformada por ellos (Laslett y Brenner, 1989, p. 382-383).

La economía política detrás de nuestras relaciones cotidianas se difumina entre los sujetos que están inmersos en las relaciones, por lo que las luchas que se libran a menudo son imperceptibles. Llamando la atención sobre la intersección de las relaciones de clase y género sobre grupos de mujeres jóvenes profesionales nos ayuda a comprender la forma en que dichas relaciones se configuran histórica, política y culturalmente. Es a través del análisis etnográfico de las experiencias de estos grupos de mujeres en sus espacios de (re)producción que queremos poner nuestra atención en las cartografías globales en y por las cuales las relaciones de género y clase son imaginadas y producidas actualmente (Spivak, 1987).

## **Metodología**

Cómo lo hemos venido mencionando hasta ahora, las mujeres siempre han formado parte primordial del modo de producción capitalista. Actualmente debido a la reconfiguración del espacio público y privado en muchos países occidentales, el acceso al mercado de trabajo para las mujeres se muestra –en apariencia– más libre y con menos desventajas en comparación a previos periodos históricos.

No obstante los grandes avances logrados para la igualdad de las mujeres, las expectativas de los roles tradicionales de género permanecen arraigadas–con distintas variaciones–en las esferas laborales y domésticas (Young, Schieman y Milkie, 2013). La pertenencia a cierto género tiene distintas implicaciones para las vidas de las personas, pero una de las más consistentes es la perpetuación de la desigualdad entre hombres y mujeres (Ridgeway, 2011).

La diferencia entre el empleo femenino y masculino hace posible observar una serie de “mecanismos de segregación los cuales se hacen presentes en el proceso de creación de los puestos de trabajo y de construcción social de los perfiles de fuerza de trabajo” (Ferreira en García de León, 2002). En sociedades occidentales, las mujeres han logrado una serie de derechos que previamente no habían gozado. Recientemente observamos que no sólo pueden acceder a todos los niveles del sistema educativo sino además llevan a cabo profesiones anteriormente consideradas como típicamente

masculinas, sin embargo la desigualdad de género ha reconfigurado sus patrones para seguir vigente no sólo en el mercado de trabajo sino en el resto del espacio social.

No se puede asumir que el trabajo de las mujeres experimenta los efectos de la economía de igual forma. Por tanto, los estudios focalizados, basados en las características específicas de un determinado contexto cultural pueden mejorar nuestra comprensión de cómo el cambio estructural global afecta diferencialmente la vida diaria, decisiones, opciones y limitaciones de las mujeres dentro de sus distintos espacios en diferentes países.

Comprender las características particulares en torno a dos grupos de mujeres profesionales, nos permitirá comprender las distintas formas en que estas mujeres se van adecuando las nuevas prácticas de fuerza de trabajo dentro de espacios laborales bien delimitados. Pero además nos permitirá observar como para las mujeres el ejercer una profesión representa conflictos dentro (segregación laboral, brecha salarial, acoso sexual, etc.) y fuera del espacio de trabajo (doble presencia).

Si bien consideramos que la autonomía económica es un aspecto importante para el desarrollo de la mujer, ésta es una condición necesaria pero no imprescindible para que las mujeres cambien su situación de subordinación y discriminación. A través de la observación de las múltiples experiencias de las mujeres jóvenes profesionales tenemos la intención de mostrar que la independencia económica no garantiza el empoderamiento<sup>37</sup>, pues la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no sólo sigue siendo desigual sino además ha significado una búsqueda constante de estrategias para lograr conciliar el espacio laboral con el espacio privado.

Considerando que la construcción de los sujetos y de su potencial autonomía es un proceso diferenciado de acuerdo a las condiciones socio-históricas concretas en que se encuentran y a las vivencias que marcan sus aprendizajes<sup>38</sup>, esta investigación viene dada por el análisis etnográfico de dos grupos de mujeres jóvenes profesionales, uno

---

<sup>37</sup> Estamos conscientes de la serie de debates alrededor de la noción de *empoderamiento*. Si bien este concepto, en los últimos años, ha tomado prominencia como parte integral del discurso organizacional para dotar de mayor sentido de implicación de los empleados dentro de los resultados de la compañía (Foy, 1994; Fawcett et al. 1996), su uso ha sido altamente cuestionado pues a través de una engañosa visión de autonomía difumina la intensificación de la carga de trabajo (Noon y Blyton, 1997).

No obstante, nuestro uso del concepto de *empoderamiento* tiene que ver con su previa acepción feminista. En este sentido, nuestro uso del concepto está más relacionado como una acción de toma de autoconsciencia por parte de las mujeres, es decir, el conocimiento del uso de recursos para cambiar su propia vida desde varias dimensiones: la material, la de condiciones y calidad de vida (tanto en la esfera pública como en la privada) así como una nueva forma de elaborar la sexualidad y los afectos. Por tanto, el empoderamiento por parte de las mujeres tiene que ver con la idea de reformar y crear espacios más allá del sentido físico, sino también en el sentido histórico y social (De Barbieri, 1996, p.5-7).

<sup>38</sup> Relación de las mujeres en los procesos educativos ya sean formales o informales.

proveniente de la ciudad de Puebla (México) y el otro en Barcelona (España).

Las ciudades de Puebla y Barcelona son adecuadas como estudios de caso comparativos porque comparten una serie de similitudes en aspectos fundamentales. Ambas ciudades y sus respectivos países han experimentado un importante proceso de transformación socioeconómica en las últimas décadas del siglo anterior. Mientras por su parte España abandonaba lentamente la etapa franquista, México atravesaba complejos cambios producto por el paso de una sociedad de tipo agrario a una de tipo más industrial no obstante, durante gran parte del siglo XX ambos países estuvieron centrados en un modelo de desarrollo cerrado al interior, basado en un proceso de sustitución de importaciones y liderado por el Estado. Es así como en un afán de incorporación a la economía global, dan un cambio hacia un modelo abierto enfocado más en una competencia mercantil, donde los actores privados fueron tomando mayor preponderancia.

Ambos estados se suman a partir de 1980, por distintas causas, hacia las tendencias de “apertura hacia el exterior”, dando énfasis la terciarización del empleo y la desregulación del mercado de trabajo que caracterizan su proceso de desarrollo durante un poco más de la mitad del siglo XX. Es a partir de entonces que se observan cambios en la estructura de clase, expresados en un crecimiento de población –en su mayoría masculina– técnico-profesional. Este fenómeno trajo consigo el desarrollo de una “Pequeña Burguesía” compuesta por pequeños propietarios y por personas cualificadas en cargos de dirección.

Estos cambios afectaron la estructura social y trajeron consigo una serie de transformaciones que poco a poco fueron generando diferentes formas de estratificación y pautas de movilidad social creando contrastes específicos en el seno de las respectivas sociedades. Las reconfiguraciones políticas, sociales, económicas y culturales tuvieron efectos diversos en los diferentes segmentos sociales existentes en cada uno de los países, desde sus formas a niveles más micro (estructura de vida familiar, de pareja, relaciones entre generaciones, etc.) hasta sus oportunidades de integración al mercado de trabajo y su relación con el estado de bienestar.

Nuestra idea central para la comparación es analizar cómo en ambos espacios diferentes instituciones se organizan para dar pie a determinadas construcciones de roles familiares y roles de mercado que de alguna manera continúan representando obstáculos para que las mujeres puedan constituirse como plenas profesionales.

Explorar la importancia que tienen los factores adscritos (tales como la herencia

social, género, raza, etnia, etc.) y los adquiridos (tales como educación y ocupación) en la formación de una determinada trayectoria ocupacional y en las formas de integración social nos ayudará a comprender la forma en qué dos determinados grupos de mujeres con características bien definidas situadas en dos espacios geográficos distintos afrontan los (des)arreglos entre trabajo y familia y la forma en que esto influye en su apego fuerza de trabajo y su movilidad profesional. Es así como a lo largo de este trabajo elaboramos el análisis sobre los efectos contextuales de nuestra selección de casos comparativos mediante la descripción de las diferencias y/o similitudes que surgieron en los dos espacios geográficos en que tomó lugar nuestra investigación.

Nuestra intención es poner en el mapa las propias experiencias de las mujeres reconociendo sus diferencias producto de su desarrollo en espacios distintos pero reconocer dichas experiencias como parte de las relaciones sociales como un todo. Asimismo, este acercamiento cualitativo nos permitirá captar las conexiones que los propios sujetos establecen entre los eventos ocurridos a lo largo de sus vidas, lo que nos permitirá analizar el sentido que las mujeres atribuyen a sus experiencias, en lugar de inferirlo a partir de rasgos sociodemográficos. Es cierto que estos datos son útiles para una visión general de un determinado problema, pero la información en muchos casos parece estar separados de los procesos de acumulación y formación de clases, de los cambios en las configuraciones de género o el hecho de pertenecer a una raza o grupo étnico específico.

### **Consideraciones Metodológicas sobre el Análisis de los Datos**

Este apartado contiene la información sobre nuestro trabajo de campo, los sujetos de estudio y el periodo en que este fue llevado a cabo. Brindamos una descripción general de nuestra muestra con el objetivo de brindar una idea de la recolección de los datos necesarios para nuestro análisis.

La comunicación inicial con algunas de estas mujeres del área de Barcelona se dio inicialmente por la asistencia a eventos tales como el Fórum Internacional de las Mujeres del Mediterráneo (FIMM), Observatorio Dona, Empresa y Economía de la Cámara de Comercio de Barcelona, *Dones Directives i Professionals* y la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT). Para el caso de Puebla, algunos de los contactos se establecieron por medio de la asistencia a eventos tales como

*Networking Nights*<sup>39</sup>, Reuniones de Mujeres Empresarias y Emprendedoras de Puebla, entre otros. El contacto con nuestras entrevistadas fue una búsqueda más al estilo “bola de nieve”<sup>40</sup>, es decir, por medio de intercambios con personas en estos espacios, colegas, *etc.*, fue posible llegar a las mujeres de nuestro estudio. No todas las mujeres que participan en esta investigación pertenecen a dichas asociaciones pero la presencia en estos eventos nos permitió contactar a personas que servirían de intermediarios en nuestra búsqueda.

La primera fase del estudio se realizó en el área de Barcelona a partir de enero del 2012 hasta julio del 2012. La segunda parte se llevó a cabo en el área de la ciudad de Puebla desde agosto del 2012 hasta enero de 2013. En total tenemos 20 participantes, 10 por cada área geográfica quienes fueron sujetas a “entrevistas a profundidad”<sup>41</sup>. La búsqueda de sujetos se dio de acuerdo a su ajuste al perfil de “mujer joven profesional”<sup>42</sup>, por lo que la selección de esta cohorte generacional se basó en la búsqueda de mujeres que nacieron durante el periodo de la Transición<sup>43</sup> española para el grupo de Barcelona así como para mujeres nacidas posteriormente al “Boom petrolero”<sup>44</sup>, en el caso de Puebla.

---

<sup>39</sup> Mediante el pago de la suscripción a través de la página web se busca conectar a la gente para conocer otros empresarios, emprendedores, inversionistas o altos ejecutivos y hacer negocios.

<sup>40</sup> Una muestra de bola de nieve es una técnica de muestreo no probabilístico que resulta adecuada cuando en la investigación los miembros de una población son difíciles de localizar. Así resulta que los datos recogidos a partir de un número reducido de personas proporcionará la información para el contacto necesario para localizar a otros miembros de esa población que conocen.

<sup>41</sup> Por entrevistas a profundidad entendemos reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los sujetos a investigar. Encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. Las entrevistas a profundidad siguen el modelo de un intercambio no estructurado de preguntas y respuestas. Así la temática no está guiada necesariamente por un formulario sino más bien por los temas de interés de la investigación.

<sup>42</sup> Gersick y Kram (2002) se refieren a *High-Achieving Women* como aquellas mujeres que buscan llegar a las altas esferas en su ocupación o profesión, mientras que Burke y Vinnicombe (2005) denominan *professional women* como aquellas mujeres altamente educadas quienes actualmente se encuentran en la búsqueda de consolidar una profesión o una carrera. Para el motivo de nuestro estudio *Mujer Profesional* cuyo equivalente en inglés es *career women*, es el término que refiere al auge en las últimas décadas de mujeres jóvenes altamente cualificadas centradas –en la mayoría de los casos aunque no siempre– en la consolidación de su carrera profesional. Dicho concepto se ha desarrollado de manera más amplia en EEUU (aunque también ha tenido un impacto en Reino Unido) debido al previo acceso a los derechos civiles para las mujeres. Se trata de mujeres jóvenes de sociedades occidentales quienes al desenvolverse en sociedades “igualitarias” tienen acceso a llevar a cabo todo su potencial de carrera debido a que gozan de acceso a la educación así como al control de su fertilidad (McRobbie, 2007).

<sup>43</sup> Período histórico iniciado alrededor de 1975 que marca el paso de España bajo un régimen dictatorial hacia un estado democrático. Ya que son estas mujeres cuya generación nació bajo el proceso de inicio de una serie de cambios vertiginosos: cambios en las normativas jurídicas, educacionales, laborales y en la estructura social que buscó eliminar la distinción entre hombre y mujer y la integración positiva de esta última al espacio público.

<sup>44</sup> A partir de este periodo (finales de 1970 y principios de 1980) se da el inicio del lazo comercial más fuerte con EEUU y la emergencia de México en la arena neoliberal. Este periodo está marcado por una serie de políticas que buscaban paliar la seria crisis derivada de la prolongación del modelo de sustitución de importaciones que tienen como característica la gran apertura de puestos de trabajo para las mujeres en torno a dos áreas de baja cualificación: la maquila y el sector terciario.

Aludimos a la categoría “jóvenes” porque al ser una cohorte que no supera los 40 años, se encuentra en la fase en el transcurso de la vida individual, en una especie de “estatus incompleto” ya que su etapa de adquisición de preparación es de cierto modo reciente y aún se encuentran en la búsqueda de su consolidación profesional.

Puesto que intentamos rastrear el efecto real de la formación educativa en la escala laboral, las mujeres de esta investigación necesariamente debían haber cursado estudios de postgrado. Por último, las mujeres entrevistadas debían ser trabajadoras en activo, situadas en posiciones de poder o con capacidad de toma de decisiones dentro de sus organizaciones. Para lograr una perspectiva más amplia para el análisis, se buscó a mujeres jóvenes profesionales cuyos empleos estuvieran situados en la empresa privada y en la administración pública. Además de esta división se buscó que las mujeres se laborasen en distintos sectores (secundario y terciario).

Dado que en esta fase de recolección de datos obtuvimos muy poca información de otros agentes involucrados en la dinámica laboral de las mujeres jóvenes profesionales, se llevó a cabo una última recolección de datos entre Julio y Agosto de 2014 (Puebla) y entre Septiembre y Octubre de 2014 (Barcelona). Es esta ocasión se dio énfasis en observar y recolectar datos más profundos sobre su interacción laboral además de lograr una observación más profunda de su dinámica familiar.

Aunque existió un restringido acceso dentro de las empresas, tuvimos la oportunidad de obtener puntos de vista de algunos colegas, jefes y/o subordinados de las mujeres de nuestro estudio. Esta fase del trabajo de campo nos brindó la oportunidad realizar observaciones ligadas a la dinámica laboral pero desde espacios de informalidad tales como cursos formativos, campamentos empresariales, picnics de la empresa, barbacoas de empleados y fiestas de jubilación, lo que en definitiva contribuyó a dar mayor profundidad a la interacción de estas mujeres dentro de su espacio de trabajo. Respecto a la dinámica familiar, para el caso de las mujeres de Barcelona tuvimos la oportunidad de realizar charlas informales con los padres, madres y hermanos/as mientras que para Puebla, la interacción se dio a través de la asistencia a reuniones familiares.

Centrarnos en las mujeres jóvenes profesionales implica necesariamente diferenciarlas del resto de mujeres de la población laboral. Basándonos en los análisis llevados a cabo por Serna (2003, p.81) distinguimos entre libre profesionales, altas

ejecutivas y managers. Así para la autora, las mujeres *libres profesionales*<sup>45</sup> son aquellas mujeres que llevan a cabo, de manera independiente, el ejercicio de una profesión para la que se obtuvieron credenciales específicas, no necesariamente se encuentran atada a una empresa y regularmente mantienen contratos temporales. Por su parte, las *ejecutivas*<sup>46</sup> son, en estricto sentido, trabajadoras asalariadas con una elevada escolaridad, cuyas consideraciones de ejercicio son de orden profesional y de competencia y no están estrictamente delimitadas por ellas, sino por la demanda de los propietarios y accionistas de las empresas donde prestan sus servicios profesionales. Finalmente las *managers* o gerentes son aquellas personas que, dentro de la estructura jerárquica corporativa, se encuentran en un nivel inferior a los grupos directivos, pero que tienen autoridad y poder para ejercerlo sobre sus subordinados.

Aunque en teoría estos dos últimos grupos pertenecen a una distinta jerarquía (debido a que los ejecutivos o *CEO's* se encuentran la cúspide de la estructura jerárquica corporativa) ambos grupos comparten algunas similitudes, ya que se trata de grupos con altas credenciales educativas cuyas diferencias están graduadas jerárquicamente en cuotas de poder y decisión, pero lo cierto es que ambos poseen autoridad y poder para ejercerlo sobre sus subordinados además de que ambos están encargados de llevar a cabo tareas, planear y ejecutar su propio trabajo y libremente planear y organizar el trabajo de los demás (Serna, 2003, p.82).

Porque necesitábamos un indicador objetivo y comparable de éxito, se optó por mujeres que para el estudio estuvieran en un nivel relativamente alto en su profesión en sus respectivos países. En este abarcamos tanto a mujeres en gerencia o *management*, profesionales de elite así como mujeres empresarias. El criterio de Lirio *et al.* (2007, p.36) es utilizado para delimitar las jerarquías dentro de los sectores de participación de las mujeres en el estudio:

- Sector privado: las gerentes de división o área, libres profesionales o ejecutivas;
- Sector público: ministras o funcionarias gubernamentales de alto nivel;
- Sector académico: profesoras cátedra, investigadoras destacadas o administradoras universitarias de alto nivel; y

---

<sup>45</sup> Conocidos actualmente como *freelance*, autónomo o trabajador por cuenta propia. Se trata de personas independientes altamente cualificadas áreas específicas, a las cuales se les retribuye en función del resultado obtenido sin que esto signifique que se deba continuar la relación laboral después de haber llevado a cabo el proyecto realizado.

<sup>46</sup> La literatura de negocios y *management*, actualmente tiende a denominarlos *CEO's*, siglas que derivan del anglicismo *Chief Executive Officer*.

- Sector empresarial: las mujeres que han sido dueñas de un negocio durante al menos dos años<sup>47</sup>.

Al estar analizando a mujeres con cargos de alta jerarquía, el tiempo es un factor clave dentro de sus dinámicas. Ciertamente la carga laboral (horarios, reuniones, viajes, etc.) así como el respeto por el tiempo doméstico-familiar, trajo consigo en muchos casos la cancelación de una cita y un largo aplazamiento para llevar a cabo la siguiente. En todos los casos fue necesario un trabajo perseverante para lograr concretar un encuentro.

No obstante los retos anteriores, en todos los casos al menos una entrevista fue llevada a cabo en el espacio laboral y una dentro del espacio doméstico/familiar. Este último aspecto no fue una tarea sencilla ya que las mujeres mostraban cierta reticencia ante la idea de realizar las entrevistas en sus casas. En cualquier caso, siempre nos condujimos con mucha cautela, evitando no transgredir la privacidad y la confianza de las personas que accedieron a participar en el estudio.

En aras de proteger el anonimato de las personas involucradas en este estudio, ninguno de los nombres de las personas y de las compañías en que laboran es real. No obstante para poder contextualizar nuestro análisis, brindaremos una descripción detallada del espacio laboral.

Como se mencionó previamente, la dinámica dentro del trabajo etnográfico estuvo centrada en una serie de entrevistas a profundidad no estructuradas con preguntas no esquematizadas de carácter más espontáneo pero relacionado a la conformación dentro de la vida cotidiana de la mujer joven profesional. Por cada mujer joven profesional se realizaron cuatro entrevistas de base y una entrevista extra para abordar aspectos no abordados en ocasiones previas. La duración de estas entrevistas osciló entre 60–90 minutos. En esta primera fase obtuvimos un total de 87 entrevistas: 44 por parte del grupo de Barcelona y 43 por parte del grupo de Puebla.

---

<sup>47</sup> Aquí incluimos a mujeres que participan activamente en la empresa familiar.

**Cuadro 1**  
**Datos Generales Mujeres Jóvenes Profesionales**  
**(BCN)**

Nombre	Edad	Edo. Civil	# Hijos/as	Nivel Máx. Estudios	Puesto Actual	Tipo de Empresa/ Sector
Sofía R	35	S	/	Máster	<i>Chief Design Officer (CDO)</i>	Privada / Energía
Helena G	34	UL	/	Máster	<i>Art Director (AD)</i>	Privada / Comunicación
Marta C	34	UL	/	Máster	Subdirectora de Contenidos	Pública / Comunicación
Nuria E	35	R	/	Máster	<i>Fundraising Chief</i>	Pública/Finanzas
Gema B	34	S	/	Máster	<i>Health Network Officer Coordinator for Catalonia</i>	ONG / Salud
Lourdes B	34	UL	2	Máster	<i>Chief Banquet Director</i>	Privada / Turismo
Ana R	39	UL	2	Máster	<i>Directora General</i>	Privada / Consultoría
Emilia C	35	UL	/	Máster	<i>Senior Partner in Transportation</i>	Privada / Banca y Finanzas
María S	38	UL	/	Doctorado	Directora Relaciones Institucionales	ONG / Consultoría
Lidia R	32	UL	/	Doctorado	<i>Natural Language Process Chief</i>	Privada / Tecnología

**Notas: (S) Soltera, (UL) Unión Libre, (R) En una relación sin cohabitación, (C) Casada, (D) Divorciada**

**Cuadro 2**  
**Datos Generales Mujeres Jóvenes Profesionales**  
**(PUE)**

Nombre	Edad	Edo. Civil	# Hijos/as	Nivel Máx. Estudios	Puesto Actual	Tipo de Empresa/ Sector
Marina P	34	R	/	Doctorado	Jefa de Comunicaciones	Pública / Investigación
Paola B	34	UL	/	Máster	Jefa de Proyectos	Pública / Consultoría
Marcela C	35	D	/	Máster	Directora de Proyectos y Valuación	Privada / Banca y Finanzas
Yolanda T	33	S	/	Máster	Coord. De Políticas Públicas y Desarrollo	Pública / Pol. Públicas
Celia L	34	R	/	Máster	<i>Senior Partner Trade</i>	Privada / Logística
Ema M	35	S	/	Máster	Subdirectora de Operaciones	Pública / Servicios
Pamela T	34	C	1	Máster	Directora de Compras	Privada / Comercio
Elsa Ch	34	R	1	Máster	Directora de Departamento	Privada / Educación
Irene A	34	C	2	Máster	Subdirectora de Laboratorio	Privada / Manufactura
Lina B	34	D	1	Máster	Jefa Depto. Fiscalización y Control	Privada / Servicios

**Notas: (S) Soltera, (UL) Unión Libre, (R) En una relación sin cohabitación, (C) Casada, (D) Divorciada**

Asimismo, contamos con 12 entrevistas a parejas (siete para el grupo de Barcelona y 6 para el grupo de Puebla) con una duración de 90 minutos. Para la última fase del trabajo de campo debido a que el punto central no eran las mujeres del estudio sino la interacción con su ambiente, se realizaron entrevistas informales a colegas, subordinados y jefes, en este caso obtuvimos 20 entrevistas con una duración de 140 minutos<sup>48</sup>. Para el caso de las observaciones con los grupos familiares de origen de las mujeres jóvenes profesionales, tenemos 16 records de grabaciones con una duración entre 100 – 120 minutos para el caso Barcelona y 18 records de grabaciones con una duración de 120 – 140 minutos.

Cabe resaltar que no se tenía un set de preguntas delimitado sino una serie argumentos y dudas que se querían explorar. A través de las entrevistas, las mujeres describían sus recuerdos y percepciones sobre eventos que ellas consideraban parte elemental de su configuración. Por otro lado, la participación de otros agentes brindó la posibilidad de obtener una perspectiva distinta de las mujeres centrales en el estudio. La intención es que nuestra investigación exprese la variedad de experiencias de mujeres altamente calificadas no sólo desde los espacios institucionales y organizacionales sino además desde la interacción de estos con su vida personal/familiar.

Las preguntas de las entrevistas giraron alrededor de una Matriz de Datos (Cuadro 3) que estuvo orientada a plantear una reflexión crítica de las diferentes experiencias vivenciales como instrumento para conocer su subjetividad como mujer profesional y la forma en que esto se objetiva en sus relaciones sociales. Es decir, a través de las entrevistas se busca entender la forma en que se entrecruzan su rol de género y su práctica profesional en la vida cotidiana.

---

<sup>48</sup> Dado que en un mismo encuentro se abordaban las perspectivas de diferentes personas la extensión de estas fue mayor.

**Cuadro 3**  
**Guía para las entrevistas de las Mujeres Jóvenes Profesionales**

MATRIZ DE INFORMACIÓN MUJERES JOVENES PROFESIONALES	
<p><b><i>ANTECEDENTES FAMILIARES</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel educativo padre y madre</li> <li>- Ocupación padre y madre</li> <li>- Número de hermanos</li> <li>- Posición en la escala familiar</li> <li>- Tipo de familia (nuclear o extensa)</li> <li>- Lugar de residencia</li> <li>- Tipo de residencia</li> <li>- División del trabajo doméstico</li> </ul>	<p><b><i>ANTECEDENTES EDUCATIVOS</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número total de años cursados</li> <li>- Tipo de institución (Pública / Privada / Concertada)</li> <li>- Rendimiento Académico</li> <li>- Elección de carrera (tipo de estudios, tipo de Institución, localidad)</li> <li>- Estudios de Posgrado ( tipo de estudios, tipo de Institución, localidad )</li> <li>- Actividades e involucramiento en la vida del campus</li> </ul>
<p><b><i>TRAYECTORIA LABORAL</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Primera incursión en el mercado de trabajo</li> <li>- Seguimiento de trayectoria laboral hasta ahora</li> <li>- Tipos de contratación y sus efectos en la vida cotidiana</li> <li>- Relación con colegas en el ambiente de trabajo</li> <li>- Relación con superiores en el ambiente de trabajo</li> <li>- Existencia de conflictos por segregación por género</li> <li>- Metas futuras (Objetivos laborales)</li> </ul>	<p><b><i>RELACIONES PERSONALES Y DE PAREJA</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones en pareja más relevantes</li> <li>- Estado civil actual</li> <li>- División del trabajo doméstico</li> <li>- Relaciones sociales más relevantes (amig@s de trabajo, colegio, universidad, comunidad, etc)</li> <li>- Conciliación entre trabajo y vida doméstica</li> <li>- Participación / Relación con la comunidad</li> </ul>

El análisis de las “trayectoria de vida” de las mujeres jóvenes profesionales es un instrumento que nos permite ver las formas en que los sujetos individuales se

constituyen y son constituidos a lo largo de un proceso socio-histórico<sup>49</sup>.

Aunque México y España han tenido un desarrollo histórico diferente, con múltiples y variados contrastes, la comparación de los dos espacios delimitados como Barcelona y Puebla nos permitirá aislar las influencias de la mano de obra femenina, históricamente determinadas; de un marco particular a un marco general. Es este sentido, el marco comparativo entre las dos áreas geográficas tiene como ventaja observar el modo en que dos lugares con un desarrollo histórico concreto y con economías específicas abordan el involucramiento de la mano de obra femenina altamente cualificada. Encontrar la forma en que el mercado de trabajo estructura la mano de obra femenina nos orienta para encontrar los puntos de influencia de los factores sociales, culturales y económicos en los roles de género en grupos de clase media alta en un contexto determinado.

La aplicación de este estudio está centrada por un lado, en delimitar los elementos de la configuración de la mujer joven profesional para encontrar el grado en que la estructura doméstico-familiar puede determinar el lugar en el mercado de trabajo. Por otro, evidenciar las experiencias a partir del desarrollo de contradicciones a las que se ven expuestas las mujeres profesionales en el ejercicio de sus roles, tanto en su subjetividad como en sus prácticas cotidianas así como en la dinámica de lo público y lo privado.

Tenemos la firmeza de que centrarnos en el análisis de la variedad de experiencias de este grupo de mujeres pueda brindar pauta para cotejar un problema más general dentro del orden social. En este sentido el abordaje metodológico de esta tesis intenta recuperar la visión de las mismas personas involucradas dentro de una serie de procesos que dan forma a determinada realidad social. En virtud del carácter de la muestra empleada y del número reducido de casos analizados, no tenemos la pretensión de establecer generalizaciones empíricas más allá de las mujeres entrevistadas sino más bien, queremos realizar un análisis que nos permita apoyar, especificar o cuestionar generalizaciones ya existentes, y sugerir hipótesis que orienten, en forma fructífera, estudios futuros sobre el tema.

---

<sup>49</sup> Cuando se analizan las trayectorias de vida lo que se hace empíricamente es examinar las transiciones que sufren los individuos de distintas categorías sociales o de una categoría social en una cohorte dada.

## Breve Estampa de las Mujeres Jóvenes Profesionales

En este apartado queremos brindamos información general de nuestras entrevistadas, a un modo de introducción. Con posterioridad y dependiendo de cada apartado de la investigación se extenderá la información correspondiente.

Para el caso de *Mujeres Jóvenes Profesionales de Barcelona* tenemos que el promedio de edad oscila entre los 35 años<sup>50</sup>.

En referencia al grado máximo de estudios encontramos que todas ellas poseen un título de Máster y un número menor (2 casos) han cursado estudios de Doctorado. Asimismo, encontramos que las titulaciones de segundo ciclo tienen una marcada tendencia, pues el 50% de ellas están relacionadas con Marketing o *Management*<sup>51</sup>, en menor número están las especializaciones relacionadas con la Ingeniería (3 casos) y en menor grado titulaciones relacionadas con las Ciencias Sociales (1 caso) y Humanidades (1 caso). Es de llamar la atención que aunque sea en pequeña escala, aquellas mujeres que poseen estudios de tercer ciclo, está relacionados con la Industria y la Tecnología.

Respecto a la educación previa a su acceso a la Universidad, encontramos que un número menor curso estudios en escuelas públicas (2 casos), un número mayor en escuelas concertadas (3 casos) y la mitad de ellas curso estudios básicos en escuelas privadas.

Encontramos que es un grupo un alto grado de movilidad geográfica temporal (en relación con los estudios cursados) pues en promedio, todas ellas han cursado 4 años de estudios en el extranjero<sup>52</sup>. La movilidad temporal es importante pues no sólo agrega mayores conocimientos, aptitudes y habilidades al estudiante, sino además facilita el aprendizaje de idiomas, posibilita el conocimiento de otras culturas, amplía sus perspectivas de desarrollo profesional y facilita su inserción laboral (Ariño y Llopis, 2011).

Asimismo nuestros datos muestran que la mayoría de ellas (7 casos) trabaja en el sector privado, y en menor número (3 casos) y en organizaciones no gubernamentales. En este sentido, se encuentran difundidas entre diversas categorías del *Managment*

---

<sup>50</sup> La edad más baja es 32 y la más alta 39.

<sup>51</sup> La utilización de los términos *manager, management, managerial*— de origen anglosajón — responde a una doble intención. Por un lado se trata de emplear las categorías nativas con que las entrevistadas definen su profesión y por otro, son estos términos, los que utiliza la literatura específica — tanto en español como en inglés — para el mundo de los negocios.

<sup>52</sup> Pueden no ser consecutivos y haberse efectuado de forma intercalada. Este dato esta acorde con las últimas cifras que marcan que España es el país europeo con mayor número de estudiantes Erasmus realizando estudios en el extranjero (Ariño & Llopis, 2011, p.212)

(*Senior y Junior*) pues la mayoría de ellas se encuentra en puestos de Dirección, pero no *Top* ni en las Juntas Directivas<sup>53</sup>. Todas reúnen poseen un conocimientos profundo de su campo de trabajo y realizan tareas de supervisión y gestión.

Acorde a su cargo, estas mujeres poseen un Salario Neto Promedio de 31, 429 euros anuales. Nuestra cifra se corrobora si tomamos en cuenta las últimas cifras<sup>54</sup> que marcan un Salario Neto Promedio de 37, 000 euros para personas en posiciones de Senior Management con una experiencia de cinco años y la Brecha Salarial de Género en España<sup>55</sup> (17%), lo que arrojaría un resultado de 30, 4114 euros, cifra que se encuentra muy cerca de los salarios de nuestras entrevistadas.

Finalmente, en relación a la vida de pareja y familiar, encontramos que gran parte de este grupo (8 casos) se encuentra en cohabitación con su pareja y un número menor es soltera (1 casos) o con una relación formal sin cohabitación (1 caso).

Para el caso del grupo de *Mujeres Jóvenes Profesionales de Puebla* encontramos que el promedio de edad de nuestras entrevistadas es 34 años<sup>56</sup>.

En lo referente al grado máximo de estudios cursados al igual que nuestro grupo de Barcelona, encontramos que todas ellas poseen un título de Máster y sólo una de ellas posee estudios Doctorales. Los estudios de especialización, se encuentra más relacionados al área de Ciencias Sociales (4 casos), y en menor grado a Ciencias (2 casos), Ingenierías y Arquitectura (2 casos), Logística y Gestión (2 casos).

Para este grupo encontramos que casi la totalidad (9 casos) de las entrevistadas tuvieron educación de carácter privado. Esto responde a la ausencia de educación concertada (colegios privados subvencionados parcialmente por el Estado) en México.

Contrario al grupo de Barcelona, las mujeres del grupo de Puebla no muestran alta movilidad geográfica referente a cuestiones educativas. Si bien han realizado estancias breves de estudios y/o para el aprendizaje de idiomas, sólo en un caso una de las entrevistadas ha cursado dos años de estudios en el exterior residiendo sin

---

<sup>53</sup> Aunque la jerarquía organizacional es diversa, la esquematizaremos de la siguiente forma: el primer rango lo ocupa el presidente, CEO o gerente general, luego los directores, luego los gerentes (para los casos previos, en las empresas más grandes tienen una o dos subdivisiones jerárquicas internas) y, finalmente, los jefes de área (en proporción muy variable según el tamaño de la empresa).

<sup>54</sup> Project Management Salary Survey, 2013. Disponible en [www.pmi.org](http://www.pmi.org) Última visita 10/10/2014

<sup>55</sup> Informe Mundial sobre los Salarios 2013-2014, OIT. Disponible en <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2012/lang-es/index.htm> Última visita 11/12/2014

<sup>56</sup> Siendo la edad más baja 33 y la más alta 35.

vigilancia de los progenitores mientras que el resto solamente lo ha hecho por un periodo no mayor a un año.

Observamos que este grupo también se ha decantado por laboral en su mayoría (6 casos) en el Sector Privado mientras que el resto (3 casos) lo hace en el sector público y un solo caso para el sector No Gubernamental. También encontramos similitudes en su lugar en la jerarquía laboral pues aunque todas ellas se encuentran en cargos de Dirección y/Gestión, ninguna forma parte de Comités Ejecutivos o Juntas Directivas. De acuerdo a su cargo, el grupo de Puebla tiene un Salario Neto Promedio de 440 900 pesos mexicanos<sup>57</sup>. Sin embargo, encontramos mayores fluctuaciones salariales (en función de pagas extras y beneficios en participaciones) dependiendo del sector en el que se labora. No obstante, si tomamos en cuenta el Salario Promedio del Sector Manufactura e Industria<sup>58</sup>, personal situado en puestos ejecutivos de media dirección situados en la escala de Gerencia o Project Leader con cinco años de experiencia percibieron en promedio un Salario Neto Anual de 605 410<sup>59</sup> pesos mexicanos, si ajustamos la cifra a la Brecha Salarial de México para el 2013<sup>60</sup> (26%), tendríamos un Salario Neto Anual de 448 003 pesos mexicanos, cifra que también se encuentra muy cerca de los salarios de nuestras entrevistadas.

---

<sup>57</sup> Es decir, 26 944.54 euros anuales.

<sup>58</sup> Cifras disponibles en el Informe de Perspectivas Laborales y Profesionales de Michael Page International. Disponible en <http://www.michaelpage.com.mx/> Última Revisión 10/10/2014.

<sup>59</sup> Es decir, 36 998.18 euros anuales.

<sup>60</sup> *Global Employment Trends for Women Report, 2012* [En línea] International Labour Organization Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dcomm/documents/publication/wcms\\_#sthash.dpuf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_#sthash.dpuf) Última visita 19/10/2014



## **CAPÍTULO PRIMERO. La Mujer Profesional ¿nace?**

### **Características del núcleo familiar de origen de las Mujeres Jóvenes Profesionales**

---

Más allá de la diversidad de debates, existe un consenso en situar a la familia nuclear y su composición dentro de la sociedad cómo respuesta al papel de la mujer en la reproducción de la fuerza de trabajo. Todos estos análisis tienen la intención de mostrar desde diversas perspectivas, que el lugar dentro de la escala social de la mujeres es la conjunción de aspectos socio-demográficos, de la organización de la familia de origen, entre otros, que se combinan para dar forma a distintas experiencias de las mujeres como sujeto particular de un tiempo y lugar determinados. En el presente capítulo nuestra intención está centrada en un acercamiento cualitativo de las características y composición del grupo familiar de origen de las mujeres jóvenes profesionales. Dado que la dinámica familiar no sólo marca los recursos materiales a los que se tiene acceso sino la serie de valores y experiencias desarrolladas durante su etapa de infancia y adolescencia, los ámbitos de interacción y socialización; damos importancia a los rasgos de las familias en orden de encontrar el grado en que la estructura doméstica pudo influenciar el modo en que estas mujeres ingresaron al mercado de trabajo para encontrar los marcos de referencias que contribuyeron al proceso de su presente profesional.

De entada brindamos los datos socio-demográficos de las familias de origen de los dos grupos de mujeres jóvenes profesionales. Esta información servirá como base para discutir las diferentes formas que puede tomar la influencia del grupo familiar de origen sobre la conformación de la identidad de un individuo. Si bien, la serie de características socio-demográficas ayuda a situar nuestro estudio en un contexto más amplio, nos interesa sobre todo los aspectos subjetivos de las mujeres en su etapa formativa, a saber: la dinámica de pareja de sus padres, la división de tareas en la familia de origen, las representaciones de roles de género, la ideología del trabajo, etc.

Asimismo a partir de la exploración de las relaciones de las mujeres jóvenes profesionales con su grupo familiar de origen queremos encontrar una respuesta más profunda a aquellas decisiones que en apariencia se muestran como “personales” y

que determinan en mayor o menor grado, su identidad cómo mujer y como profesional. Es importante recalcar que para poder brindar una visión más profunda sobre la trayectoria de las mujeres jóvenes profesionales tenemos que reconocer el impacto de la socialización primaria sobre ellas. Por ello, para comprender las diferencias y/o similitudes en el desarrollo de cierta trayectoria profesional es necesario asumir que la experiencia de cada individuo está mediada por su interpretación de clase, género, raza, etnia, etc. Aunque en apariencia cada individuo tiene frente a sí un amplio rango de opciones, en función de una serie de determinantes será cómo se constituyen sus opciones disponibles, es decir, muchas opciones no son consideradas porque el individuo no es consciente de ellas o porque no forman parte de su prioridad de elección.

Nuestro supuesto principal, es que la clase social continua siendo un factor crucial en las relaciones sociales con lo que, las diferentes jerarquías en la escala social continúan expresando el acceso diferenciado a mayores o menores recursos por parte de los individuos. Sin embargo no observamos la clase como algo estático sino como la serie de procesos mediante los cuales la gente experimenta—vía determinadas relaciones de producción—configura y maneja determinadas sus situaciones de clase (Thompson, 1989). Tal como la clase, el género se constituye como un factor constitutivo en la diferenciación de relaciones sociales entre los sexos, y también es una forma primaria de relaciones de poder (Scott, 1986).

Ambos procesos, son determinantes para comprender el apego o rechazo a determinados roles de género, las representaciones de lo masculino y lo femenino, las prácticas sociales, la división social del trabajo y todo un conjunto de normas y valores que dan forma a las múltiples experiencias cotidianas de este grupo de mujeres. En este sentido, la interconexión de las relaciones de clase y las relaciones de género producto de una determinada socialización nos permitirá visibilizar las condiciones objetivas experimentadas en común y además comprender la configuración de su vida en términos subjetivos como mujeres profesionales en relación con una compleja estructura social<sup>61</sup>.

---

<sup>61</sup> Ariza y Oliveira (1996, p.73) afirman que el género y la clase constituyen dimensiones complementarias dentro de los procesos de desigualdad social, y deben ser analizados sopesando la medida en que el cruce de ambas profundiza o disminuye la magnitud de la desigualdad. Con ello, debemos tener muy claro que la clase y el género representan una correlación de fuerzas que puede variar dependiendo del contexto particular, lo que quiere decir que en algunos casos uno será predominante sobre el otro o viceversa.

### **1.1 Principales características del núcleo familiar de origen de las mujeres jóvenes profesionales.**

Cómo lo hemos mencionado previamente, existe una serie de variables que se articulan para dar forma a la mano de obra de la mujer en las diferentes etapas de su vida. La edad de la mujer, su trayectoria educativa, las características de su núcleo familiar de origen, *etc.*; afectan directamente la forma en la que esta ingresa al mercado de trabajo (Narotzky, 1995).

Actualmente, en una variedad de lugares (incluso en aquellas sociedades consideradas como más democráticas), las variables estructurales<sup>62</sup> siguen teniendo un importante papel en la determinación del éxito o el fracaso y las trayectorias de las personas. En este sentido, las oportunidades de bienestar, de progreso económico y éxito profesional de un individuo están íntimamente ligadas a las características y tipo del hogar de origen. El escenario laboral no es un todo homogéneo y refleja el conjunto de vínculos y medios adquiridos por un individuo a lo largo de un periodo de tiempo. Es así como observamos que el lugar de los individuos producto de su estructura familiar puede actuar como una barrera o como un puente para el acceso positivo al mercado de trabajo. Los orígenes sociales van a influir en el logro educativo<sup>63</sup>, siendo este último importante para el logro ocupacional en el primer empleo y para su posterior movilidad en la estructura ocupacional y la jerarquía social.

De entrada los **Cuadro 4 y 6** nos brindan una breve descripción de las características de los dos grupos familiar de origen de las mujeres jóvenes profesionales. A partir de nuestra idea de mostrar la relación de su grupo de origen con su acceso actual a un determinado nivel de recursos, demarcamos en un principio las características de la persona situada como cabeza familiar, es decir aquella descrita por nuestras entrevistadas como el primer responsable de su manutención en términos monetarios. Dado que comprendemos que no sólo se trata de señalar la persona responsable monetariamente de un hogar, en el siguiente columna establecemos las características de la persona descrita como la responsable de las tareas de crianza y en afán de comprender más a fondo la división del trabajo doméstico así como su percepción

---

<sup>62</sup> Es decir, aquellas variables que son de carácter adscriptivo, tales como la clase (definido por la familia de origen), el género, la etnia, la raza, etc. Por otro lado están aquellas variables de carácter adquirido, tales como el nivel educativo o el nivel ocupacional. La combinación de ambas determinan el grado de movilidad social dentro de una sociedad determinada.

<sup>63</sup> Cabe resaltar que esto es válido para sociedades donde la educación es percibida como vehículo para la movilidad social ascendente.

primaria sobre la vida en pareja, brindamos datos sobre el tipo de unión de los padres. Por su parte, los **Cuadros 5 y 7** refieren a al número de hermanos/as dentro del grupo familiar, su edad, su sexo, su ocupación hasta el momento de la entrevista y el lugar de las mujeres de nuestro estudio dentro de la escala familiar.

Profundizando más en los datos, en el **Cuadro 4** se observa que para el grupo de mujeres profesionales de Barcelona, un poco más de la mitad de los padres de nuestras entrevistadas poseen estudios Universitarios completos (6 casos) siendo predominantes los grados de Leyes, Económicas e Ingenierías. Un número menor de padres (2 casos) posee estudios de Formación Profesional y el resto (2 casos) cuenta con estudios de Bachillerato terminados. Con respecto a las madres, la tendencia se invierte –acorde a las características de su cohorte generacional– pues es predominante el número de madres (4 casos) que posee solamente estudios de Bachillerato. Un número menor de ellas posee estudios Universitarios completos (2 casos) en grados pertenecientes a Artes y Humanidades, un número muy reducido (1 caso) ingresó a la Universidad pero no finalizó los estudios y aunque hay un considerable número de ellas (3 casos) que tiene estudios de Formación Profesional, estos han sido adquiridos una vez se ha dado la salida del hogar de las hijas.

**Cuadro 4**  
**Datos generales de los progenitores de las Mujeres Jóvenes Profesionales**  
**(BCN)**

Nombre	Grado Máx. Estudios Padre	Ocupación Padre	Grado Máx. Estudios Madre	Ocupación Madre	Tipo de Hogar
Sofía R	Derecho (Grado)	Director de Servicios Jurídicos	Bellas Artes (Grado)	Ama de Casa	Nuclear Completo
Helena G	Admón. y Finanzas (Grado)	Asesor de Cartera	Bachillerato	Ama de Casa	Nuclear Completo
Marta C	Esp. en Entrenamiento Deportivo (Téc. Superior)*	Subdirector del Área Deportiva	Instructora de <i>Fitness</i> * (Tec. Superior)	Instructora de <i>Fitness</i> ** (Yoga)	Nuclear Completo
Nuria E	Ingeniería Mecánica (Grado)	<i>Fabric Retailer</i>	Letras Clásicas (Grado no obtenido)	<i>Fabric Retailer</i>	Nuclear Incompleto
Gema B	Ingeniería Agrícola (Grado)	Pequeño Productor Agrícola	Bachillerato	Ama de Casa / Ayuda familiar***	Nuclear Completo
Lourdes B	Bachillerato	Operario de montacargas	Bachillerato	Administrativa	Nuclear Incompleto
Ana R	Bachillerato	Obrero de Embalaje de Alimentos	Bachillerato	Esteticista	Nuclear Incompleto
Emilia C	Esp. en Entrenamiento Deportivo (Tec. Superior)*	Subdirector del Área Deportiva	Instructora de <i>Fitness</i> * (Tec. Superior)	Instructora de <i>Fitness</i> ** (Yoga)	Nuclear Completo
María S	Ingeniería Industrial (Grado)	Gerente General	Historia (Grado)	Ama de Casa / Ayuda familiar***	Nuclear Completo
Lidia R	Dir. de Empresas (Grado)	Director de Operaciones de Inversión	Trabajo Social (Tec. Superior)*	Trabajadora Social**	Nuclear Completo

\* Madres/Padres con estudios superiores adquiridos en periodo reciente.

\*\* Madres/Padres con incorporación reciente al mercado laboral y con jornadas de medio tiempo o parcial.

\*\*\* Dado que se trata de negocios familiares, las madres no ostentan un cargo *per se*.

Nuclear Completo: Ambos padres viviendo de manera fija en el mismo hogar con o sin unión matrimonial

Nuclear Incompleto: Unión terminada por la muerte o separación de una de las partes

Respecto a las ocupaciones, nuestros datos revelan que más de la mitad (7 casos) de los padres tiene o ha tenido<sup>64</sup> un puesto de escala gerencial<sup>65</sup>—dentro de estos, hay dos casos de ellos cabezas del negocio familiar— distribuyéndose el resto en mandos medios y altos. Un número menor (1 caso) se encontraba como Supervisor de Primera Línea y el resto (2 casos) se encontraban laborando como obreros en los niveles técnico-operativos. La totalidad de los padres labora o laboró en el Sector Privado dividiéndose entre el Banca y Finanzas (3 casos), Servicios (2 casos), Agricultura / Ganadería (2 casos), Manufactura (2 casos) y Comercio (1 caso).

Referente a la ocupación de las madres de las mujeres del grupo de Barcelona, el número más alto (4 casos) reporta la ocupación de ama de casa. Cabe destacar que dentro de esto, dos casos declaran que sus madres “ayudaban” en diversas actividades dentro del negocio familiar, pero al no contar con un cargo o un salario no lo percibían como un empleo formal.

Aquellas madres que adquirieron una capacitación profesional tardía (3 casos) y que se incorporaron de forma más tardía al mercado de trabajo, poseen trabajos de media jornada. Sólo un número menor (3 casos) ha mantenido un empleo de tiempo completo durante el periodo de crianza de nuestras entrevistadas. Dentro las ocupaciones a tiempo completo, un caso sucedió por el arribo de la viudez, dónde la madre asumió—junto a los familiares del padre— la dirección del negocio familiar y los otros dos están en correlación con aquellos hogares donde los padres poseían un

---

<sup>64</sup> Para el momento de nuestro estudio, el padre de una de nuestras entrevistadas (María S) ya se había jubilado y el padre de otra (Lidia R) estaba cerca de hacerlo.

<sup>65</sup> Por *gerencia* entendemos conjunto de empleados de alta calificación que se encarga de dirigir y gestionar los asuntos de una empresa. El término también permite referirse al cargo que ocupa el director general (o gerente) dentro de una empresa, quien cumple con: coordinar los recursos internos, representar a la compañía frente a terceros y controlar las metas y objetivos. Para nuestro estudio es necesario distinguir entre los gerentes patrimoniales, es decir, aquellos que están establecidos en el puesto por vínculos de parentesco en la propiedad de la empresa y dónde una proporción de otros cargos superiores de la jerarquía son retenidos por miembros de la familia o aquellos que han llegado al puesto vía mérito, es decir, aquellas personas que poseen las credenciales necesarias para el puesto. Si bien los gerentes pueden variar dependiendo del tamaño de la empresa, en general, tienen como objetivo principal la labor de cuidar, supervisar, controlar, planificar, las personas que están bajo su mando.

Asimismo debemos diferenciar entre los *Directores de Primera Línea* (con frecuencia reciben el nombre de “supervisores”) quienes dirigen a empleados que no son gerentes y no supervisan a otros gerentes, por ejemplo, un directo de escuela o el coach de un equipo de fútbol. También encontramos a los *Gerentes Medios*, quienes dirigen las actividades de gerentes de niveles más bajos y, en ocasiones, las de empleados de operaciones. Finalmente esta la *Alta Gerencia*, un grupo menor responsable de administrar toda la organización quienes establecen las políticas de las operaciones y dirigen la interacción de la organización con su entorno.

En casos donde la empresa es más grande encontraremos también una Junta Directiva o un Consejo de Administración, quienes en términos generales se encargarán de orientar los asuntos de la organización y velar por los intereses de los accionistas a través del control de la alta dirección, actuando así como órgano intermedio entre accionistas y equipos directivos. Información disponible en <http://reddinconsultants.com/> Última visita 12/02/2015

puesto menor en la escala laboral y ante la insuficiencia de un salario existía la necesidad de un ingreso extra para solventar los gastos del grupo familiar<sup>66</sup>. Asimismo, todas las madres laboran en el Sector Privado dividiéndose entre el Sector Comercio y de Servicios.

En un principio, todas las parejas de padres de las mujeres del grupo de Barcelona estaban establecidos como un hogar nuclear completo, siendo predominante en todos los casos la unión legal por la vía civil<sup>67</sup>. Con posterioridad se establecieron tres hogares monoparentales, siendo dos casos (Nuria E y Ana R) por fallecimiento del padre. No obstante estos casos se diferencian pues para uno (Nuria E) el deceso ocurrió durante el tránsito por la escuela secundaria y el otro acaeció durante los últimos años del tránsito por la educación superior. El tercer caso ocurre por separación<sup>68</sup> de los conyugues en el periodo inicial de la Universidad de una de nuestras entrevistadas (Lourdes B). En los dos primeros casos las madres no volvieron a establecer una vida en pareja, mientras que en el último, para el caso de la madre, volvió a cohabitar con una pareja<sup>69</sup>.

---

<sup>66</sup> Cabe destacar que los progenitores (padres y madres) de estos dos casos no habían nacido en la provincia de Cataluña. Ambos se corresponden con las oleadas migratorias de la población del Sur de España hacia Barcelona después de la segunda mitad del siglo XX, pues los padres de Ana R provienen originariamente de Andalucía y los padres de Lourdes B de Murcia.

<sup>67</sup> Es de relevancia mencionar que además de la totalidad de las parejas establecidas por unión civil, hay un alto número (6 casos) que también se unió bajo el rito religioso católico.

<sup>68</sup> Hay que distinguir la separación y el divorcio. La primera, supone la suspensión de la obligación de convivencia, reconocida legalmente, mientras que el divorcio conlleva la disolución del vínculo matrimonial, por lo que las y los cónyuges divorciados pueden contraer nuevo matrimonio civil. Información disponible en <http://www.inmujer.gob.es/conoceDerechos/preguntas/separacion.htm> Última consulta 05/02/2015

<sup>69</sup> Para el momento de la entrevista, la madre de Lourdes B llevaba tres años cohabitando con su nueva pareja.

**Cuadro 5**  
**Composición Familiar por número de hermanos/as**  
**de las Mujeres Jóvenes Profesionales (BCN)**

Nombre	# Total de Hermanos(as) / Sexo	Lugar en la escala de nacimiento	Nombre / Edad / Ocupación Hermanos/as
Sofía R	0	Hija Única	N/A
Helena G	1 Varón	Primogénita	Héctor (31) / Compositor Musical
Marta C	2 Mujeres	Segunda hija	Emilia (35) / Abogada Sandra (25) / Estudiante Psicología
Nuria E	0	Hija Única	N/A
Gema B	1 Mujer	Segunda	Neus (39)/ Medica
Lourdes B	0	Hija Única	N/A
Ana R	2 Mujeres	Tercera hija	Pilar (45) / Ama de Casa Carmen (43) / Ama de Casa
Emilia C	2 Mujeres	Primogénita	Marta (34) / Periodista Sandra (25) / Estudiante Psicología
María S	1 Varón	Primogénita	Joan (36) / Analista Económico – Consultor Independiente
Lidia R	0	Hija Única	N/A

En alusión al tamaño del grupo familiar<sup>70</sup>, el **Cuadro 5** deja ver que en su mayoría, el predominio es de grupos familiares nucleares con sólo una hija (4 casos). El resto queda dividido entre familias con dos hijos/as (3 casos) y familias con tres hijos (3 casos). Es de llamar la atención el gran número de familias conformadas en exclusividad por una descendencia femenina (8 casos), lo que hace visible un patrón de padre, madre e hija o padre, madre e hijas. El caso menor (2 casos) es la familia con hijos de ambos sexos, siendo en ambos casos, la mujer la primogénita dentro de la descendencia.

Dentro de los grupos conformados en su mayoría y/o exclusividad por descendencia femenina no queda clara una tendencia de desarrollo profesional de las hijas. Dejando ver que para aquellos grupos con dos o más hijas podemos encontrar mujeres con orientación al desarrollo profesional<sup>71</sup> (Emilia C y Marta C) pero también mujeres con orientación al hogar y la familia, pues para los casos de Gema B y Ana R, la(s) hermana(s), mantiene(n) ya sea empleos a tiempo parcial–primer caso–o se desempeñan con exclusividad en las labores del hogar–segundo caso–. Lo que es evidente es que aquellos hogares con hermanos varones (Helena G y María S) coincide en que en ambos casos son menores que las hermanas y han desarrollado carreras profesionales más exitosas<sup>72</sup> que estas.

---

<sup>70</sup> Coincidimos con Bernardi y Requena (2003, p.35) en su afirmación de que a lo largo del pasado siglo XX la sociedad española experimentó un intenso proceso de modernización demográfica en el que la mortalidad y la fecundidad se redujeron considerablemente. Los autores señalan que la cohorte de mujeres nacidas en 1901 tuvo una descendencia final media de 3,3 hijos por mujer mientras que para la cohorte nacida en 1960 se puede estimar, que la media se situó en 1,6 hijos por mujer. Para el periodo, los autores marcan que la proporción de mujeres con tres o más hijos se redujo drásticamente, hasta representar sólo un 15% de la cohorte nacida en 1960. La comparación con las generaciones previas es muy esclarecedora: siete de cada diez mujeres de la cohorte de 1960 han terminado su vida reproductiva con sólo uno o dos hijos. Para los autores la cohorte nacida en 1960 es decisiva, pues, habiendo comenzado su vida reproductiva hacia 1975, es una de las primeras que representa la caída de la fecundidad que se ha producido en España a partir de la segunda mitad del siglo XX. Teniendo en cuenta esto, es razonable pensar, según los autores, que las cohortes nacidas con posterioridad a 1960 habrán seguido el mismo camino marcado por la cohorte de las nacidas aquel año.

<sup>71</sup> Una primera hipótesis podría sostener que para el caso de Emilia C y Marta C (quienes son hermanas) el mayor aliento al desarrollo profesional fue facilitado por el ingreso y las experiencias de clase del cabeza de familia, quién habiendo sido jugador profesional de fútbol pudo dotar a las hijas con los suficientes recursos materiales y relaciones sociales para una mejor consolidación de una trayectoria profesional. En contraste la familia de Ana R, padre/madre migrantes, laborando en escalas inferiores con empleos a tiempo completo, las hermanas mayores no podrían haberse beneficiado completamente cierta acumulación de recursos por parte de la familia. Sin embargo ambos contrastan también con el caso de Gema B cuya familia, pequeña propietaria agraria, poseía los suficientes recursos para que ambas hijas del grupo consolidasen una carrera profesional, lo que en este caso no fue así, ya que sólo una hija del grupo muestra una alta orientación al trabajo mientras que otra ha decantado por la familia sobre trabajo.

<sup>72</sup> Por *exitosa* nos referimos no sólo a un mayor ingreso monetario o un mayor puesto en la escala profesional, pero además mayor prestigio y reconocimiento en el área en la que se desenvuelven. Así para el caso de Helena G, su hermano labora como director creativo en una empresa de música digital en Londres mientras el hermano de María S es un destacado consultor independiente de la Bolsa de Barcelona y Madrid.

**Cuadro 6**  
**Datos generales de los progenitores de las Mujeres Jóvenes Profesionales (PUE)**

Nombre	Grado Máx. Estudios Padre	Profesión Padre	Grado Máx. Estudios Madre	Profesión Madre	Tipo de Hogar
Marina P	Medico Esp. Hepatología (Máster)	Jefe Gastroenterología	Medico Esp. Pediatria (Máster)	Pediatra	Nuclear Incompleto
Paola B	Ingeniería Civil (Grado)	Supervisor de Puentes	Grado Contaduría /Trunca	Ama de Casa	Nuclear Completo
Marcela C	Ingeniería Industrial (Grado)	Gerente Gral. <sup>EF+</sup>	Bachillerato	Ama de Casa	Nuclear Completo
Yolanda T	Carrera Magisterial (Grado)	Director de Esc. Secundaria	Pedagogía (Master)	Docente Secundaria	Nuclear Completo
Celia L	Admón. de Empresas (Grado)	Gerente Gral. <sup>EF</sup>	Pedagogía y Educación (Grado)	Docente Secundaria**	Nuclear Completo
Ema M	Medico Esp. Cirugía Vascular (Máster)	Jefe Cirugía Vascular	Bachillerato	Ama de Casa	Nuclear Completo
Pamela T	Admón. de Empresas (Grado)	Gerente Gral. <sup>EF=</sup>	Psicología (Grado)	Recursos Humanos**	Nuclear Completo
Elsa Ch	Ingeniería Industrial (Grado)	Director Gral. <sup>EF</sup>	Bachillerato	Ama de Casa	Nuclear Incompleto
Irene A	Ingeniería Urbana (Grado)	Supervisor de Proyectos	Formación Instrucción Pilates	Administradora Fitness*/**	Nuclear Completo
Lina B	Notaria y Actuaría (Máster)	Director Contable	Contabilidad Pública (Grado)	Contable Financiera**	Nuclear Completo

\*Madres/Padres con estudios superiores adquiridos en periodo reciente.

\*\* Madres/Padres con jornadas de medio tiempo o parcial.

Nuclear Completo: Ambos padres viviendo de manera fija en el mismo hogar con o sin unión matrimonial  
Nuclear Incompleto: Unión terminada por la muerte o separación de una de las partes

EF: Empresa Familiar, rango micro, hasta 15 personas empleadas y ventas brutas de 30 mdp anuales (INEGI)

EF+: Empresa Familiar, rango pequeño y mediano, hasta 100 personas empleadas y ventas brutas de 400 mdp anuales (INEGI)

Para el caso del grupo de mujeres profesionales de Puebla, el **Cuadro 6** deja ver que la totalidad de los padres curso estudios de nivel universitario y que incluso hay tres casos con padres que cursaron estudios de master y/o especialización. Los estudios estuvieron orientados en su mayoría a Ingenierías (4 casos), Cs. Económico-Administrativas (3 casos), Medicina (2 casos) y Educación (1 caso). En referencia a las madres, es de llamar la atención que la mitad de ellas terminó los estudios universitarios (5 casos) habiendo dentro de estas tres madres con estudios de máster y/o especialización. Hay 1 caso de estudios universitarios no completados, 1 caso de estudios técnico profesionales y 3 casos de madres con estudios de Bachillerato. Dentro del caso de las madres con estudios superiores, estos están orientados a Medicina, Pedagogía y Educación, Psicología y Contaduría. Asimismo, en concordancia con los casos de madres con formación adquirida con posterioridad (cómo en Barcelona), nuestro único caso muestra que la madre curso los estudios una vez los hijos salieron del hogar familiar<sup>73</sup>.

Respecto a las ocupaciones de los padres del grupo de mujeres de Puebla, la totalidad de los padres ocupa o ha ocupado un puesto gerencial<sup>74</sup> de menor o mayor rango. Dentro de esto la mayoría (5 casos) se encontraba en la dirección de la empresa familiar, un número menor estaba en cargos de Alta Gerencia (3 casos), y el resto se divide entre puestos en Gerencia Media (1 caso) y Director de Primera Línea (1 caso). Al igual que el grupo de Barcelona, hay una marcada orientación de padres laborando en el Sector Privado (7 casos) aunque aquí podemos encontrar un número menor en el Sector Público (3 casos), siendo predominante aquellos situados en la Construcción (3 casos), Servicios Médicos y Hospitalarios (2 casos), Comercio (2 casos), Transporte (1 caso), Banca (1 caso), Educación (1 caso).

Para el grupo de madres del grupo de Puebla es posible ver que un número menor (4 casos) se ocupa en exclusividad como Ama de Casa mientras que el resto de las

---

<sup>73</sup> Ahora bien, también hay que mencionar que en los casos dónde las madres tienen grados universitarios, la totalidad de los títulos fueron obtenidos posteriormente al matrimonio y nacimiento de algún hijo/a. Esto hace más visible el modelo de padre trabajador, madre ama de casa-estudiante y además, la menor edad de la madre respecto del padre al momento de la unión. Para aquellas madres con estudios de especialización o de posgrado, estos se obtuvieron mediante distintas estrategias: para un caso (Marina P) los estudios se realizaron simultáneamente durante la crianza y el trabajo; para otro caso (Yolanda T) dado que la madre laboraba en la administración pública, se obtuvo un licencia laboral por motivo de estudios y en el último caso (Lina B), el posgrado se obtuvo en un periodo entre la baja de un trabajo y la obtención de otro.

<sup>74</sup> Para el momento de nuestras entrevistas, los padres de Ema M y Yolanda T se encontraban jubilados mientras que el padre de Pamela T y Marcela C están muy cerca de hacerlo.

madres (2 casos) han laborado a tiempo completo sin interrupción<sup>75</sup> –salvo por periodos de embarazos y maternidad– y el resto de madres (4 casos) ha laborado en jornadas a tiempo parcial y por periodos interrumpidos. Igualmente, encontramos una marcada preeminencia de trabajo dentro del Sector Privado (5 casos) contra una mínima presencia de madres laborando en el Sector Público (1 caso). Por tipo de empresas, encontramos que se superponen las madres con ocupaciones en empresas del tercer sector, dividiéndose entre Educación (2 casos), Servicios Médicos y Hospitalarios (1 caso), Comercio (1 caso), Servicios (1 caso) y Banca (1 caso). En referencia al tipo de unión de los padres, la totalidad de las parejas está conformada por uniones de tipo civil aunque también encontramos predominancia de las uniones por la vía religiosa católica (salvo por 1 caso). De igual forma, casi la totalidad de los hogares (9 casos) fueron de tipo nuclear<sup>76</sup>, existiendo un caso de divorcio (Marina P) dónde el padre restableció nupcias conformando una segunda familia y la madre permaneció en estado de soltería<sup>77</sup>.

---

<sup>75</sup> Queremos destacar que a diferencia de los casos de madres trabajando a tiempo completo de las mujeres en Barcelona, las dos madres de nuestro grupo en Puebla no acudían al mercado de trabajo por una situación de escasez. Los detalles de ambos casos se profundizarán a mayor detalle a lo largo de este capítulo.

<sup>76</sup> También vale la pena resaltar el caso de Ema M. Ella y sus dos hermanas son producto del segundo matrimonio de su padre, quién había tenido una unión previa (con tres hijos) la cual finalizó por el fallecimiento de la primera conyugue. No obstante colocamos el hogar bajo la etiqueta de familia nuclear completa pues la unión matrimonial previa por parte del padre no influyó en la dinámica del hogar de nuestra entrevistada. Asimismo los detalles obtenidos del trabajo etnográfico dejan ver que existió una positiva fusión entre el conjunto de las/los hijos/as.

<sup>77</sup> No podemos etiquetar el hogar de Marina P cómo “monoparental” por varios motivos. El primero, los padres tenían custodia compartida, lo que significaba que Marina P transitó después de su adolescencia (el divorcio ocurrió cuando ella tenía 13 años) entre el hogar materno y el hogar paterno y su nueva familia nuclear. Segundo, la separación entre los hogares no era tajante debido a que por un tiempo, su padre y su madre laboraron en el mismo hospital–incluso después del divorcio–en dónde también por un largo periodo laboró la segunda pareja de su padre. Marina P relata que después del colegio o en ratos libres pasaba tiempo en el hospital donde–de cierta forma–siempre estaba en contacto con sus padres. Finalmente, durante un periodo (los dos últimos años de Bachillerato) Marina P convivió completamente en el hogar paterno a raíz de que su padre obtuvo una residencia de investigación en un hospital en Cincinnati (Ohio, EEUU). Marina P menciona que tanto su madre como su padre acordaron que su estancia en el extranjero sería benéfica para sus estudios y para el dominio de otro idioma.

**Cuadro 7**  
**Composición Familiar por número de hermanos/as**  
**de las Mujeres Jóvenes Profesionales**  
**(PUE)**

Nombre	# Total de Hermanos/as Sexo	Lugar en la escala de nacimiento	Nombre / Edad / Ocupación Hermanos/as
Marina P	1* Varón	Primogénita	Carlos (26) / Estudiante de Medicina
	1* Mujer		Sonia (24) / Estudiante de Psicología
Paola B	1 Mujer	Segunda	Ana (38) / Coord. Comunicación
Marcela C	1 Varón	Primogénita	Inés (33) / Artista Plástica
	1 Mujer		Rodrigo (30) / Saxofonista
Yolanda T	1 Varón	Primogénita	Celia (32) / <i>Front-Desk Manager</i>
	1 Mujer		Humberto (30) / Docente Universitario (Derecho)
Celia L	1 Varón	Primogénita	Carlos (29) / Comunicador Radiofónico
	2** Varón		Patricio (44) / Fisioterapeuta
Ema M	1** Mujer	Cuarta	Claudio (43) / Traumatólogo
	2 Mujer		Elena (41) / Psicóloga
			Claudia (37) / Asesora en Banca y Finanzas
Pamela T	1 Mujer	Segunda	Ariana (33) / Coordinación Oficina de Transparencia
Elsa Ch	1 Mujer	Primogénita	Karla (39) / Gta. Administrativa
Irene A	1 Varón	Primogénita	Alba (32) / Psicóloga infantil
	1 Varón	Primogénita	Iván (30) / Ing. Mecánico
Lina B	1 Varón	Segunda	Andrés (39) / <i>Credit Manager</i>
	1 Mujer		Érica (29) / Estudiante de Doctorado (Química)

\* Hijos/hijas de uniones posteriores.

\*\* Hijos/hijas de uniones previas.

En cuanto al tamaño del grupo familiar, en el **Cuadro 7** notamos que para el caso de las familias de origen de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla, hay un número mayor de integrantes en la familia nuclear<sup>78</sup> (es decir, más hijos/as). Contrariamente al grupo de mujeres de Barcelona, los hogares con “hijas únicas” no existen, dividiéndose entre dos tendencias: hogares con hija e hijo (5 casos) y hogares con dos hijas y un hijo (4 casos). Es excepcional—al menos para nuestro estudio— el hogar de una familia de origen con seis hijos (cuatro mujeres dos varones). Resulta importante subrayar que, en concordancia con las familias de origen de nuestro grupo de mujeres en Barcelona, para el grupo de Puebla observamos también una marcada preeminencia de descendencia femenina: en la mayoría de los casos (8) encontramos dos o más hijas mujeres dentro del grupo familiar de origen<sup>79</sup>, mientras que en menor número están los hogares con descendencia masculina y femenina (2 casos), en donde igualmente observamos que las mujeres de nuestro estudio son las hijas primogénitas en ambos hogares<sup>80</sup>.

Continuando con el análisis del grupo familiar de origen de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla, no podemos encontrar un claro patrón de mayor desarrollo profesional de los hermanos sobre las hermanas debido esencialmente a la edad. Por un lado, para tres casos, los hermanos son relativamente jóvenes para haber consolidado una carrera profesional (ningún hermano es mayor de 30 años) y por

---

<sup>78</sup> Esto es acorde a los patrones de natalidad del país durante la segunda mitad del siglo XX, pues para México, el declive de la fecundidad no empezó hasta mediados de los años sesenta. Los niveles altos e incluso ascendentes antes del umbral evidencian la política a favor de la natalidad prevaleciente en el país por esos años, que buscaba ocupar espacios deshabitados y proteger las fronteras, en un contexto de pujante industrialización (Partida, 2005, p.25). Durante el sexenio de Luis Echeverría se puso en marcha una estrategia para enfrentar un problema que entonces estaba de moda, a escala global: la explosión demográfica. “La familia pequeña vive mejor” fue un eslogan ampliamente posicionado en la población mexicana como efecto de la muy amplia difusión que tuvo entre 1970 y 1980. México alcanzó sus mayores tasas de crecimiento demográfico en la década de los 1960, llegando a contar con 35 millones de personas y creciendo a un ritmo de 3%. Hay que subrayar, que al principio del siglo XX, las mujeres tenían alrededor de 6 niños, a lo largo de su vida fértil, llegando a alcanzar un máximo de 7.2 niños. Con la intención de regular el crecimiento demográfico, se intenta impulsar una transición de la fecundidad en el país. Con ello, la familia mexicana redujo su tamaño promedio en los últimos 100 años de más de 7 integrantes (considerando 2 padres y 5 o más hijos) a principios del siglo XX, a alrededor de 4 integrantes en los inicios del siglo XXI. A nivel nacional, el promedio actual de hijos por mujer al final de su vida fértil es de 2.13. Sin embargo, la reducción en el número de hijos no es homogéneo, por lo que los estados de Guerrero, Chiapas y Aguascalientes presentan el mayor número de hijos en promedio por mujer (2.49, 2.45 y 2.34, respectivamente); en contraparte, el Distrito Federal tiene el menor promedio con 1.68 hijos por mujer. En las áreas rurales y a menor escolaridad de las madres es mayor el número de hijos, mientras que en la ciudad, a mayor escolaridad y trabajo asalariado de la madre disminuye el número de hijos promedio. Boletín CONAPO, (2007). Disponible en <http://www.conapo.gob.mx/en/CONAPO/2007> Última consulta 14/01/2014.

<sup>79</sup> Hay que resaltar la particularidad del caso de Ema M, pues su grupo familiar de origen cuenta con seis hijos (cuatro mujeres menores, dos varones mayores) sin embargo lo colocamos dentro del grupo de preeminencia en descendencia femenina dado el número superior de hijas sobre hijos.

<sup>80</sup> Las hijas dentro del grupo familiar de origen de las mujeres de Puebla se encuentran balanceadas entre hogares donde ellas fueron las hijas primogénitas (5 casos) y el resto (5 casos) donde no lo fueron.

otro, en los dos casos dónde los hermanos son mayores, la diferencia de edad (que van desde los cinco a los once años) respecto nuestras entrevistadas deja la posibilidad de que en este periodo los hermanos hayan podido consolidar éxito en su profesión<sup>81</sup>.

Podemos observar que ambos grupos muestran concordancia con cada uno de los patrones sociodemográficos de los respectivos países de origen (tasas de fecundidad, mortalidad, entre otros) por tanto es claro que aunque estemos hablando de grupos más o menos homogéneos en cuanto a su posición en la estructura social (en función del lugar ocupacional de los padres, su educación, su nivel educativo, su lugar de residencia y estudios, etc.) cada uno de ellos expresará las particularidades socio-históricas bajo las cuales está sujeto su territorio.

## **1.2 Particularidades y Divergencias entre los grupos familiares de origen de las mujeres jóvenes profesionales**

Hasta ahora hemos descrito brevemente las características sociodemográficas de las familias de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona y Puebla sin embargo resulta necesario resaltar ciertos detalles, que comenzarán a darnos más luz sobre el carácter de los grupos familiares de ambos grupos de mujeres jóvenes profesionales para comprender como una determinada posición estructural de las familias de origen puede potenciar una exitosa trayectoria educativa y cómo también determinadas dinámicas dentro de las relaciones familiares pueden alentar o desanimar la búsqueda y consolidación de una carrera profesional.

Queremos enfatizar el distinto carácter que pueden tener los núcleos familiares de origen y el papel que estos pueden tener para influenciar, determinar o potenciar determinadas interacciones sociales. Partimos del hecho de que la familia es uno de los contextos más influyentes de la socialización primaria (infancia y la adolescencia) de los individuos. Por tanto la orientación de los padres, siempre en interacción con su *milieu* social, tendrá un impacto –que variará en grado– en la adhesión o rechazo de roles tradicionales de género y también en la elección de una determinada carrera y su eventual desarrollo profesional.

Las formas de influencia de los padres pueden percibirse como indirectas tales como el nivel educativo, ocupación, el contacto que da con las actividades derivadas de su

---

<sup>81</sup> No obstante, esto es la deducción obtenida de los datos sociodemográficos de las familias de origen de nuestras entrevistadas. Posteriormente a lo largo de la tesis indagaremos sobre la veracidad de estas referencias.

profesión, entre otros; o cómo directas, aquellas formas de influencia que padres llevan a cabo considerando el desarrollo de una determinada trayectoria para los hijos: escuelas con determinados tipos de enseñanza, actividades extracurriculares, etc.

Afirmamos que en un alto grado, la influencia parental está en función de las determinadas relaciones de producción de los padres, es decir, de su pertenencia de clase. Esta última entendida como relación y como proceso (Thompson, 1989) brinda una serie de experiencias subjetivas conformando un tipo de conciencia dentro de una cultura en un espacio y tiempo determinados. Las distintas formas de apropiación son experimentadas a través de la clase y son estas relaciones las que orientan a “comportarse como una clase”.

La serie de consideraciones sobre las necesidades de educación y crianza sobre un hijo pueden variar según el tipo de relación que exista entre sus padres, progenitores o tutores y el *milieu* social. Dentro de esto el género también se muestra como una constante puede determinar—aunque no siempre— el tipo de influencia parental. Así por ejemplo, un padre o madre no profesional puede alentar la participación de su hija en una profesión considerada típicamente masculina mientras que un padre o madre profesional puede desalentar dicha participación. Las expectativas sociales sobre el género pueden también provenir del sistema de educación formal, de los profesores que participan en este proceso, de los compañeros de clase o pares de juegos, de los medios de comunicación, etc. de las influencias sociales. Todos estos pueden influir en una determinada configuración del género sin embargo el entorno familiar puede contrarrestar dichas influencias a favor de las que considere más ad hoc siempre en función de los recursos disponibles. Por tanto, aunque el género tendrá un peso sobre las condiciones de crianza, este siempre será experimentado de forma diversa según la condición de clase.

Las mujeres que participaron en este nuestro estudio hablaron abiertamente acerca de sus entornos familiares y las influencias culturales en su educación y su desarrollo profesional. Sus narrativas nos permiten establecer la conjunción de las relaciones de clase y de género con lo cual observaremos estas deben ser entendidas en términos no totalitarios, sino en términos de negociación o luchas dentro de los contextos a los que las mujeres de nuestro estudio pertenecen.

### 1.2.1 Mediaciones familiares en el desarrollo de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona

[...] yo siempre he sido muy unida a mi padre, desde muy pequeña. Por las tardes solía ayudarle con cosillas: que limpia esta máquina, que ayúdame a colocar esto o a desarmar aquello. Eran chorradas ¿sabes? pero mi padre me lo daba para hacerme sentir que participaba. Bueno también lo era con mi abuelo (materno), él se dedicaba a la importación de especies y en los viajes, solía irme con él. Yo le ayudaba con los archivos, contando, supervisando que se había vendido, que se tenía que comprar... Creo que por eso me hice buena en matemáticas porque él siempre me tenía contando. **María S.**

María S relata con ánimo todo lo que pasaba con su padre y su abuelo materno, hace memoria que desde su infancia pasaba gran tiempo ayudándoles: a su padre en tareas mecánicas y a su abuelo en tareas contables. María S enfatiza en la admiración que tiene por sus padres y abuelos pues ellos se levantaron de la nada. Ella es la primera después de dos generaciones por parte de la familia materna que ha nacido en Cataluña. Sus abuelo y abuela (por parte materna) nacieron en Cuba, dónde habían migrado los padres de estos para dedicarse a la importación de especies y productos alimenticios. Su madre y su única tía también nacieron en la isla. Su padre huérfano, fue acogido por su abuelo materno en uno de los viajes por este por Cataluña. Su padre solía trabajar como ayudante en una tienda de ultramarinos y siempre platicaba con su abuelo. María S menciona que en una ocasión su padre preguntó tanto sobre Cuba que su abuelo le dijo “doncs si tant vols saber, perquè no vèns amb mí?” a lo que su padre accedió inmediatamente. Ella ríe y prosigue “ve a saber si la historia es cierta, pero así me lo han contado siempre”.

María S menciona lo unidos que fueron su abuelo materno y su padre: “[...] mi padre fue más hijo de mi abuelo que sus propias hijas!”. Después de haberse graduado de Ingeniería y en un viaje a Yucatán (México) su padre recibió una oferta de trabajo “dijo que no, no lo pensó dos veces, jamás le habría dado la espalda a mi abuelo” además –prosigue María S– “estaba mi madre de por medio”. Ella también me relata que su padre siempre solía jugar con su madre. En uno de tantos juegos, la madre de María S juntaba telas blancas por toda la calle, cuando una persona le pregunto para que las quería ella respondió “para hacer mi vestido de novia” cuando regreso a la tienda, su madre lloraba porque no logró recolectar mucha tela, y su padre la consoló diciendo “*Ara*, tenemos mucho tiempo antes de casarnos, aún puedes juntar tela...”.

El ambiente posterior a la Revolución Cubana era demasiado hostil, y muchas de las

personas con las que sus padres y sus abuelos convivían se habían marchado de la isla. Sus padres y abuelos deciden regresar a Cataluña en 1967, estableciéndose en el área del Penedés. Con pocos ahorros su abuelo decide comenzar de nuevo pero murió cuando María S tenía 10 años. María S menciona que su padre no quiso continuar el negocio porque estaba cansado y no le veía futuro. Después comenzó a laborar en una granja avícola, dónde después de un año su padre ya era el gerente general. Su padre se había ganado la confianza del dueño y supervisaba todo el proceso “Fue en la granja dónde adquirí mi *don organizativo*” me dice María S, ella prosigue “Me encantaba ir después del colegio con mi padre, me divertía mucho. Me gustaba pensar que yo dirigía el lugar ¿sabes? –risas– pero además me hacía sentir bien pensar que compartía un nexo especial con mi padre, que él me enseñaba como mi abuelo lo había hecho con él”.

En toda la narrativa de María S podemos ver como ella menciona que los dos mayores influencias en su vida fueron su abuelo y su padre. En varias ocasiones ella enfatiza que su *don organizativo* proviene de su familia, especialmente a su padre, que fue una especie de primer mentor para ella. Ella menciona que a lo largo de su crecimiento su padre fue su mayor apoyo: "Cuando estaba en la escuela secundaria gané un concurso de física, el ganador viajará a Alemania para un campamento. Mi padre me ayudó a desarrollar el proyecto y ganamos ¿sabes? [...] estaba muy emocionada, mi padre me regalo un diccionario de alemán y practicamos mucho antes del viaje.” María S relata que el campamento no era lo que pensaba y que los chicos de ahí la trataban mal porque ella era la única chica. Una tarde llamó a su padre para decirle que no quería estar más ahí, a lo que su padre respondió: "allí no hay ni chicos ni chicas, sólo los futuros ingenieros". María S expresa cómo en su hogar sus padres nunca hicieron diferencias entre ella y su hermano que ambos “fueron criados por igual”.

Ella también destaca cómo su padre les enseñó a luchar por sus metas y que sus logros son el resultado de su *esfuerzo*. “Mi padre siempre nos crió para hacer nuestro mayor esfuerzo” me dice María S. Para ella su "esfuerzo individual" es parte central de los logros en su trayectoria profesional. La narrativa del esfuerzo–individual– para expresar la consolidación o el logro de un objetivo no es un hecho aislado tal como veremos a continuación.

.....

Lidia R es una de las investigadoras más destacadas en *Web Accessibility*. En el año

2013 recibió el premio como una de las mejores jóvenes investigadores jóvenes en España. A lo largo de su trayectoria académica recibió importantes premios, uno de ellos—otorgado por la mayor compañía de búsqueda en Internet en el mundo— la ayudó a formar el proyecto para su propia compañía y otro de ellos—otorgado por una multinacional en telecomunicaciones inglesa—la ayudó a poner en marcha la compañía. Su empresa, es una firma de software enfocada a desarrollar juegos para ayudar a niños con problemas de aprendizaje y con ello mejorar sus habilidades de lectura y escritura.

La primera vez que nos conocimos ella no podía dejar de mover las manos y tocar su cabello. Parecía ansiosa así que le pregunté si pasaba algo. En una forma rápida y casi inentendible me dijo que tenía mucho trabajo y eso la ponía nerviosa<sup>82</sup>. Proseguí a pedirle que me diera un recuento de su niñez, ella suspiró profundamente y dijo: "¡Uff Tía, esto va a ser largo!". Me relato las dificultades de su infancia a raíz de abusos sufridos por algunos profesores y compañeros en la escuela primaria. ¿La razón? Lidia R tenía un trastorno del aprendizaje que no se había diagnosticado, y debido a su bajo rendimiento, los profesores de la escuela siempre la trataban como "estúpida". "No estoy bromeando", me dice con énfasis "Ellos estaban desesperados porque tenía mucha dificultad para aprender y me trataron muy mal. ¡Hombre! En España, en los 90's, en una escuela católica privada, no había mucho que hacer". Lidia R relata que sus padres, derrotados por la situación, decidieron enviarla a clases de piano, a clases de pintura, a las clases de tejer, entre otras variedades. Ella prosigue: "Como suponían que no iba a lograr nada en el colegio, la idea era encontrar una manera en la que yo pudiese ganarme la vida en el futuro".

En las clases de piano, la madre de un compañero suyo les recomendó visitar a un psicólogo. Lidia R relata: "¡Tía mi padre flipaba! Se enojó como nunca gritándole a mi madre que su hija no estaba enferma". No obstante la reticencia de su padre y sin su conocimiento, su madre la llevó al psicólogo. Después de algunas sesiones, Lidia R fue diagnosticada con dislexia. Ella continúa: "Mi madre estaba encantada, por supuesto, después de todo su hija no era tonta...". Después del diagnóstico ella relata que las cosas cambiaron mucho:

"Mis padres me pusieron un tutor especializado que me ayudó a desarrollar mi aprendizaje más allá de la dinámica de la escuela. Empecé a subir mis notas, me sentí menos deprimida, comencé a

---

<sup>82</sup> Con los siguientes encuentros entendería que Lidia R frecuentemente expresaba su estrés por medio de tics nerviosos y en casos más graves, con la caída de cabello.

hacer amigos [...] ¡Hala! que al final de la escuela secundaria me dieron un premio por la nota más alta de mi generación [...] Bueno, no te creas, no fue tan fácil. Mi padre me ayudó mucho. El me animó a leer siempre, me compró muchos juegos para estimular la lectura [...] Hace tiempo, la casa de la profesora de piano estaba muy cerca de la Universidad Francisco de Vitoria, solíamos caminar por allí para llegar a las lecciones. Un día mi padre me dijo ‘*ya verás cómo vas estudiar aquí*’.

Lidia R asoma una sonrisa leve mientras tira incontrolablemente de un mechón de cabello con su mano derecha: "Siempre he sido un poco loquilla ¿sabes? se me quedo la costumbre de asistir a clases de cosas bizarras... Tome unas lecciones para tocar el ukulele o un curso para aprender a hacer jabones—risas—Pero también siempre he trabajado duro ¿sabes? siempre con mucho esfuerzo". Ella relata que fue difícil el encontrar “su pasión” y su carrera definitiva “en la Universidad iba a clases, tenía buenas notas, pero no tenía mucha motivación [...] mi padre siempre me decía que fuera a muchos eventos para dar con mis intereses y así fue como llegue al CALL<sup>83</sup>”. Al final del grado Lidia R desarrolló un proyecto de tesis sobre Procesamiento del Lenguaje Natural y su padre le alentó para participar en el Certamen Arquímedes<sup>84</sup>, ella relata “[...] bueno, que me ayudo con los formularios y todo, que llena esto, que pon aquello”. Ella relata que después de obtener el premio encontró lo que quería hacer y como quería hacerlo diciéndome “y mira que con esfuerzo, aquí estoy”. Al preguntarle ¿qué quieres decir con esfuerzo? Lidia R me responde:

"primero fue para ser tomada en cuenta en el colegio, para dejar de ser la tonta. Después lo ha sido en informática, que es un campo lleno de tíos ¿sabes? *Nunca he sufrido discriminación*, pero muchas personas me tratan como *la chica*, esa que está ahí de *adorno*. Por un momento me dije ¡jope has vuelto al colegio! [...] he tenido que hacer mucho esfuerzo para ser vista ¿sabes? a veces como mujer no te toman muy en serio".

Le pregunto sobre las barreras para ingresar al campo y ella responde: "Mira, no es qué como mujer se te prohíba estudiar computación, es sólo hay muy pocas chicas interesadas en estudiar eso. Conozco a muchas tías muy capaces ¿sabes? chicas muy guapas que están haciendo algunas cosas que flipas. Nadie les prohibió estudiar informática pero tuvieron que trabajar duro para llegar a donde están". Lidia R enfatiza en que no hay una barrera en el acceso a la mujer al campo computacional y

---

<sup>83</sup> Computer-Assisted Language Learning.

<sup>84</sup> El Certamen Arquímedes tiene como objetivo fomentar la investigación entre los universitarios españoles mediante la concesión de premios a trabajos originales de investigación. Información disponible en [http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-4308](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-4308) Última revisión 22/02/2015

ella insiste en que lo que se necesita es esfuerzo, asegurando que "cualquier chica puede hacerlo si se esfuerza lo suficiente". Aquí observamos de nuevo el lugar predominante de la figura paterna como el mentor primario, como figura de apoyo para los retos de día a día y cómo soporte para el desarrollo de metas. Asimismo es visible la lógica del "esfuerzo" como la actitud que posibilita la obtención de los logros, el esfuerzo como una de las principales características de su carácter, como aquello *individual* que le ha permitido sortear obstáculos para llegar al lugar en donde está ahora.

.....

Emilia C da un sorbo a su taza de café, hace una pausa y me dice ¡joder, es que a mí nadie me ha regalado nada! La gente piensa que porque tú padre es famoso tienes todo arreglado y tal [...] *He trabajado muy duro* para decir: esto me lo he ganado por mí mismo". Guarda silencio, encuentro que se siente sorprendida por su énfasis y pide una disculpa. A lo largo de todas las entrevistas Emilia C se mostró con mucha cortesía y con una imagen pulcra: ropa sin arrugas, manicura impecable, ni un cabello fuera de lugar, un tono de voz amigable, movimientos lentos, con una compostura abrumadora. Ella se disculpa por la mala palabra y dice: "Siempre he sido una chica tranquila, muy amante de la casa. Mi familia es muy tradicional, mi padre nos decía que las señoritas son tal [...] que siempre se deben tener buenos modales".

Emilia C es *Senior Associate* en una importante casa de inversiones inglesa. Es la única mujer en su división y una de las dos mujeres en altos niveles en la sede de Barcelona. Ella relata que en la oficina, es la única mujer que se sienta en la mesa, las demás están detrás de sus jefes, ella prosigue "Bueno, también yo pase tiempo detrás, me costó un gran esfuerzo para pasar a la mesa". Emilia C relata que su padre siempre les inculco "disciplina y esfuerzo", mencionando "Él nos ha enseñado<sup>85</sup> que esas son las únicas dos cosas que se necesitan para tener éxito en la vida. Yo siempre lo tomo como un ejemplo. El proviene de un pueblo, sus padres murieron cuando él tenía diez años y vivía con su tía, que no tenía mucho dinero. Con todo, él pudo convertirse en un deportista de elite".

El padre de Emilia C es un ex-jugador del equipo de fútbol de primera división más importante de Barcelona. Después paso a ser parte de la junta directiva y del equipo técnico. El conoció a su madre debido a sus abuelos maternos tenían un restaurante

---

<sup>85</sup> Emilia C siempre hablará en plural para referirse a ella misma y a su hermana Marta C, quién también participa en este estudio.

cerca del campo de entrenamiento. Su padre frecuentaba el lugar y su madre trabajaba como mesera algunos fines de semana. Ella relata que su abuelo era un señor “muy conservador, de la vieja escuela, además era muy celoso de mi madre, su hija más pequeña, la más guapa” según su abuelo. Aunque por mucho tiempo su padre estuvo interesado en su madre no hacía nada porque se sentía intimidado por su abuelo. Ella menciona “veo a mi padre, siempre lleno de iniciativa, siempre dispuesto a dar el primer paso y me sorprende al pensar que no podía hablarle a mi madre [...] así es el amor ¿no?”, prosigue el relato “un día –según me cuenta mi padre, asegura Emilia C–mi padre estaba en la barra sentado, no bebía o comía sólo movía la cabeza para seguir a mi madre cuando pasaba. Mi abuelo se acercó a él, le puso una mano en la espalda y se dirigió hacia mi madre ‘¡Hostia! Que sales con este para que se le quite lo amurriado’” Emilia C cuenta así la historia de cómo su abuelo fue celestino entre sus padres mencionando “no sé, yo creo que mi abuelo vio el verdadero carácter de mi padre y por eso accedió a que el saliera con su hija”.

Emilia C reconoce a su padre como una figura de esfuerzo, como un hombre que se ha hecho "a sí mismo" en contra de las circunstancias, pero más aún se reconoce a través de su padre “[...] bueno, somos muy unidas todas aunque mi hermana–Marta C– siempre ha sido bastante independiente ¿sabes?[...] me gusta pensar que soy más cómo mi padre, mi hermana menor es como mi madre, muy guapa ella, muy preocupada por como se ve y tal, y Marta, bueno, Marta es Marta.”

Cuando le pregunto por qué eligió trabajar en actividades portuarias ella me dice

"En realidad no es que yo lo haya escogido. Empecé en la firma por casualidad, justo antes de terminar el grado no tenía mucha idea de que hacer. Quería hacer oposiciones, quería ser Juez, me gustaba la idea de buscar justicia [...] El proceso es muy largo y en ese lapso un amigo de mi padre me comentó que en su firma habían puestos para hacer pasantías. Llegué ahí pensando que iba de paso y al final ¡me he quedado!" **Emilia C**

Emilia C hace énfasis en el hecho de que ella no obtuvo el puesto “influencias” sino más bien porque ella se había esforzado y además tenía las “competencias” requeridas por la empresa, mencionando enfáticamente “ahora es más difícil quedar por un enchufe ¿sabes? todo el mundo está muy preparado, muy globalizado, las oportunidades son iguales para todos [...] si no obtienes un puesto es sencillamente porque no estabas suficientemente preparado o porque no mostraste capacidad”.

A través del relato de Emilia C percibimos nuevamente la narrativa del esfuerzo para contextualizar la posición social de una persona. Los relatos hasta ahora mostrados

dejan ver como un sentido “meritocrático” completamente “neutral” rige el paso de los individuos a lo largo de su existencia social. En este sentido, el esbozo de la narrativa meritocrática difumina los conflictos de clase y los conflictos de género, dando la apariencia de que no se trata de los recursos del individuo (ni de su posición social o su género) sino más bien de su habilidad para desenvolverse y del esfuerzo que invierte en la persecución de la meta. Incluso cuando las entrevistadas reconocen el rol jugado por su padre y/o madre, ha sido su habilidad individual para enfrentar o manejar sus circunstancias lo que explica su desarrollo profesional. Después de todo, en una sociedad “de igualdad de oportunidades” dónde todos los individuos son iguales, cada uno es responsable de su propia posición social.

.....

Gema B se asoma por la puerta de su oficina haciéndome una seña para indicarme que puedo pasar, toma asiento y se disculpa por hacerme esperar tanto tiempo “que pena, lo siento, pero no tenemos supervisor y mientras tanto debo revisar todas las propuestas” le pregunto si pronto habrá un nuevo supervisor a lo que ella prosigue “bueno, no mientras yo haga todo el trabajo” ella sonríe, aclara que es una broma y me dice que debido a que se trata de una oficina internacional y la convocatoria es abierta a todas las sedes, el proceso de elección toma cierto tiempo.

Gema B es directora de comunicaciones en una agencia no gubernamental internacional. Se le ve frecuentemente corriendo en los pasillos de todo el edificio, dando conferencias de prensa y atendiendo comunicados, ante la falta de un supervisor ella asume también las actividades. Se disculpa un momento para atender una llamada y comienza a hablar francés fluidamente, termina la llamada y proseguimos con nuestra charla. Ella menciona que no es ajena a hacer malabares:

“en la *masía* había que hacer cosas todo el tiempo, desde pequeñas pasábamos trabajando, primero con los abuelos, después con mi padre<sup>86</sup>[...]cuando tenía 20 años mi padre tuvo un infarto y entre todas<sup>87</sup> tuvimos que hacer frente al negocio[...] hablaba con proveedores, cotizaba, compraba insumos, pagaba salarios e incluso hablaba con los miembros de la cooperativa—mi padre es un miembro muy activo— y al mismo tiempo tenía que seguir asistiendo a la Universidad, supongo que eso me hizo *multitasking*” **Gema B**

---

<sup>86</sup> El padre de Gema B es heredero del negocio familiar pues un hermano migró a la ciudad, dónde actualmente radica desvinculándose por completo de la *masía* y una hermana menor quién después de un accidente quedó limitada para asumir cualquier función.

<sup>87</sup> Es decir, ella, su hermana mayor y su madre.

Gema B relata que creció viendo a su padre interesarse por todos “els pagesos del poble” mostrando siempre preocupación “per tots els recursos de la seva terra” y sobre “i els sabers de moltes generacions de pagesos que han treballat aquestes terres<sup>88</sup>”. Ella continúa hablando sobre su padre y como siempre ha sido una persona comprometida con su trabajo, muy interesado en compartir esa visión con los demás. A raíz de este compromiso Gema B asume que desarrollo su interés por la comunicación “mi madre hizo mucha presión para que ingresaré en un grado más técnico [...] después de un año de Agronomía confirme que no era lo mío. Mi padre insistió en que me lo pensará bien, alejada de cualquier presión” Durante un mes residió en casa de su tío (hermano menor de su padre) cuya esposa e hijo son periodistas, Gema B menciona que tenía claro que quería comunicar algo “no sabía si quería ser periodista o tal, pero me encontré con que me gustaba ya después sabría qué hacer”. Durante un tiempo Gema B tuvo la idea de ser periodista pero cuando hizo su Erasmus en Roma cambio de idea:

“hice amistad con una chica que era parte del consejo estudiantil, era muy política, siempre estaba de reunión en reunión [...] un día la acompañe a una reunión, ahí la gente intentaba redactar un manifiesto con puntos importantes [...] pasaban las horas y no llegaban a nada, me desesperé y en un momento—y con un italiano muy precario pues sólo tenía tres meses de haber llegado—comencé a redactar los puntos, los leí y todos quedaron conformes. Valentina—la chica italiana—me dijo que debería de redactar todos sus comunicados y eso hice mientras estuve ahí” **Gema B**

Gema B menciona que tuvo la misma sensación cuando asistía a las reuniones de la cooperativa agrícola en lugar de su padre: “no sé, era algo que disfrutaba hacer [...] me gustaba ver a mi padre hablar en público, pero sobre todo, ayudarle a redactar el texto [...] desde antes de graduarme comencé a ayudarle con la redacción y ahora, aunque lo menos—su salud ¿sabes?— lo sigo haciendo”. Ella relata varias anécdotas para mostrar el compromiso de su padre con el pueblo y de cómo este se involucra en la vida local:

“yo creo que si hay que poner una nueva farola, mi padre va a hacer un *meeting*, y hablará sobre lo bueno y lo malo de colocarla—*risas*— de verdad, mira te cuento que una vez, mi madre estaba empeñada en poner los monitos del jardín, los...mmm... gnomos ¿cierto?”

---

<sup>88</sup> Extractos de un discurso que su padre dio durante una reunión de Agricultores Familiares en Catalunya. Agradezco infinitamente el gesto de Gema B para proporcionarme acceso a su “archivo familiar”.

Bueno mi padre odiaba la idea pero no dijo nada, después nos hizo llegar una carta con su opinión sobre los gnomos invitándonos a *debatir sobre el asunto*. Al final mi madre cedió diciendo ‘vuestro padre siempre sabe cómo llegar y besar al santo...’” **Gema B**

Gema B me explica que esta expresión significa “tener suerte desde el principio” y la considera como algo genético *heredado* de su padre, en este sentido, me aclara que no se trata de tener sólo suerte, sino de “trabajar duro para crear tú propia suerte”. Ella conecta esta idea con los obstáculos sorteados por su padre:

“a mi padre le aconsejaron no continuar con el negocio familiar, mi tío vendió su parte de la herencia y le decía a mi padre que hiciera lo mismo. Fue mi abuelo paterno quién le ayudo a continuar mediante un préstamo [...] después tuvimos otra crisis primero con el infarto y después la reorientación del negocio ¡fue un follón! [...] en todos los casos mi padre siempre se ha esforzado, siempre ha sabido rehacer su suerte” **Gema B**

Las narrativas dejan ver una marcada presencia de la “narrativa del esfuerzo” dentro de los relatos. El *esfuerzo*, como el factor decisivo para contrarrestar las contingencias y para lograr los objetivos. La suerte dentro de las narrativas, deja de estar vinculada a las condiciones externas (estructurales) para venir a hacer algo que se puede crear a partir de un esfuerzo individual. Asimismo, observamos la recurrencia en los relatos de la figura del padre, quien se alza como protagonista y de quién nuestras entrevistadas heredan el *talento* y la *habilidad* para auto-gestionar sus vidas.

Sin embargo, la narrativa meritocrática, no es una sola y por tanto puede variar en grados de organicidad y complejidad y puede ser configurada en torno a distintas concepciones (la justicia, la religión, el sentido común, etc.) que son en muchos casos, inconsistentes. Asimismo el esbozo de dicho discurso, se encuentra altamente vinculado a una perspectiva de clase, la cual tiene lugar a raíz de las experiencias compartidas en común como miembros de una determinada clase y su relación con las condiciones materiales de origen.

Con el progreso del discurso meritocrático, las personas ven en el despliegue de su *esfuerzo*, sus *habilidades* o sus *dones* –presentes en cada uno de los individuos– como la razón por la cual se logra un lugar destacado en la escala social. La idea de que es el propio individuo (dejando a un lado sus dinámicas sociales), con sus propias habilidades, quién construye su trayectoria personal y con esto, su lugar en la

sociedad, ha sido parte del ideal cultural dentro del capitalismo en las últimas décadas. El discurso de la autogestión dentro del ideal meritocrático ha funcionado como un discurso eficaz, en la medida en que se ha logrado ocultar una variedad de conflictos en las relaciones sociales. Con esto, el talento es concebido como la característica más importante para subir en la escala social (Sennett, 2006), presentándose como una característica aparentemente neutral, en la medida que no es "heredada", y que todos los miembros de la "teoría" puede tener. En este sentido, la autogestión se presenta como el pertinente control que un individuo tiene sobre sí mismo y sobre sus circunstancias, es decir, como el eficiente manejo de factores que ayudan a afrontar contingencias para delimitar su propia trayectoria de vida, más allá de los determinantes sociales.

Lo anterior nos permite observar dos referentes íntimamente conectados en el caso del grupo de mujeres jóvenes profesionales de Barcelona, el primero está centrado en la forma en que particulares condiciones devienen en una subjetividad que observa un espacio social neutro. Segundo, la configuración y dinámica de las familias de origen, coloca la figura del padre varón como figura activa en la creación de su ideal profesional, siendo la experiencia de clase central para dar legitimidad a los discursos de autogestión pero también para estimular el desarrollo de un determinado compromiso con el trabajo.

### **1.2.2 La individuación de la experiencia de clase**

Young (1958, p.20) afirma que meritocracia, como concepto tiene un origen todavía confuso. Si bien el término, inicialmente fue usado con carácter general a partir de 1860 a través de su uso extensivo en periódicos de pequeña circulación ligados al Partido Laborista sólo mucho después se extendió su uso a todas las clases sociales. Los socialistas se mostraban abiertamente en contra del ascenso por las influencias de la familia y la sucesión en el oficio. En este sentido, promovieron la multiplicación de organizaciones de gran tamaño favoreciendo la promoción por el mérito de sus miembros.

La meritocracia como discurso y como forma de explicar la posición-de éxito o de fracaso-de los individuos dentro de la sociedad tiene su base en la Inglaterra del S.XIX. Entre 1870 y 1880, a partir de la instauración de la enseñanza obligatoria y la supresión del favor político para la administración pública, en Gran Bretaña se abre

comienzo a la “competencia leal”. La idea general era colocar el mérito<sup>89</sup> como el criterio valorativo más importante para el ingreso y ascenso dentro de esta profesión (Young, 1964, p.17). Hasta las reformas en la Administración Pública en Gran Bretaña, la mayor parte de la sociedad estaba regida por el nepotismo. Lo común hasta este periodo era que el nacimiento determinará la posición alcanzada dentro del espacio social (p.20). Cuando la herencia era el hecho dominante de la vida—la gente podía heredar no sólo tierras o bienes, sino además cargos en distintas instituciones—no podía existir el concepto de meritocracia (Sennett, 2006, p.95).

Sin embargo, las aspiraciones de un sistema más igualitario estarían truncadas desde el origen, pues el fallo de este sistema (copiado y reproducido posteriormente en múltiples organizaciones) era que el resto de la sociedad, no se ajustaba a los principios que regían en la administración pública (Young, 1958, p.18).

A medida que se iba desarrollando la industria, el feudalismo se mostraba como un atentado contra la productividad (Sennett, 2006, p.11). Solé (1996) afirma que la consolidación del sistema capitalista trajo consigo la idea de igualdad de oportunidades, que significa que cada uno, independientemente de sus orígenes, podía tener la misma posibilidad—bajo la condición de poseer las capacidades y habilidades adecuadas—de alcanzar los lugares más elevados en la escala ocupacional y en la estructura social(p. 20). En este sentido, asegura la autora que idea de igualdad se configura a partir de ambos principios. La sociedad capitalista, ofrece la imagen de una sociedad igualitaria que ha superado de la división de clases sociales, a través de la movilidad social vertical garantizada por las oportunidades ilimitadas de avance y promoción sociales.

La mayor sofisticación del capitalismo como sistema de producción asegura Sennett delimita que “sólo un determinado tipo de seres humanos es capaz de prosperar en condiciones de alta inestabilidad”. Este tipo ideal (independientemente del género) debe ser *multitasking*, es decir, configurarse a un uso productivo del tiempo, debe ser capaz de adaptarse al continuo cambio de escenario laboral y más importante aún, debe desarrollar nuevas habilidades —así como demostrar capacidad en desarrollar capacidades potenciales—a medida que se mueve en la realidad cambiante (2006, p.11). Es así como dentro de este marco, el *talento* emerge como la capacidad de adaptarse a distintos espacios de trabajo con distintos requerimientos de destrezas

---

<sup>89</sup> Entendido como la recompensa de una persona por la calidad de su trabajo (Sennett, 2006, p.95).

donde un *yo* concentrado a corto plazo mueve fuerzas para desvincularse de sus experiencias del pasado (p.12). Este individuo “ideal” concibe formas particulares de dependencia y autogestión, altamente reguladas por la creencia de un *ethos* meritocrático donde el mismo es dueño de sus propias circunstancias.

El proceso de “autogestión” según Sennett (2006) no es inocente pues suprime a los individuos de concientizarse de las responsabilidades de aquellos que controlan y son controlados. Con ello la ideología meritocrática –fundada en la falsa idea de que un juicio impersonal determina el valor personal– explica la posición y logros a lo largo de la vida en función de la competencia y habilidad del individuo: aquellos individuos que no tienen recompensas en su vida social es debido a que no son “capaces” o no se han “esforzado” lo suficiente. Con ello, el discurso meritocrático ofrece una visión social que ordena a los individuos en base a sus talentos personales al mismo tiempo que etiqueta a los individuos de clases menos privilegiadas como carentes de las habilidades personales y como moralmente irresponsables, pues el ciclo de privación o de carencias en el que están inmersos es producto de su falta de auto-gestión.

A partir de esto, la narrativa meritocrática dentro de las sociedades occidentales, se ha consolidado como discurso que ayuda a validar una posición o una acción de los grupos afincados en el poder, escondiendo relaciones de discriminación bajo una serie de apologías sobre el esfuerzo y las competencias individuales dentro de un marco institucional que permite o potencia el desarrollo de dichas apologías. No se trata de un simple discurso aislado pues no se desarrolla en exclusividad por un individuo sino dentro del espacio social del que este forma parte.

Lo anterior es visible en las narrativas del grupo de mujeres profesionales de Barcelona, cuyos relatos dejan ver una subjetividad con un fuerte carácter agencial cuya explicación de la posición social así como de la capacidad para afrontar cualquier eventualidad se establece en términos de cualidades personales. En este sentido ha sido su *esfuerzo individual* el que les ha permitido desarrollar una trayectoria exitosa educativa y laboralmente hablando. La recurrencia de subrayar el *esfuerzo* personal de sus padres (varones) como elemento clave al momento de enfrentar distintas clases de contingencias así como la base de su triunfo profesional encontramos este orden supuestamente ético imposibilita a los sujetos para comprender la forma en que las condiciones estructurales están vinculadas a las experiencias de clase.

En estos sentido, su punto de partida, es decir, las condiciones materiales de sus familias de origen, resulta crucial en la configuración de su visión "neutral" de la realidad, lo que su vez—paradójicamente—permitió a este grupo de mujeres desarrollar el sentimiento de autodeterminación para poder franquear barreras de género al momento de su elección vocacional o en su desempeño profesional.

En un primer punto observamos cómo —en su mayor parte—las mujeres de este grupo franquearon las imposiciones, determinaciones y factores asociados a los roles tradicionales de género durante su socialización primaria:

“No recuerdo que mis padres hicieran alguna diferencia entre mi hermano y yo, nos trataban igual a ambos. En casa ambos teníamos deberes y nadie podía evitarlos ni por ser hombre ni por ser mujer. *Ara* si recuerdo que mi madre era la que intentaba un poco hacerme pasar por el rollo de chica ¿sabes? ‘que si usa más faldas’, ‘que porque voy a pasar tiempo en un lugar lleno de tíos’, ‘que el pueblo se lo tomaría muy mal’ y tal, pero mi padre siempre me decía que no le hiciera caso y que hombres y mujeres éramos iguales”

“[...] que lo pienso y creo que con las amigas, especialmente con los de *tota la vida*, con los que creces sí que fue más difícil. Recuerdo una discusión con mi hermano porque él estaba muy cabreado porque sus amigos se burlaban de él por su hermana *machorra* [...] También recuerdo que muchas amigas me preguntaban cómo después de pasarlo tan mal en el campamento me empeñaba por ser ingeniera” **María S**

“¡jope! En mi caso era la lucha de dos fuerzas... Mi padre siempre me alentó a todo: ‘que Sofía quiere aprender a cantar, pues búsqenos un maestro de canto’, ‘que si Sofía quiere aprender alemán, búsqenos la mejor escuela de alemán’, ‘que si quiere hacerse el corte de cabello de chico, pues que se haga el corte de cabello de chico’, y viceversa con mi madre: ‘qué porque canto y no piano’, ‘por qué alemán y no francés’, ‘cómo quieres ese corte si es de chicos’ y tal. Mi madre siempre ha sido más *tradicionalita*[sic] — Sofía guiñe— así como de la vieja España—risas—pero mi padre al final siempre ganaba” **Sofía R**

“[...]¡no que va! nosotros éramos una familia muy tradicional, mi padre trabajando mi madre en casa—bueno hasta que las hijas mayores se fueron—pero mi padre siempre nos dijo que éramos una generación diferente, y que las mujeres podían lograr todo[...] Si nos han criado más como mujeres, creo que ha sido lo normal ¿sabes?[...] Si te lo propones puedes ser una mujer exitosa con esposo e hijos, sólo es cuestión de equilibrios[...]

**Emilia C**

“Pues yo no tengo un solo recuerdo de limitantes [...] Mi padre es un hombre muy centrado y desde siempre me ha enseñado a no sentirme desvalorada. Si recuerdo a mi madre decirle a mi padre una vez ‘*Joan esa niña va a crecer creyendo que puede de todo*’ a lo que mi padre respondió ‘pero es que puede hacer de todo’” **Lidia R**

“Ahora que lo pienso, no sé si en todas las familias era igual. Mi hermano y yo crecimos como iguales, siempre muy unidos, como gemelos [...] Mí madre era modelo de catálogo, ella desde siempre ha sido muy mona [...] cuando éramos pequeños recuerdo que invertía un mogollón de tiempo en vestirnos y tal. De niños siempre jugábamos a hacer personajes, por ahí de los 10 años formamos una banda y yo quería tocar la batería pero mi hermano no me dejaba diciéndome que ‘las tías no tocan la batería’, vino mi padre y le dijo ‘¡pues que no es una niña, es tú hermana y ella va a tocar la cítara, las maracas o lo que le venga en gana!’” **Helena G**

“Mira, me viene a la cabeza una vez que era pequeña, tendría como ocho años. Hubo un festival de la escuela y yo fui de astronauta. En la escuela un chico me dijo que mi disfraz no era real porque ‘no habían mujeres astronautas’ y yo le respondía ¡sí, sí que las hay! Claro, a falta de Wikipedia no tenía como contradecirle... Ya en mi casa, a la hora de la cena le he preguntado a mi padre si era cierto que no había mujeres astronautas a lo que él me respondió que era mentira y que si las había, pero de nuevo no tenía como comprobármelo y total que a pesar de lo que me dijo yo creía que efectivamente los astronautas no eran mujeres. Mi padre busco mucho tiempo en las enciclopedias que teníamos en casa pero nada. Después de un mes o algo así mi padre llegó corriendo con una revista en francés, ahí la abrió y tenía un reportaje sobre las mujeres astronautas de la Unión Soviética y mi padre se reía y me insistía ‘¡mira que si hay mujeres astronautas!’ Al día siguiente cogí la revista para enseñarla a mi compañero de clase, era mi forma de decirle *touché*” **Gema B**

“[...] creo que fuimos tradicionales pero no tanto como otros... Mis padres y nosotras somos de una generación distinta, eso es seguro. Mi madre es más del viejo régimen, de ‘*las mujeres calladitas se ven más bonitas*’ aunque creo que con los viajes y vivir en otros lados le ha ayudado a ver que hay otras formas de hacer las cosas ¿sabes? Mi padre igual no es un gran liberal pero siempre nos educó para desarrollarnos, en el sentido profesional pero también como mujeres, buscando siempre un balance[...] Tengo muy presente que en el bachillerato tenía una profesora que siempre nos repetía que el problema del país era porque ‘la mujer trabajaba y dejaba a la familia, que el lugar de una mujer estaba en su casa, nunca fuera de ella’ yo ingenuamente se lo comenté a mi padre y recuerdo que pidió cita con la directora y con la profesora. Ya ahí me mandaron a llamar

y el me pidió que repitiera lo que me había dicho la profesora, después de hacerlo mi padre le grito a la profesora-monja por supuesto- y a la directora que el problema del país era que la gente profesara tales gilipolleces, y que lo que el país necesitaba era gente trabajando. Después en casa mi padre se disculpó por los tacos y me insistió en que cualquiera era libre de trabajar si así lo quería.”

**Marta C**

La narrativa en este caso, se decanta por en eventos dentro de su etapa de infancia y adolescencia que consideran elementales dentro de su crianza y que en cierta medida fomentaron la configuración de una subjetividad más “igualitaria”. Es visible como la mayoría coinciden en señalar una crianza en condiciones de igualdad en función de los géneros, que sin embargo no es compartida por ambos padres. Es así como observamos que las narraciones dejan ver que en la existencia de dos visiones de crianza hasta cierto punto distintas, por parte de la madre y el padre, el voto final sobre la educación era potestad masculina. La paradoja recae en el hecho de el desarrollo de un subjetividad igualitaria depende de la delegación del punto de vista de uno de los progenitores, quien coincidentemente es la madre.

De la mano de esta visión estrecha de igualdad de oportunidades, un gran número de mujeres jóvenes profesionales del grupo de Barcelona asumen la idea de que las ventajas derivadas de la clase, son en realidad mérito individual, omitiendo el hecho de la desigualdad en el acceso a la educación, al mercado de trabajo, a las redes de contactos, etc.; en suma todo aquello que ha podido potencializar su desarrollo como altas profesionales se encuentra en estrecha relación con las condiciones de origen de su grupo familiar. No debemos olvidar que la creencia meritocrática opera al nivel del sentido común (Larraín, 2008) que para funcionar como una unidad coherente puede mezclar distintas creencias que a menudo resultan paradójicas.

Por otro lado el discurso del talento y el exhorto de la capacidad personal ocultan el privilegio de clase, pues es difícil pensar en el éxito profesional como proyecto de vida para aquellos que se sitúan en las escalas más bajas de la sociedad. Tal como lo menciona Sennett (2006, p.72) una hija de un grupo con mayores recursos económicos se puede permitir actuar en un modelo fluido mientras que una hija de clase baja ciertamente verá limitadas muchas posibilidades. En virtud de su posición de clase, es innegable que gran parte de las mujeres del grupo de profesionales de Barcelona gozo de un abanico más amplio de oportunidades: no sólo fue el su acceso a mejores instituciones educativas, o el hecho de haber estado sujetas a mayor

atención parental sino que también que tuvieron acceso a mayores redes sociales (tanto en cantidad como en calidad), lo que en definitiva ha ayudado en su éxito profesional.

El privilegio derivado de la posición de clase aumenta la capacidad de responder a las contingencias, si bien dicho privilegio puede reflejarse de formas diversas: ya sea que ofrezca la posibilidad de menguar el factor género dentro de la socialización primaria (tal como vemos en el caso del grupo de mujeres de Barcelona) o por otro ofrece la posibilidad de disminuir el paso por el laberinto institucional, es decir, posibilita un acceso menos tortuoso hacia niveles laborales superiores.

Es así como podemos observar cómo las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona adjudican a la dinámica meritocrática (discurso individualista centrado en su propio desempeño y esfuerzo personal) como la razón por la cual han logrado su consolidación dentro del mercado de trabajo sin que esto necesariamente significase—en el desarrollo de su vida adulta— un rompimiento con las expectativas tradicionales de los roles de género. Esto nos debe dejar claro que la intención de desarrollar una crianza con un carácter más neutral es un privilegio disponible sólo para unas clases. La capacidad del grupo familiar de origen para neutralizar los mandatos de género provenientes del exterior, es lo que permite—en gran medida— a nuestras entrevistadas, esbozar la narrativa del “esfuerzo individual”, pues la crianza dentro de un aparente escenario igualitario, ha logrado apartarlas exitosamente de los conflictos de clase y en menor medida—al menos en la etapa de socialización primaria—de género. Todo esto hace más evidente como la constitución y consolidación de mujeres profesionales altamente cualificadas dentro del mercado laboral está en más vinculado a la clase (recursos de las familias) y menos a un discurso emancipador de género.

### **1.2.3 De tal padre ¿tal hija?**

Las narraciones—hasta ahora expuestas—de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona nos ofrecen una visión más amplia del vínculo parental y el desarrollo de una determinada carrera educativa/profesional. Existe una variedad de estudios sobre la influencia familiar dentro de los contextos de socialización de la infancia-adolescencia (Arteaga, 2010; Dryler, 1998; Gillies, 2005) así como del nivel educacional de los padres sobre el desarrollo educativo o sobre el acceso al mercado de trabajo de los hijos (Breakwell et al., 2003; Wolters, 1999). En todos los casos, la

mayoría tiende a coincidir que existe una relación causal entre un mayor nivel educativo de las madres y el desarrollo educativo-profesional de los/as hijos/as. Dichos estudios se consideran plausibles dado que con frecuencia, en un gran número de países, la educación de la madres es más importante pues los niños tienden a pasar más tiempo con ellas, lo que trae consigo la posibilidad de un mayor rendimiento de capital humano (en sentido del esfuerzo) en los hijos ya que poseer madres educadas los ayuda a un mejor desempeño escolar.

Sin embargo, para nuestro grupo de mujeres profesionales de Barcelona es posible ver que las madres si bien han tenido un papel relevante (en función del cuidado y crianza) son los padres quienes tienen el papel protagónico en el desarrollo de sus hijas. En este sentido, es el padre, educado y hasta cierto sentido, con una tendencia liberal, el que influirá –tal como lo hemos observado previamente– en su visión igualitaria de la sociedad pero también el que fomentará su trayectoria educativa<sup>90</sup> y quien jugará una suerte de primer mentor en su relación con su desarrollo profesional.

“Mi madre siempre dice que nuestra<sup>91</sup> primera palabra ha sido *pa-pa*” **Marta C**

“[...] María no es cómo su padre ¡ella es su padre!, sólo que con cabello rojo (risas)” **Esteve A, pareja de María S**

“[...] La cara es mía, pero el resto es todo de su padre” **Carmè D, madre de Lidia R**

“cuando estaba en Ginebra, esperando hacer la entrevista para el *internship* de la ONU, marque a casa, me sentía muy nerviosa y quería hablar con mi familia. Mi madre me dijo que todo estaría bien, que estuviera tranquila; no pude hablar con mi padre porque él nos estaba en casa. Al día siguiente mi padre me mandó un mensaje que decía ‘recuerda a las mujeres astronautas...’” **Gema B**

“Mi padre jugaba fútbol los miércoles por las noches, *Hela*<sup>92</sup> se iba con él para apoyarlo, aunque siempre se quedaba dormida en las gradas. Papa regresaba con ella en los brazos, pero ni Hela dejó de ir ni mi padre dejó de llevarla.” **Héctor G, hermano de Helena G**

“En el concurso de debate de *Emi*, antes de comenzar, el pasillo estaba lleno de madres con sus hijos, y ahí estábamos Bernat y yo, dándole ánimos. Una profesora se acercó a decirnos que sólo podía

---

<sup>90</sup> El análisis de la trayectoria educativa será desarrollada con mayor profundidad en el capítulo segundo de esta tesis.

<sup>91</sup> Marta C se refiere a ella, a su hermana Emilia C y a su hermana menor Sandra C.

<sup>92</sup> Apelativo con el que la familia cercana se refiere a Helena G.

estar uno de nosotros. Emi se volteo y me dijo: ‘mami nos vemos más tarde’ [...] y ahí estaba el Bernat, el único *pare entre totes les mares* (risas)” **Alicia M, madre de Marta y Emilia C**

“*Ara ¡el papa es el papa!* después de años, sigo siendo el contacto de emergencia número 2 (risas)” **Xavi L, pareja de Lourdes B**

A lo largo del trabajo de campo, observamos frecuentes referencias del vínculo existente entre nuestras entrevistadas (“la hija”) y su progenitor (“el padre”) no sólo por parte de las entrevistadas sino también de su grupo cercano. Las parejas, madres y hermanos, reconocen la relación de complicidad existente entre sus parejas y sus padres, y es común el uso de bromas para recalcar la similitud entre los comportamientos entre estos.

El vínculo compartido entre con el padre comprende no sólo el alto apego que existente entre ambos, sino también una comunicación sostenida (desde su infancia hasta la fecha) y un estado esta emocional más cercano y más comprometido. Por apego entendemos e el fuerte lazo afectivo que los seres humanos desarrollan con aquellas personas que consideran especiales/esenciales en sus vidas que las lleva a experimentar placer y la alegría cuando se relacionan entre ellos (Berk, 2003). Diferentes estudios sugieren que la madre es la figura de apego primaria y que el lazo entre padre-hijo(a) se realiza posteriormente<sup>93</sup>. Con ello, los patrones patrón de apego a la figura principal influenciarán la forma de las relaciones posteriores y asimismo se convertirán en una parte vital de la personalidad (Berk, 2003).

Ciertamente los patrones de apego no pueden escapar a las expectativas de género, y en este sentido, muchos padres se encargan de moldear a sus hijos/as –en mayor o menor grado– dentro de los roles tradicionales de género. Así la tendencia general llevará a que la madre tome la responsabilidad de su hija, llegando a interactuar más con ella en función de su implicación en tareas “femeninas” (por ejemplo, la cocinar, planchar, lavar, y toda una serie de tareas domésticas que se considera deben aprender las mujeres) mientras que por su parte, del padre se espera que tome la carga del hijo, al cual introducirá a conductas y actividades *ad hoc* a al rol masculino dominante. Esto no resulta sorprendente si consideramos que la perspectiva tradicional de crianza basada en las expectativas de género y la división sexual del

---

<sup>93</sup> Bowlby (1969) fue uno de los primeros autores en sugerir que el lazo emocional del niño al cuidador es una simple respuesta de la evolución que promueve la supervivencia. Sin embargo, dada la mayor evidencia producto de vínculos parentales se encuentra basada en madres como las principales cuidadora no podemos coincidir con esta hipótesis.

trabajo, sitúa a las madres cómo la figura a permanecer en el hogar y como la encargada principal del cuidado de los hijos mientras por su parte, la figura del padre, se sitúa fuera del hogar, como el encargado de ganar el sustento. La común visión del padre como el sostén único cuyo trabajo principal es ganar el dinero tiende a apoyar la noción la mínima o nula interacción entre padres e hijas.

Jain (2015) afirma que si bien los análisis sobre la implicación existente entre padres e hijas es considerablemente menor, también sugiere que las nuevas generaciones de padres están estableciendo—en algunos casos— la tendencia a involucrarse más en la vida de su hija en comparación a décadas previas. Aunque que muchos factores pueden influir en esta hipótesis: tipo de ocupación, nivel de ingreso, el nivel de educación, grado de apego a los roles de género, entre otros. No obstante las distintas variables, estudios (Pleck, 1997; Ji y Koblinsky, 2009) dejan ver que aquellos padres con un mayor involucramiento en el desarrollo de sus hijas pueden proporcionar un ambiente más apto para una mayor autoestima, una comunicación paternal más satisfactoria así como una mayor competencia y comprensión social.

Lo anterior es palpable en el estudio de Kvande y Rasmussen (1994) quienes analizan la trayectoria de mujeres ingenieras en posiciones de *management* en Noruega. Las autoras encuentran que aquellas mujeres que han logrado el desarrollo de una carrera profesional hasta alcanzar posiciones de gestión (denominadas como “las contendientes”, en inglés *the challengers*) y de algún modo crear una función administrativa a su manera, suelen ser hijas de sus padres, es decir, son las hijas de ingenieros graduados, la mayoría de ellos en posiciones o con experiencia en *management*. “Las contendientes” tuvieron padres quienes las motivaron y apoyaron en la elección de una carrera comúnmente no considerada femenina: la ingeniería. La alianza entre las hijas y los padres ayuda a que las mujeres encuentran un lugar dentro las estructuras laborales ayudando a paliar su “desvió” de los patrones tradicionales femeninos. Con ello, las autoras llegan a la conclusión de que estas mujeres poseen un *background* tanto técnico como de clase para perseguir una carrera en la profesión de la ingeniería.

Los análisis mencionados se corresponden con nuestras observaciones pues de entrada, las entrevistas muestran el fuerte apego de la mayoría de muestras entrevistadas con sus padres, quienes fueron determinantes en el desarrollo de una carrera educativa exitosa y además en su elección de carrera. Los relatos del grupo de mujeres jóvenes profesionales de Barcelona dejan ver la construcción de su infancia y

adolescencia como “contendientes”, es decir, su desarrollo en un ambiente familiar de apoyo y soporte que potenciaría su asertividad y su capacidad de agencia para buscar el acceso a las más altas esferas de poder.

Los relatos muestran el esfuerzo comprendido por los padres para impulsar las carreras profesionales de sus hijas. Es visible, tal como lo sugieren Kvande y Rasmussen (1994) que la mayoría de las mujeres son *hijas de sus padres*, y en este sentido, las mujeres de este grupo se vieron beneficiadas con el conocimiento técnico producto de la profesión de sus padres y también –producto de la posición de clase de su grupo familiar–de los ingresos disponibles. La conjunción de estos antecedentes–si bien no es estrictamente necesaria–brindó las herramientas necesarias para que las mujeres pudieran contender para las esferas más altas de poder.

En la misma línea, el Informe Shriver<sup>94</sup> (2015) en su intento por ofrecer una visión sobre el hombre norteamericano del siglo XXI, muestra que entre los hombres existe una visión ambigua sobre en el matrimonio moderno. Dicho informe deja ver que los hombres revelan actitudes conflictivas en el manejo de los roles de género, pues en su mayoría responden estar cómodos con una esposa o pareja que gané más dinero que ellos pero al mismo tiempo desean que su pareja se decante por apoyar su carrera mientras ella cuida de la casa y los hijos.

Asimismo, los entrevistados se muestran en total desagrado ante la idea de un padre que se queda en casa. Los hombres encuestados revelaron expectativas claras de lo que la sociedad actual espera de ellos, como varones, colocando como puntos centrales su identidad, la idea de la fortaleza del carácter y la integridad personal. Pero lo que es más importante, es que la encuesta deja ver que hombres más educados tienden a desean hijas fuertes, exitosas e independientes, pero al mismo tiempo, estos hombres esperan que sus esposas que estén dispuestas a poner su matrimonio antes de sus carreras, lo que refleja una discrepancia entre las cualidades que los hombres quieren en una mujer como pareja y que no se corresponden con lo que quieren en una hija cuando crezcan.

Lo anterior sirve para visibilizar que aunque la mayoría de las entrevistadas aseguran no haber tenido o percibido una educación en función al género, la dinámica familiar

---

<sup>94</sup> Informe disponible en <http://awomansnation.org/twenty-first-century-man-poll/> Última consulta 01/05/2015

se encontraba claramente en “generizada<sup>95</sup>”. En esta línea, más allá de la división sexual del trabajo entre los progenitores (padre trabajador y madre ama de casa) observamos que es la figura del padre quien se erige como el conductor de esfera de la vida familiar. En los casos donde existían choques entre los preceptos maternos y maternos sobre la educación de las/os hijas/os, el padre operaba casi sin ninguna restricción.

“¡Jo! Como a las 16 yo flipaba con mi madre ‘*que no te vistas así*’, ‘*que las chicas tocan el piano y no tal cosa*’, ‘*que si no es edad para quedar con chicos*’, ‘*qué por qué alemán y no francés*’... ¡Hala! Maldecía mucho ser hija única porque toda la energía de mi madre se concentraba en mí” **Sofía R**

“Bueno, mi madre casi siempre tiene un infarto cuando Marta hace algo ¿sabes? Ellas siempre han chocado en todo... después de que algo pasaba mi madre siempre decía en tono fatídico ‘*Bernat, tú tienes la culpa porque les permites de todo a estas niñas*’” **Emilia C, hermana de Marta C**

“[...] creo que es algo generacional... ¿me entiendes? Mi madre fue criada en otra época, con otros estándares... franquismo, catolicismo... ¿qué te digo? Imposible que no se le pegará algo [...] aunque nosotras las hijas somos distintas, fuertes, independientes... supongo que la bisagra es mi padre ¿sabes? algo así como hombre de dos mundos.” **Lidia R**

“Cuando estábamos con mi *nonna* ella siempre me tiraba a la cocina, me decía que las mujeres teníamos que aprender a cocinar y la verdad es que a mí eso de la cocina nunca me gustó nada. Mi padre siempre me sacaba bajo algún pretexto y la *nonna* salía de la cocina diciendo ‘*stai facendo molto male in educare questa bambina così*’ (risas)” **Nuria B**

“Recuerdo que una vez lloraba mucho porque terminé con un chico que quería mucho, estaba en cama y me sentía fatal... primeros amores, ya sabes cómo son... mi madre me decía ‘*tranquila, ya pasara...*’ mi padre que escuchaba desde la sala me grito ‘*¡nananana... duerme y descansa, mañana te levantas y le haces ver a ese gilipollas que es lo que se ha perdido!*’ **Helena G**

---

<sup>95</sup> En inglés *genderized*, es decir, la función de otorgar un género o de hacer algo masculino o femenino. Para el castellano no existe un verbo para dicha acción por lo que en ocasiones haremos uso entrecorillado de su traducción literal para marcar dicho proceso.

“Bueno, yo de mi madre lo que más recuerdo es que de pequeña los domingos me ponía unos vestidos enormes y no me dejaba hacer nada... ¡chica, yo sólo quería salir a montar en bicicleta, a correr, a saltar como una cabra! Mi padre tuvo que interceder a mi favor y después de la pelea, al menos gané un vestido con menos tul (risas)”

**Lourdes B**

“Tenía 20 años cuando me fui a vivir un año a Buenos Aires con mi novio, mi madre no me cogió el teléfono hasta el quinto mes... yo supongo que lo hizo porque mi padre la ha amenazado con el divorcio (risas)” **Marta C**

En los relatos podemos palpar el choque entre las actitudes de madres hasta cierto punto, tradicionales, con la autonomía “sin género” de las hijas. Muchas de las mujeres de este grupo enfatizan su discrepancia con los “modos maternos” los cuales pasan a ser vistos con condescendencia o incluso hasta opresivos.

Pudimos notar como los relatos retratan situaciones de la vida cotidiana en donde las interacciones entre los progenitores y las hijas están marcadas por conflictos en lo referente a masculino y a lo femenino. Algunas madres, producto de una socialización de género más fuerte, pasan a ser en algunos casos un referente antagónico en los relatos de las mujeres de Barcelona. Muchas de las madres dentro de las historias de este grupo de mujeres aparecen solamente bajo el compromiso de garantizar el cuidado de la casa y la familia. La formación del carácter de las mujeres jóvenes profesionales, en la mayoría de los casos, fue siempre en torno a la figura del padre.

Aunque las madres hayan tenido menor educación (comparadas con los padres) y una nula o poca participación dentro del mercado de trabajo, esto no influyó de manera negativa, debido a que el compromiso con el trabajo fue creado –en la mayoría de los casos– en una interacción directa y constante con el padre, quién inculco un fuerte sentido de convicción laboral. Con ello sus experiencias primarias de la transición de la escuela hacia el trabajo fueron ampliamente auspiciadas por un padre trabajador con suficiente experiencia y medios para catapultar su desarrollo profesional.

Finalmente los relatos dejan ver lo que figura como la mayor paradoja de la ideología meritocrática en el grupo de mujeres jóvenes profesionales de Barcelona<sup>96</sup>. Al asumirse en un supuesto orden “justo y libre” las mujeres de este grupo se encuentran

---

<sup>96</sup> Este punto será analizado con mayor profundidad en el capítulo tercero de esta tesis.

en un estado de confusión cuando los mecanismos de la dominación masculina y las expectativas tradicionales de género presentes dentro de los espacios laborales, se erigen como limitantes en su acceso a espacios de poder.

Es así como observamos que en este grupo de mujeres, el privilegio de clase tiene la suficiente capacidad de amortiguar experiencias negativas de género, lo que permite en gran medida esbozar la narrativa del “esfuerzo individual” otorgándoles una visión ajena a los conflictos de clase y de género. Simultánea a su percepción de “igualdad de condiciones” esta también su visión "neutral al género". Sus condiciones materiales han reducido al mínimo los efectos de su condición de mujer durante su socialización primaria montaje de una noción un tanto contradictoria sobre el funcionamiento del sistema social.

Criadas bajo el sentido común de que su desempeño no estará constreñido por las estructuras de dominación, los relatos asoman un fuerte sentido de confusión respecto a su relación con los mecanismos de selección en el mercado de trabajo. Si bien la narrativa meritocrática durante su etapa primaria de socialización fue efectiva para difuminar su condición de género gracias a su condición de clase. Dicho discurso se enfrenta ante espacios laborales regidos por las expectativas de género. La falta de consolidación en mayores escalas laborales traerá consigo la atribución de una culpa personal por las ambigüedades estructurales bajo las cuales se desarrollan, por lo muchas mujeres del este grupo adoptan una posición de *mea culpa*, pues siendo el escenario “justo” y habiendo seguido “las reglas del juego”. La falta de materialización no puede ser otra cosa que una falta de capacidad exclusivamente individual.

#### **1.2.4 Mediaciones familiares en el desarrollo de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla**

“La familia es algo central, que te da estructura. Yo siempre pongo a mis papás como ejemplo, cada uno dio lo suyo para poder mantener familia y trabajo. Mi padre siempre ha sido muy *grillero*<sup>97</sup>, de ahí lo saque como te puedes imaginar. Pero mi madre, ella es una luchona. Trabajaba mucho en sus clases, siempre fue muy querida, pero también hacía un esfuerzo grande por nosotros... Mira que tener que supervisar el festival de primavera y al mismo tiempo tener que hacer tres diferentes trajes para cada uno de tus hijos... pues así era mi mamá.” **Yolanda T**

---

<sup>97</sup> Mexicanismo utilizado para referirse a aquella persona que gusta de la agitación política.

Yolanda T sonríe en el escenario mientras se deja fotografiar junto a la candidata del Distrito Electoral III, se abrazan, saludan, sonríen mucho más. Yolanda T de estatura pequeña, complexión delgada y ojos negros camina a lo largo de la tarima montada en unos grandes tacones negros mientras otorga unas palabras para los diarios locales. Ella es abogada, pero sobre todo ella se define cómo política. Recientemente goza de fama debido a que fue ganadora junto a su compañero de equipo, del certamen nacional de debates auspiciado por el Instituto de Capacitación y Desarrollo Político, A.C., la Fundación Colosio y el Partido Revolucionario Institucional (PRI). Yolanda T ha desarrollado una amplia carrera como asesora política de uno de los diputados más influyentes de Puebla y ha sido una de las directoras más jóvenes de varios institutos afiliados a su partido. Actualmente forma parte del comité del Organismo Nacional de Mujeres, organismo del PRI que tiene como función fomentar el talento y la capacidad de las mujeres dentro del partido. Yolanda T nació en un municipio del norte del estado de Puebla, donde paso la mayor parte de su vida hasta ingresar al Bachillerato. Menciona que su infancia fue tranquila “en el pueblo no pasaba mucho, cuando eres niña no lo notas, pero cuando creces, como que te da esa ansia de conocer más”. Ella relata que un día, cuando tenía 15 años mintió a sus padres para poder viajar a la ciudad:

“me vi verde<sup>98</sup>... Le dije a mi mamá que iba a hacer un proyecto de química a casa de fulanito y que me llevaba a mi hermana porque ella también tenía problemas con la materia. Pero a mí se me paso el detalle de que mis papás trabajaban en la escuela y que conocían a la maestra Anita. Mi madre se la encontró por la tarde y le preguntó por el proyecto, obvio la Profa. Anita no tenía ni idea de lo que hablaba mi mamá y así *nos cacharon en la movida*<sup>99</sup>” **Yolanda T**

Por la noche Yolanda T relata que ella y su hermana fueron regañadas y castigadas. Sin embargo, ella menciona que el siguiente fin de semana, sin motivo aparente, su madre fue a la ciudad. Cuando su madre regreso el sábado por la noche, mientras cocinaba la cena la llamo para requerir su ayuda. Yolanda T relata que cortaba unas zanahorias de mala gana cuando su madre le dijo “pues yo no sé qué vas a hacer cuando vayas a estudiar a Puebla para la prepa, te vas a morir de hambre...”. Este momento es crucial para ella, porque recuerda que su madre, sin decir nada, arregló todo para que ella pudiera asistir a la preparatoria en la ciudad. Yolanda T vivió dos

---

<sup>98</sup> Adjetivo utilizado para referir la falta de experiencia en un asunto o problema.

<sup>99</sup> Frase que se aplica cuando una acción, con frecuencia irregular, es descubierta.

años en la ciudad de Puebla en la familia de una prima de su madre. Después de este tiempo y dado que su hermana también asistiría a la preparatoria en la ciudad, su madre hizo los arreglos pertinentes para que ella, su hermana menor Clara y su tía Antonia<sup>100</sup> vivieran en una casa propia. Ella menciona “mi tía Toña nos consentía más pero eso sí, en Puebla nos tenía *siempre a raya*<sup>101</sup>... nos decía ‘acá no está su mamá pero estoy yo que es lo mismo’ [...] Y nada de llegar tarde o no avisar donde andas porque mi Tía Toña ya habría llamado a la Guardia Nacional (risas)”.

Yolanda T recalca el papel esencial de su Tía Toña durante su crianza, mencionando que ella siempre tenía “cuatro ojos encima”: los de su madre y además, los de su tía. La ayuda de su tía fue esencial para la consecución de los estudios de maestría de la madre de Yolanda T, para el desarrollo de su vida y la de sus hermanos en la ciudad, para el ascenso laboral del padre de Yolanda T, en suma, para lograr una serie de metas de los miembros de la familia. Su ayuda fue esencial ante el cambio de residencia de los padres de Yolanda T, pues el cambio de residencia<sup>102</sup> significaba un ajuste a un lugar de vivienda distinto, lejos de la familia extensa, quienes –como lo veremos más adelante– conforman una red de apoyo y soporte esencial para los nuevos matrimonios, especialmente en el momento de crianza de los hijos.

.....

Lina B es subdirectora del departamento contabilidad fiscal de uno de los conglomerados de industrias más grandes de Latinoamérica. Es la segunda de tres hermanos, un hermano mayor y una hermana menor. Proviene de una larga familia de contadores y actuarios<sup>103</sup> por lo para ella, la profesión es algo “de familia”. Ella relata que “ser contador” es parte de la dinámica familiar “cuando nos regañaban por hacer

---

<sup>100</sup> Antonia es la hermana menor de la madre de Yolanda T, quien hasta la fecha vive con la familia. Antonia nunca contrajo matrimonio y aunque curso estudios de enfermería nunca ingreso al mercado de trabajo. Ella ha laborado como “ayuda familiar” radicando en el hogar de Yolanda T desde el primer el nacimiento de su hermana menor, Clara. Yolanda T y sus dos hermanos siempre se refieren a ella como su “segunda mamá”, destacando su papel durante su infancia y adolescencia.

<sup>101</sup> Frase utilizada para marcar el establecimiento de un límite ya sea en lo físico o en lo moral.

<sup>102</sup> Tanto el padre como la madre de Yolanda T son originarios del municipio de Zacatlán, donde radiaron durante su primer año de matrimonio, antes de mudarse al municipio de Teziutlán debido a que su padre obtuvo un puesto fijo como profesor de Historia en esta localidad. Actualmente siguen residiendo en este lugar pues se han establecido nuevos lazos debido a que ambos de sus hermanos han contraído matrimonio con personas de la localidad y además mantienen sus hogares y trabajos en la misma zona.

<sup>103</sup> El padre, la madre y el hermano mayor de Lina B son contadores aunque se especializan en distintos ramos. El padre y la madre de Lina B trabajan en la misma empresa para distintos departamentos. Dicha empresa es parte del conglomerado donde Lina B labora. Su hermano mayor labora para el mismo conglomerado pero en la oficina central en la ciudad de México. El abuelo paterno de Lina B así como el hermano mayor de su padre también ejercieron la misma profesión. Asimismo el esposo de su tía materna es contador y su cuñada, la esposa de su hermano también es contadora.

algo, mis padres nos decían “*a ver, vamos a hacer inventario de lo sucedido*” o era muy común que cuando mi madre nos llamará al celular para algo y que dijera ‘*cuando llegues a casa ajustamos las cuentas*’ (risas)”. Lina B menciona como en las reuniones familiares siempre hay grandes discusiones sobre temas fiscales, contables, registros y balances “de repente mi abuelo dice algo, mmm... no sé, lo que quieras, mi padre continua y mis tíos igual. Antes también estaba mucho mi hermano, pero con la mudanza no tanto [...] pero eso sí, mi madre y yo, desde la cocina, aunque asando chiles, también participamos”.

“supongo que es lo normal, digo, si tienes una familia no se puede cuidar sola... es como una unidad en donde todos dan y reciben: el padre trabaja, la madre cuida a los hijos, los hijos ayudan en casa. No es que la mujer no pueda trabajar, porque puede, mi madre lo ha hecho siempre, pero ella siempre supo que lo primero era lo primero...” **Lina B**

Ella me narra que a las mujeres de su familia siempre se les ha alentado a participar, me relata que su madre tiene cinco hermanas y que todas ellas tienen carrera y aunque su madre es la única dentro del grupo de hermanas que ha mantenido un empleo de forma constante a lo largo de su vida, todas sus tías trabajaron durante un periodo de tiempo, incluso después de casarse.

Lina B asoma una mirada tímida y me pide que salgamos al jardín de su casa. Entiendo que quiere evitar ser escuchada por su madre o su hermana<sup>104</sup>, una vez afuera de la casa, ella relata lo difícil que fue su divorcio y la vergüenza que paso por todo el proceso “como que tenía mucha ansiedad de hacer mi familia, tenía 26 años, quería salir de casa de mis padres y pues creo, me casé muy rápido con Rodolfo<sup>105</sup>[...] no lo pensé mucho [...] pensé que como él también era contador sería así... como mis papás...” Lina B me cuenta Rodolfo A siempre se había sentido amenazado por su carrera, pues aunque él era más grande (edad) tenía un lugar más bajo en la escala laboral “sabes que cuando se enojaba me decía ‘¡claro pues estas ahí por influencias y así pues cualquiera!’ y esa siempre era su cantaleta que yo estaba en el puesto porque mi hermano me había ayudado—*silencio prolongado*— igual y si fíjate, pero he trabajado mucho para probar que me merezco mi puesto”.

---

<sup>104</sup> Después de su divorcio, ocurrido hace dos años, Lina B volvió a residir en la casa de sus padres.

<sup>105</sup> Rodolfo A es el ex-esposo de Lina B. El había sido compañero de generación de su hermano y le había sido presentado a Lina después de que ella pasará por un periodo de fuerte depresión por la muerte de su novio de aquel momento, con quién había tenido una relación de cuatro años.

Lina B menciona que el “acabose” fue cuando obtuvo el cargo de subdirectora. Sus padres ofrecieron una fiesta por su ascenso y “Rodolfo no lucía muy contento” relata Lina B. Ella me cuenta que en la fiesta, ante el evidente enojo de su esposo, su madre le pide que vaya con él “para reconfortarlo”, pero era evidente que Rodolfo A estaba disgustado con su ascenso. En los días siguientes ella relata que Rodolfo A buscaba cualquier pretexto para una pelea: “primero empezó con los hijos, que porqué después de tanto no podíamos tener uno, o que claro, para que quería hijos si ya tenía mi trabajo, que los iba a desatender, en fin nada le calentaba”. Lina B me cuenta para salir del “pleito” se marchó un fin de semana bajo pretexto de ir a la oficina central de la empresa, en la ciudad de México, pero en realidad iba sólo a visitar a su hermano. Ahí le contó a este los problemas con Rodolfo A y su hermano le aconsejó “que se suavizará con su esposo, que lo entendiera, que intentará hablar con él”. Lina B comenta:

“[...] todo el mundo me decía que razonará con el pero *de plano* no veían que él no quería razonar [...] yo traté mucho: le cocinaba sus platos favoritos, hacía que sus camisas estuvieran siempre bien puestas, bien planchadas como a él le gustaba, pero él siempre me traía con *peros*. Ya en una noche le pregunté directo ¿qué quieres? ¿Que deje de trabajar? y me respondió un *sí*, bien clarito. Yo no digo que voy a trabajar siempre o que mi prioridad será siempre el trabajo pero oye, ahora no es tiempo, no aún” **Lina B**

Después de un largo proceso de intento de reconciliación, donde toda su familia le pedía que lo “intentará de nuevo” y de buscar un embarazo para ver si “salvaba el matrimonio”, Lina B decidió divorciarse “no fue así de fácil” me dice ella “te queda como la marca de ‘haber fallado’[...] Ahora estoy más tranquila con mis papás, , pero no sé, me da la impresión de que ellos creen que me voy a quedar sola, y me da más miedo pensar que están en lo correcto”.

El relato de Lina B (así como el resto de relatos que expondremos posteriormente) muestra también el papel central de la familia que se configura con ciertas características en el plano emocional y de relaciones entre la pareja y entre ésta y los hijos. No sólo es un espacio de afectividad sino también un espacio de deberes (reciprocidad) con respecto a los padres, a los hermanos y con menor grado, pero de igual importancia, al resto de la familia extensa. En este sentido, observamos que la familia es un fuerte ámbito en el cual, se socializa a las mujeres—hasta cierto punto—para un desarrollo profesional pero también y al mismo tiempo, para llevar a cabo su rol de madre-esposa.

Es claro que uno de los cambios más importantes dentro de la sociedad mexicana después de la segunda mitad del siglo XX ha sido la mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo<sup>106</sup>. Dicho fenómeno, más visible en otros países, va a configurar una nueva clase de familias cuyo perfil es que los dos miembros de la pareja trabajan. Esto trae consigo cambios en la estructura de papeles familiares tradicionales lo que repercute en la fragilidad y apertura con respecto al vínculo matrimonial; cambios en las pautas de natalidad y nuevas relaciones entre generaciones. Sin embargo, pese a que podemos observar que las mujeres de Puebla han ampliado muchas de sus oportunidades y han sido altamente apoyadas por su núcleo familiar para su desarrollo profesional, también podemos ver que los mismos miembros, establecen relaciones de poder en el que es posible notar que en las interacciones familiares predomina la autoridad masculina mientras que las mujeres ejercen menos poder.

.....

Paola B se disculpa por revisar su móvil, contesta un mensaje y prosigue a preguntarme si puede cancelar la entrevista. Al preguntarle el motivo de la cancelación duda un segundo y me dice “tengo que ir de *volada*<sup>107</sup> al súper-pausa breve-hoy a mi novio le tocaba la cena pero me acaba de mandar un mensaje diciendo que se le olvido” Le pregunto si puedo acompañarla y charlar un poco mientras hace la compra a lo que ella accede inmediatamente. Llegamos al súper mercado y entramos, ella se detiene y regresa a la entrada a tomar un carrito de compra. Me indica que también comprará otras cosas de la despensa y asiento diciéndole que no hay ningún problema.

Caminando por el pasillo de cereales Paola B me detiene y me dice “¡*ash*...! seguro que este hombre no ha comprado el cereal, mejor me llevo uno” Ella prosigue y toma varios cartones de leche, mermelada, pan y murmura “chipotle endulzado, chipotle endulzado-me pregunta- ¿ves el chipotle endulzado? A Román sólo le gusta ese chipotle, los otros le hacen mal [...]” Pilar B se agacha para buscar en la parte de abajo y oigo repentinamente un “¡*pst*, me lleva! No traigo el auto y va a ser un lío ir con tanta cosa” Me ofrezco para llevarla a su casa, ella se niega cortésmente, yo

---

<sup>106</sup> Para 1940 la tasa de mujeres económicamente activa era del 8%, para el año de 1993 la tasa fluctuaba entre 24% y 41% en los distintos estados del país, y para el 2011, el 41.8% de las mujeres de forman parte de la población económicamente activa en México Información disponible en [http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Indicadores\\_sociodemograficos](http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Indicadores_sociodemograficos) Última visita 12/12/2014

<sup>107</sup> Mexicanismo que marca el hecho de realizar una acción de forma rápida e inmediata.

insisto en que no hay problema, ella prosigue “ay que pena contigo... este hombre se tenía que encargar de la compra pero siempre se le olvida, si no es por mí, ya estaríamos comiendo papel (risas)”. Finaliza en la sección de comida del supermercado, toma dos pollos, mucha ensalada rusa y llena dos recipientes con algo que parece ser pasta. Ella me dice “mi madre viene de visita este jueves y si no ve nada hecho no me la voy a quitar de encima”.

En el auto camino a su casa, Paola B me cuenta que su madre no soporta la ciudad de México y que está en desacuerdo con que ella se haya mudado a vivir ahí aunque según ella, lo que más le molesta a su madre no es que se haya ido a vivir a México, sino que haya ido a vivir a México con Román. Ella me cuenta que aunque su madre no sé tomo muy bien lo de hacer su posgrado en otra ciudad, lo acepto con la condición de que la ayudaría a elegir el lugar donde viviría:

“y vieras a mi madre mirando conmigo cuartos para mi ¡por un momento se le paso ponerme en una pensión de monjas! obvio yo no le dije que Román ya estaba trabajando ahí, que ya tenía un departamento y que viviría con él. Le mentí diciéndole que me quedaría con una amiga y que después buscaría un lugar más a mi gusto [...] después le dije que *casualmente* se había liberado un cuarto con mi amiga y que me quedaría definitivamente ahí [...] Fue todo un *show* y nadie de mi familia se enteró que yo vivía con Román hasta después de un año...” **Paola B**

Paola B es subdirectora de una ONG encargada de brindar ayuda y asistencia legal a personas que han sufrido vejaciones de derechos humanos durante procesos penales. El proyecto fue comenzado por una pareja de profesores suyos, uno de los cuales había sido su mentor durante el grado. Después de retornar de una estancia de investigación en España, su tesis de maestría fue galardonada con un premio nacional y posteriormente fue invitada a formar parte de asociación.

Paola B me relata lo complicado que fue su elección de carrera “cuando dije en mi casa que quería estudiar Derecho me dijeron que sólo quería hacerlo porque Román también quería hacerlo. Mi papá me decía que yo era muy tranquila y que sencillamente no me veía como abogada, que mejor lo pensará dos veces. Mi mamá me decía que yo sólo quería ‘seguir a mi noviecito’ y que después de un año me iba a dar cuenta que me había equivocado”. Paola B me dice que el problema es que sus

padres consideran a Román demasiado “liberal”<sup>108</sup> y como mala influencia para ella, por lo que aunque nunca lo hayan dicho de forma abierta, no aprueban su relación.

“Son cosas que sientes” –asegura Paola B– “con el esposo de mi hermana todos era un amor, nada más les faltó ponerle alfombra... en una navidad mi mamá le regalo un pañuelo de Hermes y ¿sabes que le dio a Román? ¡Un gorro del Walt-Mart!” ella prosigue “en unas vacaciones mi hermana pregunto si podía llevar a su novio y mi papá le dijo que sí. Al día siguiente yo le pregunté lo mismo y me dijo que no, le reproche que porque mi hermana si podía y yo no a lo que él me respondió ‘bueno él ya es como de la familia porque ya se van a casar’”. Paola B asegura que la falta de matrimonio es la causa mayor que sus padres tienen en contra de su pareja “no entienden porque después de tantos años<sup>109</sup> de relación no nos hemos casado”.

La falta de matrimonio entre Paola y Román resulta en un arma doble para los padres de ella, por un lado, la falta de este corrobora el carácter liberal que sus padres adjudican a Román “no es lo suficientemente honesto para casarse con su hija<sup>110</sup>”, y por otro dota a los padres de poder de veto para integrarlo en la dinámica familiar y en el ejercicio de reciprocidades. No sólo se trata de regalos navideños sino que Román es excluido de las charlas “entre los varones de la familia”, pues al ser tratado como un extraño no puede ser incluido en los negocios familiares<sup>111</sup> y de los beneficios que se pueda obtener de ello.

---

<sup>108</sup> Este idea deriva de la historia de vida de Román cuyos padres nunca se casaron y al separarse cada uno formó otra relación. Durante un tiempo su madre se fue a vivir a Argentina con su antigua pareja dejando a sus hijos a cargo de sus abuelos paternos. La hermana mayor de Román es una activista local que se ha expresado abiertamente en los medios a favor de las reformas para despenalizar el aborto en el Estado. En cierta forma, *liberal* es un eufemismo, según en palabras de Paola B, que sus padres utilizan en lugar de inmoral.

<sup>109</sup> La duración de la relación entre Paola B y Román A es ciertamente ambigua pues ambos asistieron al mismo Colegio durante todos los niveles educativos aunque en distintos grados. De entrada, la primera estimación sería de 18 años, pues Paola B y Román T iniciaron su noviazgo por primera vez cuando esta tenía 16 años y el 19. Ella estaba en el primer año de Bachillerato y Román A en el último año. Aunque terminaron después de un año, la relación reinició cuando Paola B ingreso a la misma Facultad que Román T. Aunque han tenido periodos de separación (no mayores a 12 meses) la relación siempre ha continuado.

<sup>110</sup> Frase sugerida por el mismo Román para ejemplificar la problemática.

<sup>111</sup> Por mencionar algunos ejemplos: el padre de Paola B posee un palco en el estadio de fútbol del equipo de primera división de la ciudad. Román A, siendo un gran fanático del equipo ha sido invitado sólo en dos ocasiones, ambas forzadas por Paola B. Asimismo en otra ocasión, el padre de Paola B, tuvo acceso a información privilegiada sobre un proyecto estatal que elevaría los precios de unos predios, que en aquel momento podían ser adquiridos a un precio mucho menor, la familia más cercana pudo beneficiarse de ese hecho, pero ni Paola ni Román fueron provistos de dicha información.

La falta de reciprocidades familiares sirve de recordatorio para la provocación en que han incurrido Paola B y Román A dejando el claro mensaje que la familia tendrá la suficiente tolerancia y el respeto a la planeación de su vida pero que eso no significa necesariamente su aceptación ni su integración.

.....

Ema M me recibe en su oficina en la nueva zona financiera de la ciudad. Se disculpa por el desorden y apunta que es la primera semana de trabajo en el edificio. Ema M es subdirectora de operaciones de una empresa concesionada para el abastecimiento del agua en la ciudad de la ciudad de Puebla. Es una mujer de estatura pequeña (no mide más de 1.50 m) y un poco robusta con unos ojos grandes color marrón. Había tenido un primer encuentro con su prima Daniela M quien sería mi entrevistada pero por motivos debido a su cambio de residencia esta misma me puso en contacto con Ema M, a este respecto ella me dice “bueno, Martínez<sup>112</sup> al fin y al cabo... ¿conoces a una y conoces a todas!

Ema M proviene de una extensa familia y asegura que “todos saben de todos y conocen a todos”. Su núcleo familiar inmediato está conformado por seis hermanos dónde ella ocupa el penúltimo lugar en la escala de nacimiento. Su padre es 13 años mayor que su madre, Ema M y sus dos hermanas son producto del segundo matrimonio de su padre. Sus tres hermanos mayores (dos hombres y una mujer) son del primer matrimonio de su padre. Todos los hermanos y hermanas fueron criados bajo la tutela de la madre de Ema M debido al fallecimiento de la primera esposa. Al respecto Ema M comenta:

“Mi mamá estaba bien joven, tenía cómo 17 años. Estaba en su último año en el Esparza, fiel a la tradición católica de la familia de mi abuela, que dictaba que todas las mujeres tenían que asistir al colegio de señoritas. Mi papá en aquel momento trabajaba en el Hospital Betania, no sé bien como estuvo, el chiste es que mi abuela, en una consulta se enteró que el Dr. Martínez era viudo y le nació la idea de presentarle a su hija Berta, que tenía 20 años y no se había casado *a-ú-n* (énfasis de la entrevistada) total que mi abuela se las arregló para una visita con mi papá y llevo a mi tía Berta y a mi madre, quién no quería ir pero fue llevada por voluntad de mi abuela. En la consulta mi madre espero afuera mientras mi abuela hacía el intento de amarrar a su hija, pero supongo que no tuvo éxito porque la visita no duro ni quince minutos—según mi tía —cuando salieron mi madre no estaba en la sala de espera y la buscaron por todos lados

---

<sup>112</sup> No sólo es auto-referencial, sino que las mujeres de su grupo familiar (nuclear y extenso) son conocidas como las Martínez.

hasta encontrarla charlando con mi padre y una enfermera en la cafetería. Una semana después mi padre estaba pidiendo permiso para visitar a mi madre y se casaron al año siguiente” **Ema M.**

Ema M menciona que su madre tenía muchas dudas sobre la relación con su padre, debido a que este ya había estado casado previamente y además tenía tres hijos “bueno, creo que en realidad todos tenían miedo de que no fuera a funcionar. Mi madre no era muy casera que digamos, no limpiaba ni cocinaba mucho y tenía cero experiencia cuidando niños...”. Después de medio año de relación, sus padres se comprometieron, Ema M agrega “mi abuelo le dijo algo que siempre nos dicen a todos en la familia<sup>113</sup>: te lo piensas bien porque una vez casados ya no hay como echarse pa’ atrás”.

Ema M y su hermana menor habitan en casa de sus padres. Sus dos hermanos y hermanas mayores, han conformado sus propias familias y viven en áreas circundantes a distancias no mayores a 20 minutos en auto. Un pasillo largo lleno de fotos familiares muestra los eventos de la familia: del lado izquierdo se observan fotografías de cumpleaños, de los hijos e hijas, pero además de los abuelos maternos y paternos. Del lado derecho se observan fotos de graduaciones y eventos escolares. Pasando el pasillo se llega a una estancia con un piano grande al fondo, donde puede apreciarse fotografías de bodas, bautizos y primeras comuniones. La tecnología delata el orden cronológico de las generaciones y puede percibirse la historia de cuatro generaciones: los abuelos (maternos y paternos) de Ema M, sus padres, sus hermanos y los hijos de sus hermanos.

Previamente, la casa de su abuelo materno era la que alojaba los eventos de la familia extensa: navidades, años nuevos, fiestas del 15, partidas de rosca, etc. Desde su muerte, ocurrida hace 12 años, la casa de Ema M pasó a ser el lugar de acogida de dichos eventos. No sólo paso a ser el lugar físico de las reuniones familiares sino además su padre se erigió como cabeza principal de todos los grupos familiares. Ema M relata la gran relación entre su abuelo materno y su padre “los papás de mis papás murieron cuando él tenía como 30 años. Cuando mi papá tenía una duda o necesitaba un consejo, mi mamá le decía ‘ve con mi padre que seguro él te ayudará en algo’. Mi abuelo nunca tuvo hijos, así que él estaba feliz de ‘pasar su experiencia a mi papá”

---

<sup>113</sup> La madre de Ema M me relató en una ocasión, que en su familia nunca ha habido un divorcio. Durante nuestra conversación me aseguraba que el problema era que las familias ponían poco interés en “la clase de parejas de los hijos” agregando que “aunque los tiempos son otros, los padres deben estar pendientes de las decisiones de los hijos [...] Nosotros siempre hemos estado pendientes ¿sabes? ¿que quién es tal muchacho? ¿qué hace? ¿qué amistades tiene? y ve, todos felices y bien casados” **Patricia V, madre de Ema M.**

Emilia M relata que su padre fue el yerno más cercano pues dos de sus tías aún no estaban casadas y su otra tía vivía en Campeche pues su esposo trabajaba en una plataforma petrolera de esa región.

Las tías de Emilia M también viven en áreas circundantes. Tanto ella como sus primos (por parte de madre) asistieron desde el kínder hasta la educación preparatoria al mismo colegio, un prestigioso instituto particular de corte católico al sur de la ciudad<sup>114</sup>. Sus tres hermanos mayores, estudiaron carreras relacionadas al área de su padre y los tres trabajan en la clínica privada que fundó su padre hace 15 años. Por otro lado el esposo de su tía Bianca (hermana menor de su madre) fungió como subdirector de la oficina regional de un banco de financiamiento para el comercio exterior. Actualmente la hermana mayor de Emilia M labora en el mismo lugar como Directora de enlace PyME y su hermana labora en una institución adjunta del mismo banco como coordinadora de transparencia.

Observaciones más profundas dan detalle de que los vínculos familiares también son vínculos económicos. Así cada evento familiar también es momento para discutir negocios u oportunidades de inversión así como para ponerse al tanto de cómo van el trabajo o las empresas familiares. En esta línea, la división también es clara, pues dichos tópicos son siempre discutidos previo a la comida, mientras las mujeres más grandes (regularmente las de segunda generación) se dividen para organizar la disposición de la mesa y alimentos mientras otras (tercera generación) cuidan a los hijos pequeños. Aquellos que son más jóvenes y que no están casados no son integrados en ninguna de las actividades previas pues no se requiere de su participación<sup>115</sup>. En este sentido, el matrimonio es considerado como la obtención de un cierto grado de madurez que marca su entrada más profunda y total dentro de la dinámica del grupo familiar (nuclear y extenso).

A través de los relatos de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla observamos los diferentes cambios en las relaciones familiares: fuerte apoyo para la adquisición de

---

<sup>114</sup> Dicha escuela es altamente conocida por obtener una de las mejores puntuaciones de la prueba ENLACE (Evaluación Nacional de Logros Académicos en Centros Escolares) en la ciudad. Dicha prueba es realizada por la Secretaría de Educación Pública (SEP) a todas las escuelas públicas y privadas de nivel básico; para conocer el nivel de desempeño en las materias de español y matemáticas.

<sup>115</sup> Género y estado civil aún son variables importantes dentro de la familia de Emilia M pues ambos determinan la participación en lo que se consideran las dinámicas familiares más importantes. Cuando asistí a la fiesta de graduación de maestría de la hermana menor de Emilia M y al cumpleaños de su padre, percibí que los jóvenes solteros (hombres y mujeres) ó se sentaban a fumar y charlar en el jardín, sin tomar ninguna participación en las actividades al interior de la casa ó llegaban justo al momento de comenzar la comida.

credenciales educativas y para la realización profesional para ambos géneros, menor restricción y vigilancia sobre el rango de movimiento de las mujeres e incluso su participación remunerada como parte del negocio familiar se reacomodan dentro de los fuertes vínculos familiares (los apoyos entre el núcleo y la familia extensa, las relaciones de los padres viviendo separados de sus hijos) para adquirir nuevas dimensiones y expresiones.

Si bien coincidimos con las hipótesis (Beltrán, Castaños, Flores Meyenberg y Del Pozo, 1996) que sugieren que las nuevas lógicas económicas traen consigo cambios en los procesos de racionalización y de individuación que alteran las dinámicas del grupo familiar, la comunidad y/o el medio social dentro del escenario mexicano, nuestras observaciones revelan que dichos cambios, tal como lo menciona Esteinou (2014, p.15) ocurren en paralelo a otros códigos culturales de arraigo nacional. Al lado de actitudes de corte individualista y de mercado, podemos encontrar fuertes “concepciones sobre el amiguismo y el nepotismo como vías para el ascenso social, sobre la sexualidad y los papeles de género asociados a la naturaleza biológica, y sobre la familia, como grupo que se sobrepone al individuo, aun a costa de su individualidad”.

.....

Pamela T me cita en la cafetería justo enfrente de una gran clínica privada al sur de la ciudad de Puebla. En el lugar es visible la presencia de personas con uniformes blancos: doctores, enfermeros, y demás, todos provenientes del mismo lugar. Paulina T me dice al respecto “el servicio de la cafetería de la clínica es deplorable, supongo que por eso todos están aquí”. Le comentó que no sabía de la existencia de la clínica ni del café a lo que ella responde “ni yo tampoco, sólo me enteré hasta que empecé a venir”. Inmediatamente le pregunto el porqué de su asistencia a lo que ella me dice: “Estoy embarazada, tengo cinco meses... vine a parar acá porque es la clínica más alejada de la ciudad”.

Pamela T tiene un largo cabello castaño que comúnmente lleva recogido en una coleta. Usa un flequillo que cubre casi siempre su ojo derecho y que ella retira en un ademán lento. Es alta y delgada, tanto que se nota su embarazo. Pamela T estudio Arquitectura en una prestigiosa universidad privada de Puebla y posteriormente realizo un master Paisajismo en la Universidad de Otago en Nueva Zelanda. Pamela T sostiene entre las dos manos su taza de té y mira a la gente pasar por la venta, escucha vibrar su celular, lo observa con una expresión de fastidio y lo apaga. Ella

me dice: “seguramente es mi hermana, debe estarse preguntando dónde estoy y por qué estoy fuera de la oficina, ya sabes, eso de tener a tú hermana como jefa...”.

Pamela T es gerente de compras de una las cadenas de suplementos deportivos más importantes del centro del país. Su padre inició laborando en una pequeña empresa de uniformes deportivos y tiempo después, estableció un pequeño negocio de equipo deportivo en el centro de la ciudad de Puebla. Durante los siguientes tres años, su negocio tuvo un relativo éxito, pues se había expandido a un local más grande y además había ampliado su oferta de artículos a otros deportes más allá del fútbol. En una ocasión le fue pedido apadrinar un equipo de béisbol infantil y al haber poca oferta de uniformes, su padre decidió buscar por el mismo los insumos necesarios para mandar a elaborar las prendas a su gusto. Al no encontrar un material que el considerase adecuado le fue recomendado viajar a Orizaba, a la tienda de telas del “viejo Oregón”. Dicho negocio era una tienda de textiles de venta al por mayor cuya especialidad eran textiles deportivos. El dueño era un señor nativo de E.E.U.U. cuyo mote aludía al estado donde había nacido. Cuando llegó a la tienda, fue atendido en el mostrador por la hija del dueño, quién resultaría ser la madre de Pamela T.

La relación entre sus padres sucedió tiempo después, debido a que la madre de Pamela T pasaba la mayoría del tiempo con sus abuelos<sup>116</sup> en Eugene (Oregón) donde está asistía a la universidad. Su abuelo paterno y su padre se hicieron socios para suplir uniformes deportivos a diferentes equipos tanto de Puebla como de Veracruz y fue en este periodo donde ambos negocios prosperaron considerablemente y producto de esto ambos entablaron una buena amistad. El viejo Oregón frecuentaba Puebla y asistía a muchas reuniones familiares del padre de Pamela T. Cuando la hermana del padre de Pamela T se casó, celebraron la boda en la hacienda del viejo Oregón y dado que fue en verano, estuvieron presentes los hijos de este. Durante la fiesta, tuvieron la oportunidad de conocerse más a fondo y acordaron salir mientras la madre de Pamela T se encontrará en México. El “viejo Oregón<sup>117</sup>” me relata que él no creía que la relación prosperase y lo veía más como un capricho de su hija: “Tessa<sup>118</sup> y Abel eran muy diferentes, ella había crecido viajando, viendo el mundo, estaba en la

---

<sup>116</sup> La abuela materna de Pamela T falleció relativamente joven dejando a su madre y a su tío (dos años menor) a cargo de su abuelo. La madre y el tío de Paulina T residieron en Orizaba hasta la educación secundaria para pasar después pasar a estudiar y vivir con sus abuelos paternos en Estados Unidos. Durante los veranos volvían a México y colaboraban en el negocio familiar de su padre.

<sup>117</sup> El viejo Oregón actualmente habita en casa de los padres de Pamela T pues debido a la diabetes, le fue amputado un pie y necesita cuidados constantes.

<sup>118</sup> Apócope de Teresa.

Universidad, no me la imaginaba como la buena esposa de un poblano. Abel siempre ha sido muy correcto, muy serio, nos hicimos amigos porque cuando le conocí él era un viejo en el cuerpo de un joven (risas)”. Sin embargo la relación prospero más allá del verano y continuo durante su segundo año mientras su madre estaba en Oregón. Se casaron medio año después y la pareja se asentó en la ciudad de Puebla<sup>119</sup>.

Pamela T y su hermana estudiaron desde el preescolar hasta el bachillerato en un colegio de alto prestigio conocido porque en todos los grados se obtiene el *International Baccalaureate Program*<sup>120</sup>. Pamela T fue una de las alumnas más destacadas de su generación debido a que además alcanzo el grado del TESST (*Teachers of English to Spanish Speakers Test*). Pamela T menciona al respecto:

“bueno, no lo veo tan raro. En mi casa, desde pequeñas, aprendimos que el lenguaje con mi mamá era el inglés, así que nuestra vida estaba llena de regaños, gritos y discusiones en inglés, al menos con mi mamá. También pasábamos tiempo con la familia en Oregón (EEUU) y con la familia de mi tío en Dunedin (Nueva Zelanda), ósea en realidad para hablar con la familia de mi mamá todo siempre era en inglés, así que para nosotras era algo común” **Pamela T**

Pamela T pasó los dos años de su maestría en Nueva Zelanda (Otago) y al finalizar había conseguido trabajo en un proyecto para el desarrollo de un club de golf, no obstante un accidente le causo una fractura de rodilla y de muñeca, por lo que tuvo que regresar a México, ella relata:

“estaba muy emocionada con el proyecto, era mi primer contrato de trabajo, la primera vez que iba a trabajar en mi vida, tenía muchas ideas [...] Para celebrar mis primos me llevaron a Mangawhai que es un lugar hermoso al norte de la isla. En un momento estaba con la moto, aceleré y bueno, no sé qué paso. Me llevaron inmediatamente al hospital y ahí me dijeron de las dos fracturas [...] El punto es que el seguro no cubría la rehabilitación así que espere un mes y tuve que regresar a México” **Pamela T**

Pamela T me cuenta que después de volver a Puebla, tuvo una fuerte depresión. Tenía muy poca voluntad de salir y retomar amistades, la falta de actividad la hizo ganar

---

<sup>119</sup> La madre de Pamela T abandonó sus estudios en Oregón para volver a la Universidad cuando sus hijas ingresaron a la educación secundaria. Esta vez se graduaría de Psicología en una universidad privada jesuita en la ciudad de Puebla. Actualmente la madre de Pamela T trabaja media jornada en el Departamento de Recursos Humanos de la empresa familiar.

<sup>120</sup> Para todos los grados se obtienen los certificados que avalan los estudios requeridos los planes de educación nacional pero además el *International Baccalaureate Diploma Programme* (IBDP) que es programa educativo de dos años de duración centrado en alumnos entre 16-19 años de edad. El programa otorga una cualificación aceptada internacionalmente para el ingreso a la educación superior, y es aceptado por varias instituciones de educación en todo el mundo. Además la institución cuenta con el *The International Baccalaureate Middle Years Programme* (MYP) para estudiantes entre 11-16 años y el *The International Baccalaureate Primary Years Programme* (PYP) para estudiantes entre 3-12 años. Además al graduarse del Bachillerato todos los alumnos tienen el más alto nivel de *English Proficiency* (TOEFL) así como la preparación para un buen performance en el SAT (*Scholastic Assessment Test*, que es el test de admisiones a universidades en los Estados Unidos) Información Disponible en <http://www.ibo.org/> Última visita 22/10/2014

peso, y esto a su vez, mermo su autoestima, lo que la llevaba nuevamente a no tener contacto con nadie, ella me dice:

“me dolió mucho lo del trabajo, además, así como muchas, muchas ganas de volver a Puebla, no tenía [...] Estaba muy feliz, quería estar lejos de mi familia, no me lo tomes a mal, los quiero muchísimo, pero tenía muchas ganas de hacer algo por mi cuenta, algo que no tuviera que ver con las tiendas. En Dunedin vivía con mis tíos pero ellos son *gringos*, tienen otra idea de la vida y de las cosas, su idea de familia deja más espacio para ti [...] no era de estar respondiendo mensajes o llamadas todo el tiempo, ni nada de eso. Cuando pensé que había conseguido el trabajo quería rentar un departamento y mi tía Jilly me acompañó a mirar muchas casas, era bien linda, me echaba muchas porras. Tenía esta sensación de que podía decir que no y no por eso era mala ¿sabes? **Pamela T**

Pamela T narra que su madre estaba muy al pendiente de ella, incitándola a salir nuevamente, a buscar a sus antiguos amigos, a hacer algo para salir. Un día paso por la oficina de recursos humanos del negocio, ella esperaba en la sala, sonó el teléfono y debido a la falta de secretaria ella respondió. Su madre sugirió la actividad “sólo para distraerse un poco”, trabajo que hizo por un par de meses. Después su padre sugirió que remodelará la sucursal central y así lo hizo. Ella menciona que busco un trabajo “de lo suyo” pero que no tuvo mucho éxito. Su padre insistió que ingresará a formar parte de la empresa familiar, dónde ahora es la directora general del departamento de ventas.

Pamela T menciona que “no es nada raro” pues muchos miembros de su familia paterna y materna trabajan en la empresa de su padre. Su padre y su abuelo están a cargo de la Gerencia General mientras que su hermana trabaja como Gerente de Producción. Su madre labora parcialmente dentro del departamento de Recursos Humanos. El esposo de su hermana es Director de Marketing mientras que su esposo, está al mando del departamento de Gestión de Calidad. Diferentes parientes en primer grado y amigos cercanos laboran en puestos de menor jerarquía, tales como contadores, administradores o soporte técnico y algunos amigos cercanos también empleados/as de mostrador. Ella me relata que el discurso sobre la importancia de la empresa y la familia es algo que la ha rodeado desde pequeña: “hemos sido criadas para reconocer la empresa, su importancia, su valor [...] mi madre siempre recalca el esfuerzo de mi padre por sacar el negocio adelante, que es algo familiar y pues que por eso debe quedar en la familia”

Pamela T relata que formar parte del “legado familiar” es como “una fuerza de la

naturaleza” lo que me explica del siguiente modo: “es como a rotación de la tierra, no la sientes pero sucede y no puedes dejar de orbitar alrededor de eso”. Esa fue la principal razón por la cual decidió estudiar en un lugar alejado e incluso permanecer ahí por más tiempo: “mis padres estaban en la necia que me fuera a Estados Unidos, porque tenemos familia y la nacionalidad, y que así sería más fácil. Pero la verdad Estados Unidos está demasiado cerca y lo que yo quería era buscar mi camino alejado de ellos”.

El celular de Pamela T vuelve a sonar en repetidas veces, agrego que podemos hacer una pausa si es necesario y ella sólo me dice que no haga caso. Revisa el móvil y me dice “ahora es mi mamá... en un rato seguro también me estará llamando Damián (su esposo)”. Nuevamente sugiero que ella conteste la llamada, menciono la posibilidad de que su familia este inquieta pues ella estaba en una consulta en el hospital a lo que ella me responde “nadie sabe que estoy embarazada, sólo salí de la oficina y deje dicho que volvería en un rato[...] Si ya los tengo encima todo el tiempo, con el embarazo no me los quitaría nunca” Pamela T da un sorbo a su taza de té, exhala profundamente y me dice “ufff... ¡ha sido como terapia!”. Me sonrío ligeramente, se pone de pie, acomoda su falda y prosigue “seguro te he dicho muchas tonterías, que pena, no me hagas caso”, le respondo que todo ha salido bien y que ha sido una buena charla, mientras se despide ella me dice “ya vez, la costumbre de considerar siempre lo que otros están pensando...”.

.....

Las narraciones del grupo de mujeres de Puebla dejan ver en primera instancia la importancia de las redes familiares en la articulación de la vida social de estas mujeres. Observamos códigos en las pautas de solidaridad<sup>121</sup> y en la reciprocidad que tienen lugar en la familia nuclear y más allá de esta (familia extensa). Es cierto que una serie de cambios han venido ocurriendo desde finales del siglo XX. En las últimas décadas “el país ha experimentado un proceso de modernización no sólo en el plano económico sino también sociocultural” (Esteinou, 2014) lo que ha traído consigo que los cambios en las tendencias económicas hayan incidido ciertamente en la conformación y dinámica del mundo familiar, especialmente para las mujeres, quienes tienen la posibilidad de gozar de una mayor libertad en sus vidas. Sin

---

<sup>121</sup> Por solidaridad nos referimos a la disposición de dos actores que mantienen una relación recíproca de intercambio y es expresada en intensidad, frecuencia y generalización de los intercambios dentro de redes de asistencia recíproca (Lomnitz y Lizaur, 1990).

embargo, pese a dichos cambios, la familia sigue teniendo un papel predominante en el escenario del país. Si bien es un hecho que no todas las familias son iguales y dependiendo de una multiplicidad de factores (clase, raza, etnia, religión, etc.) es innegable que en mayor o menor grado, la familia aún posee grados de control sobre sus individuos, lo cual es más visible en algunos casos, en las mujeres<sup>122</sup>.

En este sentido en los relatos es posible observar que para el grupo de Mujeres Jóvenes Profesionales de Puebla las relaciones de parentela tienen una presencia y un peso muy importantes. Es visible una configuración de un grupo familiar nuclear altamente vinculado a otras células familiares en donde comúnmente la centralidad está en la figura del abuelo<sup>123</sup>, puede ser materno o paterno, quién encabeza el clan familiar. En los casos en donde los abuelos no figuran predominantemente en los relatos, observamos que son los padres de nuestras entrevistadas quienes han pasado a tomar el lugar de conducción previamente tenida por el abuelo.

La pertenencia a la familia viene dada por el parentesco formal (generalmente en primer grado) pero al mismo tiempo, por el reconocimiento mutuo producto de repetidos intercambios de información, bienes o servicios (Lomnitz y Lizaur, 1978). Las relaciones entre las personas pertenecientes al clan varían en función del parentesco pero también del acatamiento de los códigos familiares. Los desencuentros narrados por nuestras entrevistadas muestran como estar a favor o en contra de los valores y creencias del grupo familiar es de clara importancia para tener acceso a una serie de ayudas que van desde el soporte en las tareas de cuidado de los hijos, auxilio en la administración de las tareas domésticas, ayuda económica—siendo estas de suma importancia para una plena participación en el mercado de trabajo por parte de las mujeres— pero lo más importante, tal como lo hemos observado, es el reconocimiento familiar de pertenecer al grupo lo que posibilita un intercambio corporativo de redes sociales, pues las redes sociales de todos los miembros forman una serie de recursos para ser usado cuando sea necesario (Lomnitz y Lizaur, 1990).

En este tipo de estructura familiar, un número extenso de miembros del grupo conforman una proximidad tanto en comunicación como en compartir rituales, por lo

---

<sup>122</sup> Aunque las mujeres gozan de mayor grado de libertad y control, en algunos casos las familias—por diversas razones—tienen gran influencia, por ejemplo, en el involucramiento de las mujeres en una actividad laboral o en otro tipo de actividades.

<sup>123</sup> Los análisis Lomnitz y Lizaur (1978; 1979; 1984) muestran una similar configuración de las interacciones entre personas pertenecientes al mismo clan familiar en la ciudad México. Llegando a denominar como *grand-family* a aquella familia compuesta por una pareja, sus hijos, sus nietos, las parejas de los hijos y otros miembros significativos tales como parientes o conocidos.

que es usual “que primos en primer grado crezcan juntos, casi como hermanos, y los lazos creados entre ellos tiende a tener importantes consecuencias para subsecuentes generaciones” (Lomnitz y Lizaur (1990, p.187).

También observamos casos en donde la pertenencia al grupo puede gozar de mayor aceptación –y con ello de mayores beneficios– a pesar de no gozar consanguineidad, lo cual es visible en algunos casos para los yernos, quienes a pesar de que el parentesco no viene definido por su nacimiento, su asimilación y procuración de los códigos familiares de la familia materna les ha dotado de prominencia en la escala familiar.

A pesar de tener un amplio stock de relaciones de ambas familias (maternas y paternas) observamos el declive de una a favor de la otra. Tal como lo sugieren Lomnitz y Lizaur (1978, p.393) las relaciones entre parientes pueden ser entendidas en términos de redes sociales o de campos de intercambios, definidos tanto por la consanguineidad y además por la posibilidad de intercambio, por lo que el beneficio en la posibilidad de intercambio tenderá a afianzar relaciones más fuertes (más no por ello iguales) entre los miembros.

En esta línea, nuestras observaciones sobre las dinámicas de las familias de origen de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla, dejan ver que además de que el grupo familiar además da soporte en las tareas de cuidado de los hijos así como ayuda económica brinda el reconocimiento familiar de pertenecer al grupo, lo que posibilita un intercambio corporativo de redes sociales (Lomnitz y Lizaur, 1990).

Las obligaciones familiares marcan la asistencia a la serie de rituales familiares en dónde es visible la centralidad de un núcleo sobre otro cuando se trata de eventos familiares: cumpleaños, bautizos, navidades, etc., pues el grupo familiar dominante será aquel que hospede reuniones consideradas relevantes. El punto de reunión marca el poder simbólico del cabeza del clan, y de la centralidad de su grupo nuclear sobre el resto de los grupos familiares<sup>124</sup>. Es posible observar que las reuniones familiares son constantes, ocurriendo al menos, una vez por semana. La concurrencia a dichos rituales aunque no se marca como obligatoria, para el caso de eventos relacionados con la familia central, la asistencia será imprescindible.

---

<sup>124</sup> En el caso en que un pariente suele destacar más económicamente la relación de reciprocidad pasa a dar lugar a una relación patrono-clientelar, sin embargo, este tipo de relación dentro de un grupo familiar extenso puede reproducir expectativas de solidaridad tan intensas y durables como aquellas basadas en la reciprocidad (Lomnitz y Lizaur, 1984, p. 191).

Podemos ver que el resto de los núcleos familiares, en la medida de lo posible, buscarán establecerse a los alrededores del grupo dominante, y si esto no es posible, buscarán fomentar las relaciones con esta en la mayor medida posible, pues la idea es proteger el componente vital de la relación familiar: el intercambio. Lomnitz y Lizaur (1984, p.188) se refieren a este fenómeno como “neolocalidad relativa” es decir, unidades familiares con residencias separadas<sup>125</sup> siempre tendientes a un clúster, viviendo ya sea en el mismo vecindario o en vecindarios cercanos. Las autoras enfatizan la tendencia por parte de las familias de clase media en México a vivir lo más cerca posible y pasar el mayor tiempo posible juntos. Lugares de residencia distintos reflejarán diferencias en el acceso a los intercambios familiares. En el caso de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla, observamos que sus grupos familiares –especialmente la familia de nuestras entrevistadas–ayudaron en la adquisición de una vivienda en lugares de residencia cercanos, lo cual es frecuente para las mujeres del grupo familiar.

Las mujeres de nuestro estudio quienes han contraído matrimonio han buscado residencia en un punto no alejado de la familia predominante, la cual para algunos casos resulta ser la casa de sus padres. En estos casos, observamos una tendencia a la neolocalidad de la madre de la novia, pues tal como lo hemos mencionado con anterioridad, los lazos familiares que aporta el esposo no son necesarios o porque la familia del novio habita en otra región.

Si bien las mujeres establecidas en sus matrimonios tienen una total independencia esta es relativa puesto que los vínculos con la familia de origen de ambos son fuertes. No se trata de una simple sujeción a la autoridad paterna o a la autoridad de los mayores, sino el reconocimiento de que sólo a través de su ayuda será posible que las mujeres puedan sortear el laberinto institucional o que habiendo procreado, tengan la posibilidad realizar una carrera profesional. En otras palabras, las relaciones familiares que se generan al interior refuerzan la configuración de estructuras familiares extensas.

En concordancia con los análisis de Lomnitz y Lizaur (1978; 1979; 1984) observamos que las relaciones ocurridas dentro de la familia extensa son algo ciertamente común para México y aunque los intercambios y las relaciones puedan

---

<sup>125</sup> Cabe destacar que cada núcleo goza de independencia económica y de autonomía para establecer su funcionamiento. La neolocalidad relativa busca facilitar las relaciones de solidaridad entre los familiares del grupo.

cambiar en función de condiciones históricas específicas, hasta la fecha, dicha estructura ha permanecido más o menos constante a través del tiempo. Con ello, aunque observamos una marcada configuración de las relaciones familiares en función del género, cabe resaltar como en el grupo de Puebla, observamos a madres y tías con un elevado nivel de escolaridad e incluso en algunos casos con participación parcial en trabajos cualificados dentro del mercado de trabajo. Ahora bien, cuando se profundiza en el análisis se observa el peso de la división sexual del trabajo y unas altas expectativas de género que sitúan a la madre como necesaria en la reproducción de los códigos familiares, lo que lleva al abandono del trabajo remunerado.

En este sentido, las expresiones de confianza, reciprocidad y solidaridad, las cuales demarcan el lugar en la escala familiar y que están fuertemente determinados por el género, edad y estado civil, tienen reglas claras para las mujeres: el acatamiento de los códigos familiares no sólo permitirá sino potenciará su carrera profesional, con lo que se buscará una consolidación dentro de la jerarquía laboral en el menor tiempo posible, no obstante, la aceptación de este apoyo trae consigo el consentimiento de que este desarrollo sólo puede ser a corto plazo o con lapsos de interrupción laboral prolongados, tal como sus madres lo hicieron.

Lo anterior es un punto de contraste con el grupo de mujeres de Barcelona, pues las madres del grupo de mujeres de Puebla aparecen también como figuras relevantes en los relatos, pero además aparecen abuelas, tías, primas como participantes en una amplia cadena de sororidad. Por supuesto que el padre no deja de ser una figura central dentro de los relatos y la dinámica familiar de este grupo de mujeres, sin embargo es la figura de la madre quien encarna sus posibilidades y al mismo tiempo, de sus limitaciones.

Esta será una de las mayores paradojas dentro del grupo de mujeres jóvenes profesionales de Puebla: la existencia de una compleja fusión de intereses individuales y afectivos con el grupo familiar de origen. Dada la fortaleza e importancia de los lazos entre los miembros del grupo, la fidelidad hacia la familia es el comportamiento deseado entre los miembros por lo que resulta complicado crear un escenario alejado de los lineamientos del clan familiar<sup>126</sup>, siendo más evidente

---

<sup>126</sup> Como se observa, es frecuente que distintos miembros de la familia laboren en el mismo lugar, ya sea que se trate de un negocio propio o no, siendo posible que durante algún tiempo, las mujeres auxiliadas por los lazos familiares lleguen a ostentar cargos de poder. Asimismo también es frecuente que varios familiares desarrollen la misma profesión o profesiones de áreas similares, por ejemplo, el caso de Ema M, donde el cabeza de familia central es médico, los dos hijos mayores desarrollan la misma profesión sólo que distinta especialización y otra hija desarrolla una profesión de un área afín.

esto en el caso de las mujeres.

El rechazo a las prácticas y valores del grupo es tomado como una especie de deslealtad hacia la familia y una falta hacia lo que se observa como un legado familiar. Esto tiene serias consecuencias para el caso de las mujeres jóvenes, pues las familias de origen procuran una serie de arreglos que facilitan su acceso y ascenso dentro del mercado laboral y aunque es posible subsistir sin dichos arreglos, esto significaría su plena vulnerabilidad ante los condicionamientos de género más comunes, lo que seguramente limitaría o frenaría su desarrollo profesional. Así es visible que este grupo de mujeres tiene muy claro la inevitabilidad de las expectativas de género y contrario al grupo de mujeres de Barcelona, dicha claridad les ayuda a aceptar sus ventajas de clase, pues sólo a través del uso de las redes derivadas de esta posición será posible revertir, aunque sea levemente o a corto plazo, su condición de género.

### **1.3 Paradojas en la sublimación de la mujer joven profesional.**

Cómo hemos venido mencionando hasta ahora, la idea de la disolución del contrato sexual dentro del grupo de mujeres profesionales de Barcelona, sumado a la ideología meritocrática de juego limpio y racionalidad económica produce serios conflictos en la concepción de su lugar en el mundo. A pesar de que encontramos que estas mujeres cuentan con una gran autonomía y una gran capacidad agencial, se encuentran desprovistas de las herramientas necesarias para enfrentar las formas hegemónicas de masculinidad tanto dentro como fuera de su espacio de trabajo. Tal como argumenta Mohanty (2002) es cierto que actualmente a las mujeres jóvenes se les asigna un papel central en el nuevo mercado laboral mundial, pero este avance coincide con el desvanecimiento de las consignas feministas y con la plena aceptación de que no hay nada más que hacer pues ya todo está ganado. Es decir, se da por sentado que los problemas de las mujeres están ampliamente reconocidos y atendidos, lo que deviene en la idea de que el género ya no es relevante en la vida social<sup>127</sup>.

---

Por último puede existir el caso en que se desarrollen distintas profesiones pero adecuadas para el negocio familiar, como en el caso de Pamela T.

<sup>127</sup> Este es el argumento principal de las teorías postfeministas, las cuales destacan que dado el énfasis en la libertad femenina y una exaltación de lo femenino en la cultura popular en los contextos de países desarrollados, traen consigo una visibilidad de la mujer que se transforma, de hecho, en una ocasión para deshacer el género (McRobbie, 2004) Es un hecho que en los últimos años hemos visto una serie de transformaciones positivas para las mujeres en las sociedades occidentales, sin embargo, tampoco podemos dejar de lado que actualmente “un conjunto de valores e ideales feministas (en su

Un movimiento similar ocurriría con la asimilación del discurso meritocrático y la percepción de una sociedad sin clases, que plantea la actual existencia de escenario igual y neutral donde la trayectoria de vida de un individuo está ampliamente vinculada a su capacidad de agencia así como a la eficaz gestión de sus oportunidades y recursos los cuales—en teoría—no se encuentran ligados a su posición de origen (Gillies, 2005 y 2008; Littler, 2008).

En este sentido, estas mujeres jóvenes—supuestamente “sin género”— por medio del énfasis en un discurso de individuación femenina, se muestran ajenas ante las sutiles formas de las injusticias de género, al tiempo que también en muchos casos continúan reproduciendo las normas patriarcales. La exaltación del poder de lo femenino ahora comprende “un constante flujo de incitaciones e incentivos para participar en una gama de prácticas específicas que se interpretan como progresistas” sin embargo, estas prácticas sugieren que ahora “las mujeres jóvenes han ganado la batalla por la igualdad, han conseguido el reconocimiento como sujetos dignos, tal como sus pares varones, por lo que cualquier necesidad de cuestionar sale sobrando” (McRobbie, 2004).

Las entrevistas dejan ver que la experiencia de estas “nuevas mujeres” no es homogénea y que la serie de expresiones de distintos determinantes (género, clase, raza, etnia, etc.) varían en función del contexto y lugar determinados. Es así como observamos dos visiones de crianza enfocadas hacia direcciones distintas. Para el caso del grupo de mujeres jóvenes profesionales de Barcelona, estas gozaron de una educación (formal e informal) más alejada de los roles tradicionales de género. Los relatos muestran actitudes de crianza por parte de sus padres no tendientes a un género determinado, en donde el apoyo de sus padres varones fue el catalizador para un desarrollo individual alejado de patrones de género tradicionales. En esto, la posición de clase de las familias de origen fue esencial en dos sentidos, para contrarrestar los efectos del género provenientes del exterior y además para facilitar herramientas para desarrollar su potencial como “persona”.

McRobbie (2010, p.117) argumenta que actualmente es común la idea—dentro de los países más desarrollados—de que las niñas y mujeres jóvenes se han beneficiado de la

---

mayoría liberales) parece estar inscrito en un intento más profundo y decidido, emprendido por un conjunto de fuerzas políticas y culturales, por reformular las nociones de feminidad de modo que sean más acordes a las formas sociales y económicas (neoliberalizadas) emergentes” (McRobbie, 2010, p.116)

igualdad de oportunidades fácilmente disponibles para ellas y en esta línea son la encarnación de los valores de la meritocracia. Esta imagen, se nutre de los valores más individualistas y competitivos promovidos por el neoliberalismo, por lo que, hoy en día, el éxito de las jóvenes parece prometer felicidad y realización por medio de su nuevo entusiasmo por el trabajo y por desarrollar una carrera. Sin embargo, concebir a las mujeres jóvenes como sujetos privilegiados del cambio social, libres de condicionamientos y restricciones sociales, es omitir el hecho de que en función de un conjunto de distintos entramados (clase, género, raza, etnia, etc.) surgirán expresiones muy diferentes del colectivo femenino juvenil.

Lo anterior es palpable en nuestras entrevistas, revelando que esta crianza “neutral” y asertiva sólo fue posible bajo la coincidencia de ciertos requisitos: hogares nucleares biparentales con un cabeza de familia masculino con educación superior y con experiencia en actividades gerenciales y una madre ama de casa encargada de continuar con el legado inculcado por el padre. Es así como vemos que en la mayoría de los casos, dentro del grupo de mujeres jóvenes profesionales de Barcelona, el padre tiene un carácter protagónico dentro del desarrollo de actitudes y percepciones orientadas al trabajo. Aún en los casos en donde la figura paterna no tuvo influencia en la trayectoria profesional, observamos que el esposo o pareja pasa a tomar el papel de mentor o guía en la adquisición de una determinada orientación laboral.

Sin embargo, esta crianza “neutral” fue posible gracias a una marcada división sexual del trabajo dentro de los hogares de origen de las entrevistadas. Las madres de este grupo de mujeres aparecen en los relatos con un carácter paradójico: cercanas en su función como cuidadoras y amas de casa, pero lejanas en cuanto a su influencia dentro del carácter profesional de las mujeres. Aunque las entrevistadas nunca mostraron un reconocimiento de la sexualización de su hogar nuclear y de la diferencia entre los roles llevados a cabo por cada uno de sus progenitores en su educación, los relatos dejan ver que finalmente la marcada división de tareas dejaba una fuerte huella de los roles de género tradicionales dentro de su hogar.

Asimismo, el desarrollo de identidades más asertivas y de aspiraciones profesionales se debe –igualmente– a las prerrogativas derivadas su condición de clase. El “discurso festivo de la igualdad oportunidades” (McRobbie, 2010, p.118) de los logros y de la eficiencia de los mecanismos meritocráticos como un aparato imparcial para la consolidación de posiciones en la escala social, coloca a estas mujeres como seres auto gestionados, sumergidas dentro procesos de individualización que tienden

a exaltar la agencia individual y la búsqueda de soluciones individuales, difuminando cualquier clase de antagonismo social. Con ello, la serie de términos y procesos que han permitido que este grupo de mujeres emerja como sujetos con capacidades no sólo llevan la huella de numerosos antagonismos sociales sino además traen consigo la amenaza de continuar reproduciendo las disparidades sociales.

Por su parte, observamos que el grupo de mujeres jóvenes profesionales de Puebla muestra un acercamiento paradójico a las formas tradicionales de roles de género. Este grupo de mujeres también ha gozado de un gran apoyo por parte del grupo familiar de origen para su desarrollo profesional, sin embargo, la configuración particular del grupo familiar actúa fuertemente para determinar un desarrollo individual que logre ajustarse a las exigencias y necesidades del grupo. En este sentido, la crianza de las mujeres de este grupo en función al carácter del grupo familiar, requería el desarrollo de su rol profesional siempre en paralelo a su rol de género.

Las narraciones de este grupo de mujeres revelan su avenencia –no total– con las expectativas tradicionales de género al mismo tiempo que negocian su rol de género por medio de su condición de clase. Dado el panorama social donde se desenvuelven<sup>128</sup>, estas mujeres comprenden que para que su desarrollo profesional no se vea constreñido por su rol de mujer es necesario echar mano de estrategias que en un sentido paradójico, a mediano o largo plazo, las acercarán a los “mandatos del género”.

#### **1.4 Conclusiones de Capítulo.**

El punto central en este capítulo ha estado centrar en analizar los núcleos familiares de origen de las mujeres jóvenes profesionales. Es así como vemos que con independencia de las diferentes expresiones de las familias de origen, es la familia– tanto nuclear como extensa– el punto del origen del yo de las mujeres jóvenes profesionales. En este sentido, aunque su construcción y dinámica pueda variar en función a su coexistencia con formas más o menos consuetudinarias, o que se sustente en bases más “racionales”, la familia desempeña un papel crucial en la

---

<sup>128</sup> Un escenario visiblemente marcado por divisiones del trabajo por género las cuales se refuerzan con y por las normas culturales que, bajo la influencia del catolicismo, sacralizan la maternidad como un referente necesario para la construcción de la identidad. En contextos más tradicionales, como el caso de México, aún existe con fuerza el discurso de la naturalización de la mujer y supuesta “disposición” para el mantenimiento del hogar el cual viene a ser visto como el dominio exclusivo de las mujeres.

constitución de distintas narrativas de la individualidad, dado que se configura como el origen del mismo yo como de aquello que el yo tiene que librarse (Illouz, 2007, p.25).

En México, donde existe una ideología familiar mucho más fuerte que la ideología liberal-racional (Lomnitz y Lizau, 1984), las formas de vida familiar obedecen en paralelo tanto a la lógica económica como a códigos y reglas culturales de gran arraigo, por lo que no existe una tendencia homogénea de hogares y familias, sino un mosaico particular que mezcla las viejas y las nuevas tendencias. La variedad de subsistemas coexisten en la sociedad y debido a que en muchos casos no son coherentes entre sí, ni forman un sistema integrado, no están exentos de conflicto o de disputas entre ellos (Esteinou, 2014).

Así, menciona Esteinou (2014, p.15) aunque es claro que en los últimos años observamos mayor peso en los procesos de racionalización y de individuación y el crecimiento de cuestiones sobre tolerancia, respecto a las diferencias y a la planeación individual de la vida, encontramos aparejadas concepciones sobre el amiguismo y el nepotismo como vías para el ascenso social o sobre la primacía de las expectativas y roles tradicionales de género, pero sobre todo, en muchos caso, sobre la familia como grupo que sobrepone al individuo, aún a costa de su individualidad.

Conscientes de los estereotipos y constricciones ligadas a su género, el grupo de mujeres jóvenes profesionales de Puebla lleva a cabo el máximo desarrollo de su capacidad profesional por medio del uso de las redes de contactos y relaciones heredadas y fundadas a lo largo de su vida<sup>129</sup>. Dichas redes de contactos brindan ayuda en dos sentidos: la red de contactos familiar otorga asistencia para llevar a cabo una exitosa conciliación familia-trabajo mientras que la red de contactos tanto familiar así como de amigos de amigos, funge como una especie de respaldo para franquear las normas de género en los espacios laborales para evitar a toda costa el laberinto institucional. De la misma forma, observamos que la tendencia a un comportamiento familista en las familias de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla puede ser visto como una respuesta a las deficiencias institucionales del panorama del país, pues la fortaleza de las redes familiares de intercambio responden a la incertidumbre en las acciones estatales y como protección ante una crisis o contingencia que claramente no puede ser arreglada por la vía institucional.

---

<sup>129</sup> Este argumento se desarrollará ampliamente en el capítulo tercero de esta tesis.

Por otro lado—coincidiendo con la mayoría de los padres del grupo de mujeres jóvenes de Barcelona—los padres de las mujeres de Puebla poseen estudios superiores completos, siendo destacable que la totalidad de los padres ha obtenido un título universitario y un número menor de ellos ha cursado estudios de maestría o especialización. En el caso de las madres es donde vemos más diferencias, pues observamos que un número alto de madres posee estudios universitarios e incluso algunas de ellas, tiene estudios de maestría o especialización. Asimismo, un número considerable ha tenido participación —parcial o por temporadas—en el mercado de trabajo a lo largo de toda su vida.

A nivel relacional, las madres son las encargadas de socializar a las mujeres dentro de los códigos familiares y de la necesidad de las relaciones familiares para promover los intercambios y la reciprocidad. De la misma forma, las madres como mujeres que han tenido acceso a estudios y al mercado de trabajo, son la prueba de un desarrollo individual es posible aunque siempre acorde a los pactos familiares, ellas simbolizan de cierto modo *el ejemplo a seguir*. Los padres del grupo de mujeres profesionales de Puebla, no tiene una marcada participación en su orientación al trabajo, en este aspecto aparecen como figuras apartadas—durante la etapa de infancia y adolescencia, en cuanto a la crianza y cuidados—pero cercanos en su implicación para inculcar y velar los valores familiares.

Un rasgo que hemos venido destacando hasta ahora es que los grupos familiares de origen de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla muestran una dinámica y configuración distinta al grupo de Barcelona. Nuestros datos dejan ver los hogares con hijas únicas son inexistentes—los grupos familiares tienen al menos dos hijos—y que la “nuclealidad”, es decir, relaciones acotadas a padre, madre e hijos —llegando quizás hasta a abuelos y abuelas— no es un rasgo común entre las familias de nuestro grupo de Puebla. La interacción de la familia extensa incluye a un gran número de parientes en primer grado además de ciertos conocidos (amigos de la familia) quienes si bien no comparten un lazo consanguíneo su antigüedad en la participación de los intercambios familiares además de su afinidad con sus códigos, los sitúan próximos a la dinámica familiar.

Es gracias a estas robustas y variadas relaciones que las mujeres logran escalar de forma más rápida la jerarquía laboral sin embargo las fuerzas que entran en juego para ayudar su ascenso profesional establecen límites tajantes al tiempo y forma de su participación en el mercado de trabajo: se buscará un desarrollo profesional *express*

para que las mujeres puedan abocarse después a cumplir como madres y esposas. Con ello, la aceptación de los mecanismos de solidaridad familiar inevitablemente fungirán –a mediano o largo plazo– como formas de acotamiento para continuar su carrera profesional.

Por otro lado, observamos a un grupo de mujeres jóvenes profesionales (Barcelona) altamente cualificadas y financieramente independientes cuyas prioridades se encuentran centradas en su auto-realización como profesional sin que ello signifique, en apariencia, una vinculación a su género. Sin embargo, debido a un particular modelo de crianza basado en la supresión de las determinantes de clase y género dentro de la construcción de su identidad, esto ha traído consigo la sutil renovación de las injusticias de género dentro del espacio de trabajo y dentro de su vida personal. La concepción de la mayoría de mujeres profesionales de Barcelona sobre la importancia de su crianza bajo valores individuales-aspiracionales como la causa de su desarrollo personal es ciertamente una interpretación que considera muy poco la importancia del factor de clase en las relaciones cotidianas y en especial en el contexto social de la conformación de sus familias de origen. En esta línea, los resultados dejan ver un grupo de mujeres con una clara orientación al trabajo debido a la existencia de padres educados y con visiones ciertamente progresistas quienes trabajaron para que el género no fuera un factor importante en la estructuración de la subjetividad de las hijas respecto a su participación escolar y a su formación profesional.

Con ello, nuestras observaciones apuntan a que la posición de la clase de las familias de origen de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona fue un factor determinante que permitió franquear las imposiciones, determinaciones y factores asociados a los roles tradicionales de género durante su socialización primaria. Sin embargo esto trajo consigo la solidificación de un discurso meritocrático, altamente individualista, que otorgaba un papel al esfuerzo personal en su consolidación dentro del mercado de trabajo sin que esto necesariamente significase –en el desarrollo de su vida adulta– un rompimiento con las expectativas tradicionales de los roles de género.



## **CAPÍTULO SEGUNDO. La Mujer Profesional ¿se hace?**

### **Trayectorias Educativas de las Mujeres Jóvenes**

#### **Profesionales.**

---

En el capítulo previo hemos analizado la conformación y organización de los grupos familiares de origen de las mujeres profesionales. Hemos observado como la conformación de un determinado tipo de familia con un determinado ingreso tiene una gran importancia para el desarrollo futuro de los hijos. Así podemos afirmar que una posición económica desahogada afecta la dinámica familiar en la medida que aumentan las opciones para la implantación de diversas estrategias para afrontar los gastos familiares: el salario elevado de uno de los conyugues permite que el otro permanezca en casa para la realización de las tareas domésticas y de cuidado además un mayor salario permite la compra de enseres domésticos o la contratación de ayuda doméstica por lo que el tiempo ahorrado en el cuidado de la casa puede invertirse en un tiempo mayor en la crianza y el desarrollo de los hijos. Observamos como la experiencia profesional del padre y/o la madre se mostró crucial para comprender el modo en que este grupo de mujeres se ha integrado al mercado de trabajo y la forma en que estas mismas proyectan su actividad profesional presente y futura.

El objetivo de este capítulo es conocer la forma en que factores parentales-familiares mediaron para construir una particular trayectoria<sup>130</sup> académica para las mujeres jóvenes profesionales. Continuando con la línea llevada hasta ahora, el análisis de las experiencias de vida de las mujeres jóvenes profesionales nos ofrecerá un panorama acerca de las influencias en la formación de su currículo escolar. Contrariamente a la idea de que el acceso al sistema educativo formal es algo “dado” y su paso por la misma es algo “indiferenciado”, no podemos negar que los ingresos y la pertenencia de clase de un determinado grupo familiar tendrán influencia en la particular trayectoria académica que desarrollen los hijos de dichos hogares. Aunque la

---

<sup>130</sup> El sistema educativo define, a través de su organización y sus determinantes, lo que llamamos trayectorias escolares (teóricas). Dichas trayectorias expresan itinerarios en el sistema educativo que siguen la progresión lineal prevista por éste en los tiempos marcados por una periodización estándar. Según tales trayectorias, el ingreso se produce en forma indeclinable a determinada edad, aunque pueda comenzar antes, y los itinerarios que recorren los sujetos a través del sistema educativo son homogéneos y lineales: el avance se produce a razón de un grado por año, estando pre-establecidos las transiciones entre niveles escolares y el tiempo teórico de duración de una cohorte escolar (Terigi, 2009, p. 48).

educación formal tiene significados distintos dependiendo del contexto del que se trate, lo cierto es que la influencia de los padres en el rendimiento escolar de los hijos es un factor crucial para la consecución de metas escolares. La capacidad para acumular un cierto stock de capital humano no sólo refleja la adquisición de credenciales educativas formales sino además la adquisición de credenciales extras, lo que en cierta medida determinará el acceso al mercado de trabajo.

Para comenzar brindamos información general sobre la trayectoria académica de las mujeres jóvenes profesionales. Dicha información sirve para contextualizar las distintas trayectorias educativas de las mujeres de nuestro estudio tales el tipo de educación optada, los años totales de escolarización, el tipo de estudios terminales, entre otros. A continuación brindamos información de nuestras entrevistadas a este respecto para conocer a profundidad las dinámicas escolares, y de estudio, las actividades extracurriculares, etc.

Nos interesa comprender la relación entre el performance académico de nuestras entrevistadas y el nivel socioeconómico de sus hogares de origen, es decir en qué medida el ingreso percibido, el nivel educativo del padre y la madre y sus respectivas ocupaciones han promovido el logro académico de sus hijos/hijas así como las estrategias utilizadas para este fin. Teniendo claro que la trayectoria educativa de un individuo está influenciada por otros factores más allá de la clase, nos interesa saber si el género se posiciona como un factor determinante en la participación escolar de nuestras entrevistadas y la medida en que este influye para la elección o alejamiento de una carrera.

Frecuentemente se tiende a considerar las credenciales educativas de los individuos desde un punto de vista reduccionista, ligado simplemente a la oferta y la demanda (agentes libres que requieren de educación discriminan entre las distintas opciones que les reportaran distintos beneficios) y dado que no hay una coerción física evidente, todo se reduce a una cuestión de voluntad. El acceso a la educación—y las ventajas que esto ofrece— no son iguales, por lo que la adquisición de cualificaciones para un mejor trabajo y los factores que influyen para la conformación de una determinada trayectoria académica son variados y reflejan una serie de procesos complejos en los que intervienen heterogéneamente la clase, el género, la raza, la etnia, la edad, entre otros.

*Clase y género* no son categorías estáticas ni neutrales, ni se presentan en la escuela desde el exterior y tal como lo sugiere Willis (2008, p.12) el paso por el sistema

educativo “comprende experiencias, relaciones y conjuntos de ‘opciones’ y ‘decisiones’ concretas en momentos concretos que ciertamente estructuran de manera real la forma en que se realizan y definen en primer lugar estas opciones”. Cada grupo social, en un momento y lugar determinado, posee sus propias definiciones y procedimientos de lo que considera adecuado para su reproducción social, por lo que, cada uno de ellos llevará a cabo distintas estrategias para adquirir las herramientas que los conduzcan a una reproducción social exitosa.

A partir de esto sugerimos que las divisiones sociales en el acceso a la educación (cuyo acceso esta posibilitado por el grupo doméstico de origen) acentúan las diferencias en los resultados educativos. Es indispensable tener presente que las relaciones sociales, jurídicas, políticas, educativas, etc., tienen una realidad material y guardan estrecha relación con la vida social de un individuo y su grupo social (Marx K., 1971). Considerar que la formación académica se remite a una “simple elección” es encubrir la desigualdad social que existe en el acceso a las credenciales educativas ocultando los verdaderos medios por los cuales un individuo, en un momento y lugar determinado, llega a acumular cierto stock de capital humano.

## **2.1 Principales características de la trayectoria educativa de las mujeres jóvenes profesionales.**

En las últimas décadas observamos como en las sociedades occidentales la educación se muestra como un mecanismo abierto, objetivo y ostensible para el ascenso social así como la mejor vía para paliar las posiciones de desigualdad de los individuos. De la misma forma, en las sociedades occidentales contemporáneas se ha venido conformado un discurso de enaltecimiento al individuo, al que se le exige utilizar todos los medios posibles para desarrollarse por completo. Dentro del sistema neoliberal se han instaurado una serie de instituciones y procesos por medio de los cuales las personas “libres” deben configurar su propia existencia. A partir de esto, la escuela se coloca como el plano ideal donde las distintas estructuras educativas deben ser el espacio de competencia entre alumnos que se encuentran en igualdad de condiciones.

Sin embargo, el acceso a la educación dista mucho de ser igualitario. La escuela como parte de una estructura social está en función de una serie de relaciones (clase, género, etnia, raza, etc.) que determinan la apropiación del conocimiento por parte de los individuos. En este sentido, la pertenencia a una determinada clase o la

adscripción a determinado género pueden configurarse de una forma determinada para la construcción de una trayectoria académica exitosa o todo lo contrario. Un núcleo familiar con mayores recursos tiene la posibilidad de acceso a una mejor institución educativa, con mejor infraestructura y planes educativos, y en muchos casos—aunque no siempre—a profesores y consejeros que pueden fomentar a las estudiantes a relacionarse de forma más cercana con el ambiente educativo. Fuera del espacio escolar, familias con mayores ingresos pueden financiar actividades extracurriculares para orientar y/o ayudar a los hijos e hijas a labrar una mejor trayectoria académica.

Asimismo, hogares con mayores ingresos tienen acceso a artículos de alta tecnología lo que sin duda es de gran ayuda para la elaboración de tareas o búsqueda de información escolar. En algunos casos, el salario de un progenitor es suficientemente alto para permitir que uno de los cónyuges no trabaje o lo haga a tiempo parcial o por temporadas, teniendo así mayor tiempo para involucrarse con profundidad a las actividades *intra* y *extra* curriculares de los hijos. Sumado a esto, el poseer un padre o una madre altamente educada puede influir en la construcción de una trayectoria académica exitosa debido a que el padre y/o la madre han transitado previamente por el sistema educativo. Esto brinda conocimiento y experiencia acerca del funcionamiento de la dinámica educativa, lo que en definitiva ayuda a un mejor desempeño escolar pero también en una elección de carrera más escrupulosa.

Por su parte, la pertenencia a un determinado género influye —de distintas formas y dependiendo el contexto del que se trate— en la determinación de un plan de materias y en el acceso a un particular grado. En muchos casos, la elección de carrera por parte de las mujeres es alentada en función de lo que se considera propio para su género, por lo que muchas de ellas son orientadas por una serie de agentes (profesores, orientadores, directores e incluso la propia familia) para no optar por profesiones consideradas masculinas. Aún en el caso de que las mujeres hayan optado por carreras típicamente masculinas, una vez en la universidad, la mayoría de las facultades son predominantemente masculinas, por lo que las estudiantes se hallan poco expuestas a figuras femeninas como docentes lo que tiende a reafirmar los estereotipos previamente adquiridos (Turner, Brent y Pecora, 2002).

A través de las experiencias vividas de las mujeres jóvenes profesionales buscamos ir más allá de una mera descripción de su trayectoria educativa para clarificar los procesos de posicionamientos de clase y género dentro de su éxito escolar. Por medio

de este enfoque intentamos poner de relieve la situación objetiva/subjetiva de la clase social y su entrecruce con las relaciones de género así como las distintas expresiones (simbólica, material, cultural, etc.) por la cuales dichas relaciones son (re)producidas. A partir de esto intentamos relacionar la forma en que se generan y mantienen las relaciones de clase y género de un grupo social concreto dentro de un espacio en apariencia neutral como es el espacio educativo en un lugar y tiempo determinado.

En el **Cuadro 8** observamos las características más generales de la trayectoria educativa de las mujeres jóvenes profesionales del área de Barcelona. A partir de esto podemos ver el papel de la educación privada dentro de los hogares con padres en profesiones altamente cualificadas, pues en todos estos hogares (8 casos) la educación pre-universitaria se dio en instituciones privadas, la mayoría de corte religioso. Asimismo en todos estos casos, las mujeres asistieron a centros educativos integrales, es decir que contaban con todos los niveles educativos obligatorios (educación infantil, educación primaria, secundaria y bachillerato). El factor religioso, en general, no es marcado (ni por las entrevistadas ni por sus padres/madres) como un factor que influyó en la elección del centro<sup>131</sup> por el contrario lo era la oferta educativa y de servicios que el colegio pudiera ofrecer.

En este sentido, nuestros análisis dejan ver que todas las instituciones poseían una amplia gama de servicios complementarios, tales como servicio de media pensión, cocina propia, servicio de transporte escolar (en muchos casos con rutas a zonas fuera de Barcelona, tales como San Cugat), piscinas dentro del mismo centro, servicio de acogida<sup>132</sup>, departamentos de Orientación Escolar así como Gabinetes de orientación psicológica y psicopedagógica, entre otros. Además contaban con una serie de actividades extraescolares tales como música (aprendizaje de piano, guitarra o violín), danza, actividades deportivas extra a las gratuitas ya ofrecidas (tenis), así como constantes excursiones (por ejemplo, semana blanca de esquí, convivencias o retiros familiares con una duración de tres días a una semana), colonias de verano (fuera de Barcelona con una duración de entre 10 a 15 días), escuelas de verano (tanto dentro como fuera de Barcelona), escuelas de repaso (llevadas a cabo en verano con duración de entre un mes, cinco días semanales entre cuatro o cinco horas), salidas escolares, etc. Cabe resaltar que estas actividades y servicios no están

---

<sup>131</sup> Con posterioridad en este mismo apartado ahondaremos más a este respecto.

<sup>132</sup> Aquellas familias que por sus horarios de trabajo han de llevar o recoger a sus hijos fuera del horario habitual del colegio, esto aplica para alumnos de educación infantil y educación primaria.

incluidos en el coste mensual de la matrícula, por lo que asumir cada una de ellas significaba un coste extra para las familias<sup>133</sup>.

Dentro de estos casos, otro dato a resaltar es la alta concentración geográfica de la instituciones, pues para el caso de aquellas mujeres que estudiaron en Barcelona<sup>134</sup>, podemos notar la afluencia en colegios situados en los barrios de Sarrià-Sant Gervasi, barrios caracterizados por poseer unas de las rentas altas más dentro de la municipalidad de Barcelona<sup>135</sup> (Delgado, 2012, El País). Esto no es extraño, ya que observando más a fondo, se trata de barrios con una cierta tradición de “altos profesionales” tal como lo sugiere Parera (2004). Aunque para principios y mediados del siglo XIX Sant Gervasi y especialmente Sarrià destacaban por ser el lugar de residencia tradicional de muchos albañiles y contratistas de obra, así como un área para la confección de blondas, para 1850 se convirtió en lugar de veraneo de la pequeña burguesía de Barcelona. Con posterioridad los terrenos pasaron a ser áreas de asentamiento de algunos profesionales quienes “lograron reunir una fortuna, a veces porque venían de familias acomodadas, de modo que disfrutaron de un buen nivel de vida y pudieron tener el beneficio de una carrera universitaria lo que permitió de algún modo hacerse de una casa en esta zona” (p. 53).

---

<sup>133</sup> Para contextualizar, actividades tales como los *English Summer* implican un costo de entre 480€ hasta 870€ si son dentro de Barcelona o incluso hasta 2000€ si los cursos son llevados fuera de España (Costos a precios actuales los cuales están disponibles en las distintas páginas web de las instituciones).

<sup>134</sup> Tenemos dos casos de mujeres nacidas en Madrid quienes completaron su educación preuniversitaria en esta ciudad para después movilizarse para realizar estudios universitarios en Barcelona y radicar en esta ciudad hasta la fecha. No obstante, en estos dos casos se trataba de colegios integrales, privados y de corte religioso. De la misma forma las familias de las entrevistadas residían en zonas residenciales de altos ingresos, algunas a las afueras de Madrid tal como Boadilla del Monte u otras más céntricas como es el caso de Mirasierra.

<sup>135</sup> Como un ejemplo, para los años 2000 y 2005 Sarrià, Sant Gervasi y Les Corts tenían en promedio un ingreso de entre 29.599 y 23.075 euros por habitante. Además son barrios con ingresos más homogéneos contrario a barrios como Ciutat Bella o Sant Andreu, zonas donde es posible encontrar hasta 4 o 5 categorías de renta diferentes. Para este periodo, Sarrià y Sant Gervasi poseían la tasa de titulados más elevada, tasa de paro más baja, y precio de las viviendas más elevado (Calvo, 2008, p.13-14).

**Cuadro 8**  
**Trayectoria Educativa**  
**de las Mujeres Jóvenes Profesionales (BCN)**

Nombre	Primaria	Secundaria	Bachillerato	Estudios Universitarios (Grado)	Maestría	Doctorado
Sofía R	Colegio Mirabal <sup>Pr</sup>	Colegio Mirabal <sup>Pr</sup>	Colegio Mirabal <sup>Pr</sup>	Arquitectura <sup>Pu</sup> (UPC)	Diseño Industrial <sup>Pu</sup> (UPC)	N/A
Helena G	Virgen del Romeral <sup>Pr</sup>	Colegio Mary Ward <sup>Pr</sup>	Colegio Mary Ward <sup>Pr</sup>	Marketing <sup>Pr</sup> (ESIC)	Fashion Management <sup>Pr</sup> (IED)	N/A
Marta C	Colegio Loreto Abad Oliba <sup>Pr</sup>	Colegio Loreto Abad Oliba <sup>Pr</sup>	Colegio Loreto Abad Oliba <sup>Pr</sup>	Periodismo <sup>Pu</sup> (URV)	Periodismo y Medios Digitales <sup>Pu</sup> (Unistra)	N/A
Nuria E	Santa Clara School <sup>Pr</sup>	Santa Clara School <sup>Pr</sup>	Liceo Científico <sup>Pu</sup> (IT)	Relaciones Laborales <sup>Pu</sup> (Units)	MBA in Consultancy Projects <sup>Pu</sup> (UEA)	N/A
Gema B	Colegio Sant Domenec de Guzmán <sup>Pr</sup>	Colegio Sant Domenec de Guzmán <sup>Pr</sup>	Colegio Sant Domenec de Guzmán <sup>Pr</sup>	Comunicación <sup>Pu</sup> (URV)	Comunicación Científica, Médica y Ambiental <sup>Pu</sup> (UPF)	N/A
Lourdes B	Colegio Ignasi Iglesias <sup>Pu</sup>	Colegio Ignasi Iglesias <sup>Pu</sup>	Institut Puig Castellar <sup>Pr</sup>	Hotelería y Turismo <sup>Pu</sup> (UB)	MBA in Hospitality Management <sup>Pr</sup> (Luiss)	N/A
Ana R	---	Santa Teresa de Lisieux <sup>C</sup>	Santa Teresa de Lisieux <sup>C</sup>	Psicología <sup>Pu</sup> (UB)	Psicología del trabajo <sup>Pr</sup> (URLL)	N/A
Emilia C	Colegio Loreto Abad Oliba <sup>Pr</sup>	Colegio Loreto Abad Oliba <sup>Pr</sup>	Colegio Loreto Abad Oliba <sup>Pr</sup>	Derecho <sup>Pu</sup> (UB)	Derecho Empresarial <sup>Pu</sup> (UB)	N/A
María S	Escola Pia de Sarria <sup>Pr</sup>	Escola Pia de Sarria <sup>Pr</sup>	Thau Escola Barcelona <sup>Pr</sup>	Ingeniería Química <sup>Pu</sup> (ETSEIB/UPC)	Ingeniería Química <sup>Pu</sup> (ETSEIB/UPC)	PhD in Industrial Management <sup>Pu</sup> (UPC)
Lidia R	Virgen de Mirasierra <sup>Pr</sup>	Virgen de Mirasierra <sup>Pr</sup>	Virgen de Mirasierra <sup>Pr</sup>	Linguística <sup>Pu</sup> (UCM)	Natural Language Processing and Human Language Technology <sup>Pu</sup> (WLV)	PhD in Information & Communication Technologies <sup>Pu</sup> (UPF)

**Pr: Colegio Privado, Pu: Colegio Público, C: Colegio Concertado**

Asimismo se trata de la zona que cuenta con más escuelas privadas de Barcelona, lo que en cierta forma explicaría la instalación de las familias con hijos e hijas menores dentro de esta área o en los alrededores (Bayona y Pujades, 2010, p. 28). Esto al mismo tiempo significa asumir costes de un barrio residencial que en algunos casos supera la media del ingreso hasta en un 150%. Con ello, la localización geográfica de las escuelas y en algunos casos de las viviendas coincide con las observaciones sobre el tipo de familia de nuestro estudio pues Sarriá-Sant Gervasi son barrios donde se ha registrado una estructura del hogar más constante y homogénea y donde actualmente se da la mayor proporción de hogares nucleares simples (el 42%) (Bayona, 2007). Este hecho nos deja ver un espacio geográfico concreto donde se concentra una población determinada en función de su capacidad económica así como de su estructura del hogar.

En los dos casos restantes donde las entrevistadas no asistieron a instituciones privadas una de ellas asistió a colegios concertados y la otra a colegios públicos<sup>136</sup>. Cabe señalar que estos dos casos coinciden con aquellos hogares con menores ingresos, cuya residencia estaba localizada en los distritos de Sant Andreu y del Montjuic<sup>137</sup>. Paralelamente fueron los dos hogares donde los/las padres/madres contaban con los niveles educativos más bajos y se encontraban laborando en ocupaciones temporales.

Por lo que refiere a la educación universitaria, podemos observar que salvo un caso, el mayor número de nuestras entrevistadas cursó los estudios de grado en universidades de índole pública, en su mayoría en el área de Cataluña (8 casos). En relación a los grados obtenidos podemos notar un número muy bajo de estudios relacionados con ciencias e ingenierías (2 casos: Arquitectura e Ing. Química), un número ligeramente mayor orientado a áreas de ciencias sociales y humanidades (4 casos: Periodismo, Psicología, Derecho y Lingüística) y un mismo número orientado a carreras del área administrativa (4 casos: Marketing, Relaciones Laborales, Relaciones Públicas, Hostelería y Turismo). En esta etapa cabe destacar que la mayoría de nuestras entrevistadas (9 casos) ya registraba cierta movilidad educativa,

---

<sup>136</sup> Cabe mencionar que para el caso del bachillerato todas nuestras entrevistadas asistieron a colegios privados ya que este nivel no existe concertación, dejando las opciones de bachillerato definidas a completamente público o completamente privado.

<sup>137</sup> De la totalidad de los casos, la mayoría de familias (9 casos) se declaraba dueña de la vivienda que habitaban. Aunque en 8 de estos encontramos que se trataba de hogares nuevos conformados por familias nucleares (matrimonios recién conformados que habían adquirido la vivienda) para un caso (Montjuic) la residencia era de los abuelos maternos quienes con posterioridad heredaron la propiedad. Sólo una de las entrevistadas declara que su familia no era dueña de la vivienda que poseía.

gracias a distintos programas de intercambio académico dentro del espacio europeo. Debemos destacar que un gran número de ellas (8 casos) al terminar la educación preuniversitaria<sup>138</sup> ya contaba con la experiencia previa de haber participado en *summer schools* en el extranjero para aprendizaje de idiomas o para campamentos de ciencias. Esto es de gran importancia ya que desde temprana edad, estas mujeres contemplaban con normalidad estancias en el extranjero con motivo de estudios.

En el **Cuadro 8** también es posible ver que la totalidad de nuestras entrevistadas concluyeron con estudios de especialización los cuales fueron más o menos constantes a su línea de estudios del grado, observamos un ligero crecimiento en especialización ligadas a ciencias e ingenierías (3 casos: Diseño Industrial, Ing. Química y *Human Language Technology*), encontramos el mismo número para especializaciones vinculadas al área administrativa<sup>139</sup> (3 casos: *Fashion Managment*, *Consultancy Projects* y *Hospitality Management*) mientras permanecen constantes el número de casos con especializaciones orientadas a las ciencias sociales y humanidades (4 casos: Periodismo y Medios Digitales, Comunicación Científica, Psicología del Trabajo y Derecho Empresarial).

Tampoco hay gran variación en el tipo de institución pues las entrevistadas continuaron optando en mayor grado por universidades públicas (7 casos). Sin embargo, lo que habría que destacar en esta parte es la fuente de financiación de los estudios ya que en su totalidad estos fueron financiados por las mismas entrevistadas ya sea por una beca o con el mismo dinero de las entrevistadas<sup>140</sup>. Asimismo, también vale la pena mencionar que hay un número de titulaciones en el extranjero (4 casos: dos de universidades en Inglaterra, uno de Francia y uno de Italia) aunque para este punto las entrevistadas estuvieron sumergidas en una experiencia completa en el extranjero ya que todas ellas tuvieron al menos un año de estudio fuera de España.

---

<sup>138</sup> Y dentro de esta línea, la mayoría de nuestras entrevistadas (8 casos) al finalizar el bachillerato ya poseía un dominio total una lengua extranjera (inglés) con sus debidas acreditaciones y también poseían un menor dominio de otra lengua (francés, alemán o italiano). En cualquier caso, el aprendizaje de un determinado idioma implicaba una residencia breve (que sería desde 4 a 10 semanas) en algún país donde dicho idioma era la lengua nativa.

<sup>139</sup> Cabe destacar que estas tres especializaciones son con título MBA (*Master of Business Administration*) dichos programas están orientados a adquirir las herramientas analíticas necesarias para las funciones de gestión de una empresa o una organización así como un conocimiento práctico para una exitosa estrategia empresarial. Asimismo los *MBA's* buscan consolidar las habilidades necesarias para la gestión en los niveles superiores, por lo que estas especializaciones a menudo son requeridas para los puestos de alta dirección, especialmente en las empresas privadas.

<sup>140</sup> Hay una coincidencia en estos tres casos ya que al tratarse de instituciones completamente privadas (con costes más elevados y pagos mensuales) las entrevistadas realizaron estudios y se mantenían laborando. A este respecto ahondaremos con posterioridad en este mismo capítulo.

Es visible que la mayoría optó por no continuar estudios de Doctorado—dicho grado no es indispensable en el ámbito privado—e ingresar al mercado laboral después de finalizar los estudios de máster. Es así que observamos que sólo dos mujeres de este grupo continuaron con estudios de Doctorado en universidades públicas en Barcelona, siendo para un caso, marcado como esencial para su plan de vida (el otorgamiento de una subvención requería estar enrolado en un programa doctoral) y en otro, como opción restante después de una renuncia al puesto de trabajo. Esto no es de extrañarse si tomamos en cuenta que nuestras entrevistadas expresan haber optado por un master para obtener una visión práctica y más orientada a la realidad empresarial y no necesariamente por un deseo de integrarse a un centro educativo y de investigación. Por su parte, en el **Cuadro 9** observamos las principales características de la trayectoria educativa de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla. De entrada al igual que sus pares de Barcelona, observamos el papel de la educación privada en sus antecedentes académicos: en 8 casos las entrevistadas asistieron a escuelas de corte privado frente a dos casos de mujeres que asistieron a instituciones públicas<sup>141</sup>. Asimismo, observamos el peso de instituciones educativas integrales (todos los niveles pre-universitarios incluidos) pues en 9 casos las mujeres de este grupo cursaron sus estudios en instituciones de este corte. Frente al grupo de mujeres de Barcelona encontramos un número menor de instituciones religiosas en el grupo de Puebla (6 casos de instituciones religiosas y 4 casos de instituciones laicas). Esto no es de extrañar si se considera que constitucionalmente la educación pública (o cualquier institución educativa dependiente del gobierno) en México debe de ser laica. Sin embargo, mientras el factor religioso no fue marcado como fundamental para la elección de una institución en el grupo de mujeres de Barcelona no es así para el caso de mujeres en Puebla, cuyas respuestas mencionan este factor como sustancial para la elección del lugar de educación<sup>142</sup>.

---

<sup>141</sup> Dado que en México no existe la educación concertada, la educación sólo es de dos tipos: pública o privada. La asistencia a determinados colegios no responde exclusivamente—aunque por supuesto si esta determinada en mucha medida por ello—al nivel de ingresos sino a claras estrategias familiares. Para un caso se trata de un “centro escolar público” de alto prestigio en la ciudad de Puebla a dónde han asistido gran número de familiares paternos (tanto de su misma generación como de la generación previa) y en el segundo caso porque los familiares y padres (ambos) se encontraban laborando en las mismas instituciones en donde la entrevistada curso los diferentes niveles educativos, lo que para los padres era una forma de garantizar una buena educación de sus hijos.

<sup>142</sup> Ahondaremos a este respecto posteriormente en este capítulo.

**Cuadro 9**  
**Trayectoria Educativa**  
**de las Mujeres Jóvenes Profesionales (PUE)**

Nombre	Estudios Universitarios					
	Primaria	Secundaria	Bachillerato	(Grado)	Maestría	Doctorado
Marina P	Instituto Oriente <sup>Pr</sup>	Instituto Oriente <sup>Pr</sup>	Instituto Oriente <sup>Pr</sup>	Química <sup>Pr</sup> (UDLAP)	Química <sup>Pr</sup> (UDLAP)	Química Teórica <sup>Pu</sup> (UGTO)
Paola B	CENCH <sup>Pu</sup>	CENCH <sup>Pu</sup>	CENCH <sup>Pu</sup>	Derecho <sup>Pu</sup> (UAP)	DDHH <sup>Pu</sup> (UNAM)	N/A
Marcela C	Instituto Mexicano Madero <sup>Pr</sup>	Instituto Mexicano Madero <sup>Pr</sup>	Instituto Mexicano Madero <sup>Pr</sup>	Arquitectura <sup>Pu</sup> (UAP)	Valuación Inmobiliaria <sup>Pr</sup> (UVM)	N/A
Yolanda T	Escuela Prim. 5 de Mayo	Sec Fed Antonio Audirac	Bachillerato "Nicolás Bravo"	Derecho <sup>Pu</sup> (UAP)	Gestión de la Diversidad Cultural <sup>Pu</sup> (UGr)	N/A
Celia L	Instituto México <sup>Pr</sup>	Instituto México <sup>Pr</sup>	Instituto México <sup>Pr</sup>	Comercio Exterior <sup>Pu</sup> (UAP)	MBA in Logistics <sup>Pr</sup> (France BS)	N/A
Ema M	Colegio Central <sup>Pr</sup>	Colegio Central <sup>Pr</sup>	Colegio Central <sup>Pr</sup>	Finanzas <sup>Pu</sup> (IberoPue)	Gestión de Proyectos <sup>Pr</sup> (IberoPue)	N/A
Pamela T	Colegio Americano de Puebla <sup>Pr</sup>	Colegio Americano de Puebla <sup>Pr</sup>	Colegio Americano de Puebla <sup>Pr</sup>	Arquitectura <sup>Pr</sup> (UDLAP)	Landscape design <sup>Pu</sup> (Otago University)	N/A
Elsa Ch	UPAEP <sup>Pr</sup>	UPAEP <sup>Pr</sup>	UPAEP <sup>Pr</sup>	Psicopedagogía <sup>Pr</sup> (U La Salle)	Early Childhood Education <sup>Pu</sup> (UQuebec)	N/A
Irene A	Colegio Humbolt <sup>Pr</sup>	Instituto D'Amicis <sup>Pr</sup>	Instituto D'Amicis <sup>Pr</sup>	Farmacobiología <sup>Pu</sup> (UAP)	Farmacéutica <sup>Pu</sup> (UAP)	N/A
Lina B	Centro Escolar Aparicio <sup>Pr</sup>	Centro Escolar Aparicio <sup>Pr</sup>	Centro Escolar Aparicio <sup>Pr</sup>	Contaduría Pública <sup>Pu</sup> (UAP)	Contabilidad Fiscal <sup>Pu</sup> (UAP)	N/A

**Pr: Colegio Privado, Pu: Colegio Público**

Al igual que los centros privados del grupo de mujeres de Barcelona, encontramos que los centros privados de Puebla poseen una amplia gama de servicios (de coste extra) cafetería<sup>143</sup>, piscinas, campos de futbol, tenis y baloncesto, gimnasio, auditorios e incluso en muchos casos pistas de atletismo. El transporte escolar es esencial pues la mayoría de las escuelas se encuentran localizadas en áreas alejadas de la zona central urbana, en este sentido, todos los colegios cuentan con una flota de

<sup>143</sup> Aunque existe el complejo de cafetería, no existen cuotas previas para el pago de un menú, por lo que los alumnos pueden llevar sus propios alimentos o comprar diariamente los ofrecidos por la institución.

autobuses o minivans propios para la recogida y entrega de las niñas en sus propias casas. Los servicios de acogida en los colegios públicos son inexistentes y en los privados son casi nulos y se dan regularmente para los casos de alumnos en maternal y educación pre-escolar (infantil).

En la misma línea está la existencia (dentro de los colegios privados) de una multiplicidad de actividades extraescolares tales como ballet clásico y danza (contemporánea, polinesia, folclórica), música (coro, piano, guitarra y otros instrumentos), así como deportes extra (hándbol, Taekwondo, Karate, Box), artes (Cine, Radio, Escultura o Carpintería) entre otros. Es de destacar que algunos de ellos cuentan con el afamado modelo MUN (*Model United Nations*) que es una simulación anual de la Organización de Naciones Unidas (ONU) realizada por la red de colegios privados. En esta simulación participan alumnos de diferentes instituciones educativas asumiendo el rol de diplomáticos representando diferentes países en los diferentes comités que conforman dicha organización.

En el caso de que el colegio esté vinculado a un modelo específico de aprendizaje de una lengua, existe una serie de intercambios académicos (con duración de seis a doce meses) o de verano (con duración de 5 semanas) donde los alumnos (a partir del último año de educación secundaria) viajan a otro país para mejorar el uso de un idioma. La institución siempre es la encargada de gestionar dichos intercambios tanto para la búsqueda de las familias anfitrionas para su estancia en el país extranjero, así como en todo lo relacionado al cumplimiento de las formalidades con las escuelas en dicho país.

Para el caso de las instituciones educativas del grupo de mujeres en Puebla, encontramos una relativa concentración debido a que un considerable número de las instituciones (5 casos) se encuentran en las inmediaciones de la Reserva Territorial Atlxcáyotl<sup>144</sup>. El resto de las instituciones educativas no muestran ningún patrón y se encuentran dispersas en el resto de la ciudad. Las viviendas se encuentran polarizadas

---

<sup>144</sup> Parte del proyecto de Desarrollo Regional Angelópolis, dicho proyecto ha sido altamente cuestionado por su alta ocupación de suelos con fines especulativos. Dicho proyecto surge como parte de la política pública en materia de suelo durante la gestión de Manuel Bartlett Díaz (1993-1999) como gobernador del estado de Puebla por el cual buscaba integrar al estado a las condiciones de globalización que marcaban la política pública nacional sobretodo desde la gestión presidencial de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994). Sin embargo, más allá de lo ambicionado, dicho plan trajo consigo una desagregación socio espacial, como consecuencia de la búsqueda de máximo aprovechamiento que brinda el manejo selectivo del suelo. Así el área se ha visto orientada a una alta rentabilidad estructurada a partir de un uso de suelo de "lujo" (viviendas, oficinas y centros comerciales) pero también a la reestructuración de equipamiento educativo de acceso sólo a sectores económicos medios y altos (Becerra, Bazán & Ramírez, 2008)

en dos grupos, ya que por un lado, se encuentra un grupo de mujeres (5 casos) que tenía la residencia familiar en complejos residenciales dentro del área antes mencionada, un área de nueva creación y valorización en función del proyecto previamente mencionado<sup>145</sup> tales como San José Vista Hermosa, Estrellas del Sur, Cortijo la Herradura o la Concepción y por otro, el resto del grupo (5 casos) mujeres cuya casa familiar estaba situada en zonas residenciales donde se asentaban antiguamente las clases medias y medias altas, situadas al sureste de la ciudad y más cercanas a la zona centro de Puebla (Anzures, El Mirador, Arboledas de San Ignacio, Lomas del Mármol, Pedregal de la Calera). Sin embargo, ninguno de los hogares familiares estaba situado en zonas periféricas o marginales, sino más bien espacios habitacionales que resaltan por su infraestructura y por el perfil ocupacional de los residentes del lugar (grupos con control de capital, de poder político o de altos profesionales).

Pasando a la educación universitaria, al igual que el grupo de mujeres de Barcelona, las universidades de carácter público (7 casos frente a 3 de universidades privadas) tienen gran peso en el grupo de mujeres de Puebla. En cuanto al tipo de titulaciones observamos que se reparten entre Ciencias de la Salud (1 caso: Farmacobiología), Ciencias e Ingenierías (3 casos: dos graduadas de Arquitectura y una de Química) y Ciencias Sociales y Humanidades (3 casos: dos graduadas de Derecho y una de Psicopedagogía) y Económico-Administrativas (3 casos: Comercio Exterior, Finanzas y Contaduría Pública). Asimismo un gran número de mujeres (9 casos) dentro de este grupo ya poseía el dominio y certificación del inglés e incluso de otro idioma (alemán, francés e italiano). Sin embargo, aunque todas ellas habían participado a lo largo de su trayectoria académica en *summer schools* o campamentos de verano, para este nivel muy pocas de ellas habían residido más de seis meses en el extranjero y sin supervisión adulta y contrario a sus pares de Barcelona, las estancias en el extranjero con motivo de estudios, no eran la norma.

En el caso de mujeres jóvenes profesionales de Puebla, también encontramos que todas ellas cursaron estudios de maestría y también se continúa con el mismo número de titulaciones de universidades públicas y universidades privadas (7 casos contra 3 casos). Las líneas continuaban con los estudios de grado, quedando en 3 casos de

---

<sup>145</sup> Este proceso de valorización es descrito por De León (2005, p.163) como un lugar con “características policéntricas, impulsado por la terciarización funcional a través de la edificación de centros para el consumo de bienes y servicios destinados especialmente a los grupos socio-profesionales más acomodados”.

posgrados de Ciencias e Ingenierías (Química, *Landscape Design* y Valuación Inmobiliaria), 1 caso de posgrado de Ciencias de la Salud (Farmacéutica), 3 casos de posgrados de Ciencias Sociales y Humanidades (DDHH, Gestión de la Diversidad Cultural, *Early Childhood Education*) y 3 casos de posgrados en Económico-Administrativas (*MBA in Logistics*, Gestión de Proyectos, Contabilidad Fiscal). Es en esta etapa donde podemos ver que se da una mayor movilidad en cuanto a lugar de educación, pues durante el máster todas ellas cursaron un periodo breve (de seis a doce meses) o la totalidad de sus estudios en alguna universidad en el extranjero<sup>146</sup>.

En cuanto a estudios de doctorado, el **Cuadro 9** deja claro que estos se dieron en un solo caso. En el caso de aquellas entrevistadas que pausaron su empleo por hacer el posgrado, estas se incorporaron inmediatamente al mercado de trabajo mientras que aquellas que estudiaron el posgrado a la par de su empleo continuaron laborando. Al igual que el caso del grupo de mujeres de Barcelona, los estudios de doctorado no se consideran necesarios para emplearse (y ascender) dentro de la empresa privada por lo que para las mujeres del grupo de Puebla (salvo el caso mencionado) no optaron por continuar con este nivel de estudios.

## **2.2 Hijas excepcionales, trayectorias excepcionales.**

Tal como lo menciona Pineau (2001) “un profundo cambio pedagógico y social acompañó el pasaje del siglo XIX al XX: la expansión de la escuela como forma educativa hegemónica en todo el globo”. Durante este lapso de tiempo, de forma gradual, un gran número de Estados realizó legislaciones sobre la educación básica para en algunos casos, volverla obligatoria. Es así como observamos el ascenso de la escuela como forma educativa dominante<sup>147</sup>. A lo largo del este periodo, se observa un proceso de escolarización que fue tomando formas particulares en función del contexto geográfico del que se tratase.

Con el ascenso del liberalismo, deviene la idea de la constitución de sujetos libres por medio de las prácticas educativas como condición de existencia del mercado y de la ciudadanía como ejercicio de sus derechos. Esto se basa en una concepción del poder

---

<sup>146</sup> Aunque Pamela T, Elsa Ch, Celia L y Yolanda T cursaron sus estudios de master en el extranjero, sólo esta última vivió sin supervisión de sus padres, familiares o algún adulto. Pamela T residió con la familia del hermano de su madre, Elsa Ch hizo lo mismo en la casa de un amigo de la familia paterna, mientras que Celia T residió en una residencia católica.

<sup>147</sup> No podemos olvidar que la modernidad concede a la educación el proceso por el cual el hombre se vuelve hombre-sujeto moderno (cartesiano) y obtiene su esencia por medio de la razón, diferenciándose claramente de elementos pre-modernos, tales como la divinidad, los cuales este tiene que dominar.

disperso y diseminado en los individuos, al cual estos concentran en estructuras superiores (partidos políticos, organismos, agrupaciones) que aglutinan sus demandas y bregan por su concreción (Pineau, 2001, p.320).

En los últimos años venimos observando un auge de discursos sobre individuos y su agencia. Diferentes autores intentan explicar el giro hacia una “destradicionalización” e individualización de la vida social, donde la acción personal en la negociación y la gestión de eventos de la vida tienen nuevos significados dentro de la sociedad (Beck, 1992; Beck y Beck-Gernsheim, 2002; Giddens, 1991, 1992). A partir de esta visión, la clase social (y las desigualdades de la conformación de estas) se tornan supuestamente irrelevantes para explicar las desigualdades dentro del sistema social (Lawler, 2000; Reay, 1998; Savage, 2000; Skeggs, 1997, 2004; Walkerdine et al., 2001). Lo anterior ha traído consigo no sólo la supuesta “irrelevancia” de los análisis de clase sino además, dentro del imaginario popular, una gran parte de la población se siente convencida de la falta de pertinencia de *la clase* como un tema o como explicación ante la falta de movilidad social (Gillies, 2005, p. 836).

A partir de esto observamos la proliferación de múltiples discursos de la meritocracia y el triunfo personal (acompañados de una serie de construcciones discursivas tales como ser merecedor, fortaleza individual, etc.). Con ello el acceso a los recursos y la desigualdad social dejan de ser percibida como algo estructural y pasan a ser un “obstáculo más a afrontar” por medio de una forma específica de subjetividad. Las visiones de “individualización” han desviado la atención sobre las raíces estructurales de la desigualdad creando una idea de base psicológica sobre las diferencias de clase en términos de cualidades personales. Esto ha traído consigo la asociación de una situación de “desventaja” (estructural) con una forma particular de subjetividad, la cual es operada e institucionalizada a través de un enfoque contemporáneo sobre prácticas de desarrollo personal, las cuales son canalizadas por medio de la educación formal (escuela) e informal (socialización primaria).

En una sociedad de igualdad de oportunidades, los imaginarios construidos alrededor del ascenso social tienen como base mecanismos de selección neutral (meritocracia) donde el nivel educacional y el esfuerzo individual son considerados como las principales explicaciones para el éxito económico. A raíz de esto, las familias depositan en la educación formal la promesa de la realización de la movilidad social pues dada la premisa de una sociedad justa, la adquisición de las credenciales formales es ajena a cualquier desigualdad.

Debido a lo anterior, en muchos casos, cuando se tiene la intención de abordar lo *educativo* nos encontramos con una serie de representaciones hegemónicas que de forma más o menos similar intentan colocar lo educativo como un proceso o una acción aislada de cualquier condicionante histórico-social y cultural cuyo tránsito se limita de manera absoluta y excluyente a lo educativo con la institución escolar y los procesos de escolarización (Huerco, 2003). Sin embargo, las características de las escuelas y de las prácticas escolares en su conjunto, se encuentran en estrecha relación a un cierto proyecto político, por tanto, queda claro que si la escuela es un producto histórico, sus sujetos también lo son<sup>148</sup> (Baquero y Terigi, 2006; Terigi, 2009).

Es así como debemos observar que la conformación de una determinada trayectoria educativa está en relación con procesos sociales específicos, no sólo se trata la educación como una Institución sino, en un sentido más amplio, de las prácticas y relaciones que se organizan alrededor y por medio de la educación. Hasta ahora hemos descrito de una forma más general las principales características que conforman la trayectoria educativa de las mujeres jóvenes profesionales de nuestro estudio. Nuestro interés ha sido mostrar una orientación sobre el tipo de educación (pública, privada, concertada), el tipo de instituto (laico, religioso), la relación entre la ubicación geográfica del colegio y la casa familiar, el tipo de estudios universitarios, entre otros.

Aunque no negamos la capacidad de agencia de los individuos, dicha capacidad, así como las estrategias de su uso se encuentran íntimamente ligados a su lugar dentro del entramado social. En este sentido, entre más recursos un grupo familiar posee<sup>149</sup>, se pueden plantear mejores arreglos en relación a la educación de sus hijos. Si consideramos que la adquisición de credenciales vinculadas a la educación formal es parte esencial para el acceso y posicionamiento dentro del proceso productivo en las sociedades occidentales hoy en día, la educación y en sí, las estrategias que las distintas clases sociales ponen en marcha para apropiarse de esta, nos ayudará entender la serie de prácticas que se llevan a cabo para elegir un proyecto educativo y

---

<sup>148</sup> No podemos olvidar que las ideas son mucho más que eso y conceptos como capacidad, habilidad o competencia, entre otros, se encuentran también mediados por relaciones sociales a su vez que son productos sociales. Como tal, estos conceptos se encuentran inmersos en los conflictos de clase y sujetos a redefiniciones en función de la ideología dominante.

<sup>149</sup> Recursos no solamente entendidos como monetarios sino además una serie de características que van desde el *background* educativo del padre y de la madre, su estatus ocupacional, las redes sociales que la familia posee, el lugar y tipo de vivienda, etc.

asimismo la forma en que esto está vinculado a la reproducción general de una clase en particular.

Es claro que la reproducción como proceso, tal como lo sugieren Lareau y McNamara (1999, p. 50) “no es una trayectoria inmutable que transmite características individuales de forma natural entre generaciones” sino más bien está influida por una serie de factores estructurales (clase, género, etnia, raza, etc.) que darán pie a una variedad de escenarios, siempre contingentes.

A partir de esto, sugerimos que los recursos disponibles de los hogares de origen de las mujeres jóvenes profesionales influyeron en las interacciones de estas con las instituciones sociales—en este caso, con la institución escolar— y con otras personas y además contribuyeron a su construcción como alumnas sobresalientes dentro del sistema educativo formal. Asimismo, nuestra hipótesis es que dichos recursos ayudaron a minimizar los impactos de la ideología de género durante su socialización lo que de alguna forma les permitió un paso fluido —y ciertamente exitoso—dentro del sistema escolar.

### **2.3 Confluencia de la vida familiar y la trayectoria académica en la vida de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona.**

“[...] pues no sé qué decirte, siempre fui buena en la escuela, nada *friki*<sup>150</sup>(risas) lo normal ¿sabes? buenas notas y tal. Supongo que es de carácter digo, no es que nadie me estuviera machacando con el colegio, siempre he sido muy intuitiva, me gustaba aprender” **Sofía R**

Sofía R se muestra entusiasmada al recontar sus experiencias del colegio. Al inicio de nuestra charla, ella me pregunta si es necesario que me muestre sus certificados a lo que respondo que por el momento no será necesario. Ella asiente y me dice que por si acaso los trae en un *pen* a la mano. Sofía R me relata lo mucho que disfrutaba el ir a la escuela “no sé, me gustaba, aprendía, tenía amigos, hacia cosas (pausa) me alejaba de mi madre (risas). No te creas, mi madre es *súper* (énfasis) culta... ella es más artística y me leía y tal, me llevaba a clases de canto y pintura, pero también era algo beata y cuando quería hacer algo diferente me machacaba bastante”. Sofía R hace referencia a como los caracteres de sus padres han influido en su formación, mencionando como el lado racional de su padre y el lado artístico de su madre han estado siempre presentes en ella “era muy buena con los números... ¡en mate me iba

---

<sup>150</sup> *Friki* o *friqui* es un termino que en España refiere a una persona cuyas aficiones, comportamiento o vestuario son inusuales <https://es.wikipedia.org/wiki/Friki> Última visita 13/09/2015

genial pero igual pintaba que te partes!”. Sofía R se inclina hacia mí, toma una posición más relajada y prosigue a relatarme como los seres humanos tienen habilidades orientadas a un lado más práctico y a otro más artístico, y como en base a ello se decide su profesión sin embargo, también me reafirma como ella siempre fue “muy buena en todo”.

Sofía R continúa “[...]a ver, creo que en deportes no era muy buena, pero eso era porque mi madre siempre me decía que las niñas buenas no corren, no gritan y obvio no se ensucian(risas)” Ella relata la incomodidad de su madre en la clase de natación en la escuela “¡se moría nada más de pensar que nadaría en bañador con los chicos!” así que con el permiso de la madre superiora, ella fue a clases de natación en un curso privado exclusivamente de niñas. Sofía R relata

“por ahí de la escuela media se le pasó la idea de buscar un colegio solamente de chicas pero afortunadamente mi padre intervino y no se logró... me planteó muy serio—Sofía R hace una pausa y me dice un tanto reflexiva: *creo que ha sido una de las pocas veces que me he plantado a mi madre*—y les dije que sacaría malas notas y que no estudiaría más. Como chantaje falta a unas clases de canto y mi madre—que soñaba en que sería soprano—terminó abandonando esa idea.” **Sofía R**

“Afortunadamente mi padre siempre ha sido un gran apoyo” me dice Sofía R “él siempre mediaba cuando mi madre se ponía muy borde ¿sabes?”. Ella relata como los hombres en la familia de su padre siempre han sido *muy centrados*: “[...] no es casual que los dos hermanos de mi padre<sup>151</sup> también hayan construido carrera. Mi abuelo era médico y por suerte les dio estudios, pero el resto, se lo han forjado ellos, con su carácter”. Esto se muestra relevante para la Sofía R pues considera que ella ha *heredado ese carácter* y gracias a él ha podido consolidar una trayectoria académica exitosa:

“él me ayudaba mucho en matemáticas y mi madre me ayudaba mucho en literatura, en idiomas... si no podían con algo, no sé, con biología o química, que eso no se les daba bien, me buscaban un tutor, me metían a unas clases extras en una escuela de repaso, pero nunca se quedaban esperando a ver qué pasaba [...] éramos como un equipo, uno muy raro (risas) pero cada quién aportaba lo suyo” **Sofía R**

A pesar de los desencuentros ocurridos entre ellos, Sofía R destaca como sus padres siempre estaban de acuerdo en que ella debía obtener “la mejor educación”. Ella

---

<sup>151</sup> El padre de Sofía R tiene dos hermanos. Su tío, el menor, es juez de la administración pública y el hermano gemelo de su padre es Ingeniero de Caminos y es dueño de una empresa de construcción en Madrid.

confiesa que no se sentía muy cómoda con la educación religiosa “hay mucha marca” me dice, sin embargo “no tengo nada en contra de los colegios públicos pero este tenía mejor infraestructura, un mejor plan de idiomas[...] supongo que como padre, buscas lo mejor para tus hijos” Sofía R recalca que aunque su hogar no era marcadamente religioso (católico) “íbamos a misa cuando era muy pequeña, ya después lo dejamos” la educación religiosa, como “factor humano” fue lo que decidió que sus padre fuera flexible con un colegio de corte religioso: “Supongo que para mi padre era esencial que tuviera esa visión, como para tener más criterio—creo yo— no era de inculcar una fe ciega y tal, sino que él consideraba que eso me daría un conocimiento más integral, más humano, supongo...”.

Es crucial recordar que la influencia materno-paterna es esencial para la acumulación de un cierto *stock* de capital humano, pues no sólo se trata de forjar un paso exitoso por la educación formal para lograr un mejor acceso al mercado de trabajo, sino de las consideraciones de los padres cómo lograr este punto:

“machaco mucho con mi madre—ya lo habrás notado ¿no? (risas) — pero es cierto que ella fomento mucho mi lado artístico. La pintura era algo así como pasajero y no sé, a mi padre le iba bien, pero ya con el canto, mi padre dijo ‘¡hostias! después me vais a venir con croché y pues no’. Mi madre estaba muy decidida, cogió un dinerillo ahí que le dejaron mis abuelos y me mando a las clases de canto.” **Sofía R**

La idea de un *conocimiento integral* para un mejor *desarrollo personal* va a marcar las narraciones de Sofía R (y otras entrevistadas de este grupo). No sólo bastaba con los conocimientos obtenidos en la escuela sino que había que buscar fuentes extras de apoyo (consejeros, psicólogos o terapeutas) e instrucción (tutores, instructores, clases de apoyo, etc.). En este sentido es evidente que la inversión de tiempo y dinero revela la crianza y en sí la idea del bienestar de los hijos son prácticas determinadas por las experiencias de la vida cotidiana de los padres lo que deja claro que la clase desempeña un papel esencial en la conformación de la naturaleza y la experiencia de la participación de los padres y las madres en la educación de sus hijos.

.....

“[...] pues mira, en mi familia hasta mi madre ha terminado estudios” menciona María S, ella continua “se dicen muchas cosas, pero creo que cuando se tienen ganas, se hace hasta lo imposible, yo lo veo con mis padres” María S me relata cómo sus padres y abuelos maternos volvieron a Cataluña alrededor de 1967, después de que

las Leyes de la Reforma Agraria y los Juicios Revolucionarios en Cuba expropiaran las propiedades de su familia. Ella cuenta:

“lo perdieron todo, pero mi padre busco trabajo y pronto supo sobreponerse a la situación. Él siempre ha sido un hombre muy capaz, muy inteligente [...] Mis padres me cuentan lo difícil que fue volver a empezar y yo no me lo imagino, porque en lo que tengo memoria, nosotros siempre tuvimos casa, comida, auto y así ¿sabes? No viví ese periodo pero siento que forma parte de nuestro carácter, de poder hacer frente a la vida”. **María S**

Es a través de ese *carácter hacia la vida* que María S rememora su relato “mi padre trabajaba y estudiaba, pero aun así se graduó con honores. Siempre ha sido muy bueno gestionando personas, tiempos. Era muy bueno en su trabajo y el dueño de la granja le apreciaba mucho”. María S relata que siempre ha estado muy unida a su padre y que eso definitivamente ha marcado su orientación profesional: “me gustaba pasar tiempo con él, en la granja. Me hacía sentir útil porque desde pequeña me daba tareas ‘has esto u arregla lo otro’ y me explicaba el funcionamiento de las máquinas y la granja. Creo que desde los 10 ya sabía que quería ser ingeniero”.

María S recalca el apoyo de sus padres en su formación y cómo a pesar de radicar fuera de la ciudad de Barcelona (por aquel entonces vivían en un San Joan Despí) su vida cotidiana ocurría en la ciudad: “mi hermano tenía sus clases de judo o guitarra en Barcelona, ambos íbamos a un colegio de inglés en Sarriá. Nunca sentimos que nos faltase nada por vivir en el pueblo, pero eso se lo debemos mucho al esfuerzo de mis padres, creo que el segundo trabajo de mi madre era chofer (risas)”.

María S me relata que durante la secundaria hubo una serie de problemas con el Colegio, especialmente porque ella sentía poco apoyo para su desarrollo académico:

“en el final de curso de física, yo desarrolle un buen proyecto y gane el primer lugar. El profesor de la materia estaba muy serio, el dudaba que yo hubiera hecho el proyecto y me decía ‘esto no está hecho por un crío y menos por una niña’. El profesor de matemáticas era muy malo y cuando entregaba tareas y ejercicios me decía ‘hombre que desperdicio si después te vas a casar’ En fin, que nadie sentía la necesidad de ayudarme porque era niña y ya.” **María S**

Pese a que tuvo que terminar la escuela secundaria en el mismo lugar, su padre siguió llevándola a trabajo y otorgándole tareas más complicadas. Con ello María S asegura que tomo un sentido más práctico de las ciencias, pues por ejemplo, para matemáticas su padre la ponía a hacer los cálculos de la producción de huevos al día o de la productividad de unas gallinas sobre otras. Gracias a ello siempre tuvo los puntajes

más altos en matemáticas y desarrollaba excelentes proyectos de física. El último año de la escuela secundaria participó en las olimpiadas matemáticas nacionales y ahí conoció a un profesor quién le recomendó un Bachillerato especializado en proyectos de tecnología industrial y técnicas de laboratorio. María S relata “hombre, yo no quería decirle a mis padres porque era mucho más caro. Me daba pesar...” Después de un tiempo, la escuela se puso en contacto con sus padres pero ella no lo sabía “estaba resignada a quedarme en la Escola Pia, pero cuando hubo que hacer trámites vi que mis padres conducían a otro lado y llegamos a la otra escuela. Mi madre vio mi cara de felicidad y me dijo que me tenía merecido sufrir por no haber dicho que quería ir a ese colegio (risas)”

María S menciona que el cambio de colegio significó “otro mundo”. Se trataba de un Bachillerato privado laico altamente orientado al conocimiento científico e industrial y debido a su orientación, María S sentía que era como estar “constantemente en la granja” donde se sentía “como pez en el agua”. El primer año ganó el premio de investigación “María Rosa Farré” y además fue elegida para un campamento de ciencia para jóvenes en Alemania. Ella relata:

“¡hombre flipaba! Ya te imaginarás... iba a conocer a chicos de varias partes del mundo, íbamos a hacer proyectos... Cuando llegue a Düsseldorf me di cuenta que era la única chica, nadie me hablaba y estaba muy sola. Tres días después marque a casa llorando, le decía a mi padre que quería volver, él me tranquilizó y me dijo ‘que *ahí no hay chicos ni chicas*, sólo futuros ingenieros y como es así, tú sabes más porque desde siempre has trabajado en la granja’. Acojonada y todo al día siguiente llegue y expuse mi proyecto. Fui nombrada *team leader* y mi equipo obtuvo la medalla de oro del campamento”.

**María S**

La entrevista deja claro que ella no entiende la animadversión que causaba sólo por “ser una chica”. La contradicción surge cuando declara que aunque experimentó antagonismos no siente que necesariamente hayan sido por su género “*ara*, quizás no había muchas chicas, y sentían que llegaba a invadirles ¿no? [...] Pienso que muchas veces no es que no podamos es que no queremos o nos damos por vencidas a la primera”. En este sentido, ella enfatiza como la fortaleza de su carácter la ayudo a *sobreponerse* ante las circunstancias adversas y perseguir sus ideales. Sin embargo vuelve a vacilar cuando me dice: “mira yo no entendía el problema, sólo hacía lo que me gustaba, pero al parecer era un mogollón porque hasta una entrevista en la radio del pueblo me hicieron...”.

Es así como observamos que los recursos de clase de la familia de origen de María facultaron el desarrollo de prácticas de igualdad dentro del grupo familiar que sin embargo, encontraban limitaciones situadas fuera de esta (escuela, amigos, etc.). Asimismo su acceso a una serie de recursos (materiales) y relaciones (inmateriales) influyó en la conformación de la *fortaleza* o del *carácter*, tal como lo describe María S, y ciertamente más allá de que estos sean variables de tipo personal son producto del grupo social al que pertenecen. En este sentido, la situación socio-económica del grupo familiar es importante porque puede impactar directamente en la conformación de aspiraciones de género. Padres y madres con mayores recursos, niveles más altos de estudios y ocupaciones más altas en la jerarquía laboral favorecerán no sólo altas expectativas académicas sino además, el desarrollo de habilidades socio-cognitivas que beneficiaran positivamente las aspiraciones y percepciones de los hijos respecto a su potencialidad para actuar fuera de las lógicas tradicionales de género (Bandura *et al.*, 2001).

.....

“tengo muy claro que hay un antes y un después en mi vida... bueno dos, pero el otro no tiene que ver con la escuela” Lidia R habla de forma vertiginosa mientras toca constantemente su largo cabello negro, ella relata “bueno, esta esa etapa antes de ser diagnosticada, en donde no entendía un carajo, y vamos, que me sentía—y me hacían sentir (énfasis) —estúpida y está el después”. Lidia R hace una pausa y sonríe, “era pequeña pero recuerdo mucho la discriminación de las profesoras [...] hombre que todos los días me miraban con cara de ‘¿es que tú eres tonta?’[...] pero también recuerdo la cara de mis padres, un poco liados por no saber qué iba a ser de mi vida”. Lidia R relata que ante la desesperación del personal de la escuela, habían optado por ponerla horas extra en un grupo especial, donde no hacían otra cosa que “repetir ejercicios de escritura”. Por su parte, sus padres optaban por mandarla a clases de piano y pintura “los pobres pensaban que no como no podría terminar estudios, al menos de algo tenía que ganarme la vida”.

Después del diagnóstico de dislexia y la tutoría especializada de una psicóloga y la asistencia extra a grupos de aprendizaje especial<sup>152</sup>, Lidia R pudo notar un cambio “ingresé a un grupo de literatura y redacción y al final del último año de la escuela

---

<sup>152</sup> Este proceso fue gradual y ella siguió en terapia psicológica y en los grupos de aprendizaje hasta el bachillerato.

primaria gane un premio por una obra que había escrito” Ella me lo explica como si no fuese a creerle “tía ¡u-n-a o-b-r-a, e-s-c-r-i-t-a p-o-r m-i!”.

Al finalizar el primer año de secundaria Lidia R había obtenido el promedio más alto del colegio y había ganado el primer premio del concurso de Matemáticas de la sociedad Puig. Ella relata: “¡hostias! ¡Quería aprender de todo! Deje las clases de pintura, pero seguí en las de piano. Mis padres me inscribieron a cursos extra de inglés y comencé a asistir al Goethe-Institut Madrid, ¡vamos, que había que recuperar el tiempo perdido!”.

Lidia R emocionada me relata que lo mejor de todo este proceso fue la sensación de alivio de sus padres al saber que ella podría tener una profesión y ganarse la vida “Jo... bueno, les veía un tanto abrumados, no estaban seguros de cómo sería mi futuro [...] después del diagnóstico, de ir las terapias, vaya, que la cosa fue cambiando un poquito, ya les veía yo mucho más tranquilos”.

Lidia R rememora que durante su infancia—antes del diagnóstico—la mayoría del tiempo lo pasaba con su madre “ella era la que se lo curraba conmigo [...] ya sabes, las madres tienen más paciencia para los cuidados”. Lidia R hace una pausa y me confiesa que en aquel entonces tenía una relación un tanto alejada con su padre, al que sentía un tanto “ajeno”, ella continúa “vaya, él siempre ha sido un hombre muy letrado, muy culto. Lee libros de filosofía, de medicina, de política y tal [...] supongo que se sentía frustrado por no poder inculcarme los mismos hábitos [...] lo del diagnóstico fue difícil para él, siempre se negó a aceptar que yo tenía un problema ¿sabes?”. Con posterioridad Lidia R forjó una mejor relación con su padre, con quien comenzó a pasar más tiempo y a desarrollar distintos pasatiempos, ella relata:

“comenzó a darme libros y libros, para que pudiera mejorar mi capacidad de lectura [...] saliendo de clases de piano siempre caminábamos juntos y era algo así como ‘dime el número exacto de ventanas en ese edificio, cuántos autos pasarán en promedio por esta avenida, chorradas así...’ También charlábamos mucho en inglés, mi padre estaba preocupado en que yo tuviera ese rezago. Una cosa que recuerdo muy clara fue cuando en una ocasión caminando por la Vitoria, mi padre me dijo ‘*ya verás cómo vas estudiar aquí*’”. **Lidia R**

Lidia R comenta como en un principio fue difícil superar el rezago respecto a sus compañeros de clase, aún con un buen diagnóstico y la terapia correspondiente, era necesario tomar cursos extra de muchas cosas. Durante dos años asistió por las tardes a grupos de refuerzo escolar en matemáticas. Asimismo tuvo un tutor particular de

inglés, el cual veía dos veces a la semana durante tres horas. Su padre se encargó de mejorar sus habilidades de lectura y escritura. Al hacer recuento de las actividades Lidia R suspira profundamente y me dice “supongo que lo *multitasking* me viene de pequeña (risas), bueno ya me había dado cuenta que tenía la capacidad nada más tenía que trabajar duro, hacer un esfuerzo”, ella continua:

“bueno, quería hacer de todo, no estaba muy enfocada. En el Bachillerato me obsesione con el latín y tal, hasta gané un premio(risas), estaba en el grupo de teatro[...] no abandoné el alemán pero sí que iba menos, aunque mal no lo hablaba porque ya había pasado un tiempo en Suiza[...] en las clases de piano sí que seguía pero era porque ahí veía a mi novio(risas)”. **Lidia R**

Lidia R hace una pausa para respirar “a veces soy un tanto dispersa, lo siento, es que soy un poco loquilla (risas) no te creas, he trabajado duro ¿sabes? siempre con mucho esfuerzo... es que hombre, si te esfuerzas ¡lo logras!”.

Los relatos de nuestras entrevistadas dejan ver como la pertenencia de clase se muestra como un factor fundamental en el apoyo a las mujeres en la formación de una trayectoria académica sobresaliente. Un grupo familiar con mayores recursos tiene la posibilidad de brindar acceso a una mejor institución educativa, con mejor infraestructura y planes educativos, y en muchos casos—aunque no siempre— a profesores y consejeros extra que pueden ayudar a eliminar desventajas en su rendimiento académico. En muchos casos, los hogares con mayores ingresos tienen un mayor acceso a artículos de alta tecnología y cuentan con recursos suficientes para financiar actividades extracurriculares que puedan potencializar el rendimiento de los hijos e hijas en la escuela. Además, tal como lo hemos mencionado previamente, el poseer un padre o una madre altamente educada influye en la consideración de un horizonte universitario como proyecto de vida y en algunos casos, en el acceso a carreras atípicamente femeninas. En este sentido, padres y/o madres con niveles educativos/ocupacionales más altos influyen en las aspiraciones académicas de sus hijos/hijas por medio del fomento de actividades extracurriculares y además del desarrollo de habilidades sociales y cognitivas que beneficiarán su rendimiento académico (Bandura et al., 2001).

.....

Helena G llega a su oficina cargada con una pila de revistas y una taza de café en la mano. Vierte todas las publicaciones en su escritorio y se lanza en el sofá para quitarse unos altos tacones. Ella suspira, se recoge el cabello en un moño y se

disculpa por tenerme esperando en su oficina “*jo...* es que he tenido un día más largo... a estos de la Harley<sup>153</sup> no les va nada bien que una tía este ahí dando órdenes...” desde el sofá ella me pregunta si está bien que me responda recostada, a lo que respondo que no hay ningún problema, ella continua “pues si vamos a hablar del colegio, vamos, que no hablaremos mucho... No era muy buena en la escuela, bueno, no tenía las mejores notas ni nada de eso (pausa), aunque tampoco es que fuera muy necesario...” Al preguntarle ¿qué quiere decir exactamente con eso? ella se sienta en el sofá y me responde:

“mala, mala no era... pero recuerdo que a los profesores no les importaba mucho, pasaban un poco de mí. A mí el inglés ¡me costaba un culo!—lo siento, los idiomas en general me cuestan—y una monja inglesa, la que nos daba clase me decía ‘Helenita pero no te preocupes que eres muy bonita y marido no te va a faltar’. Tenía una profesora de Español que me trataba siempre como ‘a ver *bonita* ¿has hecho la tarea?, bonita ¿puedes leer el ejercicio?, para ella no era Helena G sino *bonita* (énfasis). Los profesores no se esperaban mucho de mí y al final yo me terminé acostumbrando a eso ¿sabes?” **Helena G**

Helena G menciona con cierto pesar que es difícil salir de las etiquetas sobre todo cuando su principal rasgo es su apariencia “vamos, que soy la bonita, la guapa, hasta la maja, pero la lista ¡jamás!” Ella continua “mi hermano, ese sí que sacaba las mejores notas, es muy guapo—mírate esa foto, me dice Helena G—y jugaba muy bien al fútbol, en fin que nada más le faltaba hornear pasteles (risas)”. Helena G relata como desde temprana edad tenía la idea de que su camino estaba marcado:

“quería aprender música, me hacía ilusión, pero mi madre estaba empeñada en que tomará clases de ballet. Mi padre sí que se esforzó un poco para ver si lo lograba convencer a mi madre, pero ella siempre le decía ‘a ver ¿cuántas músicas famosas conoces?’ Total que me voy al ballet... no lo hacía mal, sólo que me lastime y no pude continuar. Lo que si es que por ahí de los 12 la academia pidió permiso para usar mi imagen como su publicidad, y ahí cogí ya un poquito de fama y hacía catálogos... oye tía, al menos que de algo sirviera lo bonita ¿no?” **Helena G**

Helena G habla de su trabajo durante la adolescencia: “no tenía las mejores notas, pero desde pequeña supe hacer dinero ¿a que no soy tan tonta *ehhh?* (guiño)”. Ella comenta el entusiasmo que sentía porque era “capaz” de algo “en las sesiones me transformaba” ella relata. Sin embargo, comenta que el trabajo como modelo sólo

---

<sup>153</sup> En aquel momento Helena G estaba llevando a cabo una editorial para la popular marca de motocicletas, sin embargo, decía que era muy complicado porque se trata de “un club de chicos” donde las mujeres no suelen comúnmente ser las que dirigen algo.

sirvió para acentuar su imagen como “mujer bonita”. Helena G relata que su último año de secundaria fue uno de los peores:

“ese año lo pase mal con una materia, pero tenía la intención de remediarlo—créeme (énfasis) —el profesor de tecnologías se puso muy borde y le dije que igual podía entregar un trabajo como fulanito pero él me respondió ‘él estaba enfermo, tú estabas de marcha’ y pues yo ahí le aclaraba llorando que no era cierto [...] mi madre le convenció de que me aceptará un proyecto y mira que me lo he currado... Este sujeto me pone una nota muy baja insinuando que no le he hecho yo y ahí tienes a mi padre, al director, al profesor, a la orientadora y hasta las monjas discutiendo. Al final tuve una mejor nota pero eso sí, no si un reproche del sujeto ese diciendo que mejor me lo pensaré dos veces antes de seguir el bachillerato...” **Helena G**

Helena G se pone de pie y se sirve un poco de agua, comienza a conjeturar: “A ver, no recuerdo que a Héctor alguna vez alguien le haya dicho ‘oye esto es muy bueno, seguro un tío tan guapo como tú no pudo hacerlo...’” Helena G se recarga levemente en el escritorio y me dice “bueno, siendo *objetivas* igual y no sé, en su lugar *yo* habría dudado también del proyecto [...] Si me dicen que Kate Moss ha construido una máquina de filtrar agua seguro no me lo creo”.

Helena G hace gestos con la boca cuando comenzamos a charlar sobre su paso por el bachillerato “claro, iba a la escuela y tal, pero en realidad pasaba de muchas cosas”. Ella comenta que para este periodo había decidido no continuar estudiando la universidad “mi madre sí que lo sabía, si, si... se lo había comentado por ahí de los 16. El que no sabía era mi padre, que al final fue el que me convenció de seguir estudiando”. Helena G me insiste en que no se trataba de una decisión repentina y que después de “darle vueltas”, dudaba de su capacidad para poder graduarse de la Universidad, al respecto ella comenta “me veías muy mona y toda la cosa pero era muy insegura (pausa), creo que en fondo todas las tías guapas son inseguras (énfasis). Le dije a mi madre y ella aceptó que también tenía sus dudas sobre si podría lograrlo” Helena G menciona que en mutuo acuerdo con su madre, decidió enfocarse a trabajar y no en ingresar a la universidad y en comunicar a su padre esta noticia cuando fuera conveniente.

Le pregunto cómo tomo su padre la noticia y ella me responde que en realidad nunca se lo dijo abiertamente. Helena G me dice que de cierto modo, se sentía culpable “a él le hacía mucha ilusión esto de la Universidad, incluso me preguntaba si ya tenía alguna idea o cosillas así... me daba el *yuyu* decirle ‘pues que no voy a la Universidad’”. Ella relata que acompañó a su padre a una cena navideña de la

empresa, dónde conoció a una chica del departamento de marketing, Helena G menciona:

“estábamos en el lavabo y ella me dijo que le encantaba mi bolso, le di las gracias y le dije que a mí me encantaban sus zapatos (risas). Le pregunté con quién venía y tal y ella me dijo que trabajaba como subgerente del departamento de marketing. No me lo podía creer, era muy maja, muy chula, muy joven... hablábamos de mil cosas, y yo sólo pensaba, es que esta tía ¡es fenomenal! Volvimos a nuestras mesas y yo con mi padre ‘¿conoces a Teresa tal? Es monísima y así ¿sabes?—perdona que te lo cuente así toda emocionada pero fue muy bonito—’ **Helena G**

Helena G menciona que pudo notar cierta emoción en su padre y que a partir de ese momento y bajo varios pretextos él le pedía que lo visitará en la oficina. Ella asegura que la intención de su padre era que tuviera más contacto con Teresa y con otras chicas jóvenes de la oficina a forma de “inspiración”, ella continua “y funciono ¿sabes? el último año del bachillerato trabajé mucho—aún no me decidía, pero quería tener la opción—tome unos cursillos extra, hacía deberes” y agrega “me sentía más motivada... con mi padre hicimos la elección de carrera y buscamos universidades... no te miento, en una parte lo hacía por él, pero en otra, lo hacía porque quería probarme a mí misma que si podía hacerlo”.

Las narraciones de Helena G nos hacen ver el papel de la influencia de los padres en el rendimiento escolar de los hijos. En este sentido, observamos como el género puede ser un factor muy importante en la estructuración de las funciones y responsabilidades de los padres y las madres hacia las hijas respecto a su participación escolar. La configuración de las estrategias de los padres respecto a los hijos e hijas puede variar de acuerdo a la percepción de eficiencia que estos atribuyen al género y es aquí donde es más frecuente encontrar marcadas divisiones.

Aunque las entrevistadas afirman que dentro de sus hogares no existían distinciones de género, si observamos más a fondo encontramos una normalizada división sexual del trabajo (padres trabajadores, madres ama de casa) y aunque en un sentido estricto no se trataba de hogares “tradicionales”, lo cierto es que los relatos reflejan una interacción familiar fuertemente marcada por la acción del padre como cabeza del hogar y del grupo familiar.

Asimismo, retomando el sentido de la influencia de la percepción de los/las padres/madres, diversos estudios (Bandura *et al.*, 2001; Elder, 1995) muestran como

el género es crucial para determinar la forma en que los progenitores influyen en el desarrollo y competencias educativas de sus hijos.

Con ello los autores sugieren que la conformación del sentido de “competencia” así como el sentido de “autosuficiencia” son factores elementales en el desarrollo de una trayectoria profesional. A través del análisis de un grupo de niños y niñas dentro de distintos colegios de educación primaria en Estados Unidos, los autores encuentran que la eficacia percibida por cada uno de los niños ha sido fuertemente conformada por influencia de los padres.

Asimismo, los estudios dejan ver cómo la percepción de los padres sobre la competencia de los hijos y las hijas para una determinada materia o para una determinada acción mostraba serias diferencias. En muchos casos, los padres evitaban ciertas actividades sobre las hijas por la idea de que estas no serían competentes en ellas, mientras que si se trataba de hijos varones las estrategias familiares estaban orientadas a estimular su participación. Esto a la larga desarrolló un falso sentido de eficiencia donde los niños se percibían más eficientes en materias como matemáticas o deportes mientras que las niñas respondían sentirse menos eficientes en estas pero más aptas para lenguas o literatura.

De la misma forma, los estereotipos y roles de género tienen una fuerte influencia dentro del espacio escolar, los cuales manifiestan diferencias en el apoyo y la calidad de este por parte de maestros y consejeros. Es así como las construcciones de sexo-género dentro de las instituciones educativas dibujan intereses, actividades y áreas de contenido en función de lo que se considera apropiado para un determinado género. Ahuja (2002) sugiere que las primeras percepciones de los niños y niñas sobre su rol de género están más influenciados por las etapas primarias de socialización, las cuales involucran en primer grado a los padres, amigos y los modelos hegemónicos de sexo-género mientras que posteriormente, una vez ingresado su paso por la educación formal, las instituciones, planes educativos, y el personal docente, se encargaran de continuar con los lineamientos para desarrollar hombres y mujeres.

Retomamos las palabras de Carmen Alborch en el Prólogo de “Herederas y heridas” (García de León, 2002) para situar nuestra investigación dentro de “un momento en el que se transforman las estructuras socio-familiares y las identidades, por en el que el poder se mantienen con unas reglas del juego en las que está ausente la equidad”. Así nuestras mujeres del grupo de Barcelona son parte de una coyuntura política-social muy diferente de sus predecesoras: se trata de mujeres jóvenes que ya no enfrentan

barreras legales que impidan su acceso a la educación o limiten su participación en el Mercado de trabajo además de que se han desarrollado bajo un escenario social donde la búsqueda por la igualdad entre hombres y mujeres forma parte esencial de los debates y agendas políticas.

Sin embargo, la biografía de nuestro grupo de mujeres jóvenes profesionales de Barcelona deja ver, tal como el estudio de García de León (2011), que se trata en su mayor parte de mujeres “herederas”, en el sentido de la herencia como recursos de pasado y presente. Tal como lo observamos, se trata de mujeres que han contado con padres singulares de quienes han recibido una herencia económica, social y profesional<sup>154</sup> (p.10). Aunque también encontramos un número bajo de mujeres que “nadan contracorriente” es decir, mujeres jóvenes profesionales que tienen condiciones socioeconómicas de partida no privilegiadas, sin embargo, aunque estas mujeres no hayan contado inicialmente con recursos ni con un padre-mentor que pudiera formar una alta orientación al trabajo, estas mujeres han contado con la ayuda de su pareja como mentor masculino quien ha podido brindar los recursos necesarios para que estas desarrollen sus carreras profesionales.

Al estudiar la relación individuo-familia mediada por la perspectiva de género García de León (2011) reconoce que las hijas-exitosas-son producto de la proyección del padre, pues es el quién logra articular un proyecto emancipatorio cuando se reúnen ciertas condiciones producto esencialmente de la posición de clase de la familia de origen<sup>155</sup>.

Las entrevistas dejan claro que el énfasis sobre padre, cómo el elemento principal-masculino-en su proceso de conseguir una buena educación nos lleva a comprender la profundidad la dinámica de división sexual dentro de su hogar. Aunque se trata de hombres “liberales”, “modernos”, “abiertos”, etc., es en su función de hombres y cabezas de familia que marcan las pautas para los destinos de las hijas, lo que en esencia muestra la persistencia de la dominación masculina en su socialización.

.....

---

<sup>154</sup> García de León (2002, p. 10) cita el análisis de Berrocal (1993) para subrayar que esta misma autora, al analizar las autobiografías de veinte mujeres importantes de España contemporánea llega a sus mismas conclusiones, dejando ver, que “en general todas han sido afortunadas, todas han tenido suerte (...) bien por ser hijas únicas, bien por pertenecer a clases sociales privilegiadas (...) en cualquier caso, todas han tenido que trabajar diez veces más que los hombres en el ámbito laboral.

<sup>155</sup> Entre las condiciones que menciona García de León (2011, p.17) se encuentran cosmopolitismo, familia extranjera, clase social elevada y en particular ser hijas únicas. Nuestra investigación deja ver cómo las entrevistadas del grupo de Barcelona comparten una o más características mencionadas por la autora.

Ana R inclina la cabeza y cierra los ojos por unos segundos, posteriormente se mueve rápidamente y me dice “¡joder se me va a quemar todo!”. Ella continúa cocinando la cena mientras me relata “pues fíjate que sí que era muy buena en la escuela, especialmente en matemáticas, me gustaba mucho estadística” Ana R escucha vibrar el móvil, revisa un mensaje vuelve a la estufa y continúa su relato “yaaa... que es raro que a un niño –lo digo por la edad no por el género, ella aclara–le gusten los números pero a mí sí que me gustaba. Recuerdo que ayudaba a mi hermana que estaba en la FP y yo en la secundaria, imagínate (risas)”.

Somos nuevamente interrumpidas por el móvil, Ana R se disculpa y me dice “lo siento, es mi hija, la mayor, no viene a la cena y se queda con el novio” Ella no se muestra satisfecha y le pregunto el porqué de la molestia, ella prosigue “mira, me case muy joven y no me gustaría que a mis hijas les pasará lo mismo[...] yo les digo que tienen que conocer y viajar, que pueden ser independientes, pero no sé, la sociedad a veces dice otra cosa”.

Ana R hace un movimiento de brazos y se excusa por el cambio de tema, le digo que no hay problema y ella continúa “me gustaba historia y geografía también... saber de lugares y gentes diferentes, sí que me gustaba viajar en mi mente, fíjate. En mi familia estábamos muy limitados, no podíamos viajar ni nada, mi padre no tenía empleo regular y con lo que ganaba mi madre apenas nos las arreglábamos”.

Ella rememora su paso por la escuela y me cuenta de un viaje a Madrid por motivos del colegio “estaba emocionadísima, era la primera vez que viajaba sola ¡vamos era la primera vez que veía Madrid! ¡Lo tengo muy claro!” me lo dice mientras se toca insistentemente la cabeza con su dedo índice, y continúa: “fue un momento de empoderamiento, de esos en los que sientes la fuerza de algo que sabes que tú misma has logrado”.

Ana R recuerda especialmente el esfuerzo de su madre por darles educación “se lo curraba bastante para pagarnos la concertada” ella asegura. Ana R indica que por las mañanas su madre era ayudante en un salón de belleza y por las tardes hacía la limpieza de oficinas y comunidades, ella prosigue “no paraba, siempre hacia de todo. Obvio con un empleo así, no ganas mucho, así que todo se iba para nosotras [...] A mis hermanas no les gustaba mucho la escuela: la mayor abandonó la FP para casarse y la de en medio no quiso seguir estudiando después del bachillerato”. Mientras colocamos la mesa, ella me cuenta sobre su ex-marido:

“nos conocimos en el Bachillerato, él ya estaba en su último año y yo apenas había comenzado. Por ahí tenía mucho la idea de trabajar como asistente de vuelo, ya sabes, para viajar, pero él me decía ‘no... que vamos a estar separados, ¿cómo me vas a dejar?, no... que no vas a tener tiempo para mí’ y esas cosas... ¡hombre! Era muy jovencita, estaba enamorada y además con ese rollo de que hay que hacer renunciaciones por tu pareja y tal, pues ya fui abandonando la idea... claro el sí que nunca renunció a nada, cómo hombres sí que no tienen que hacer renunciaciones, uno como mujer es la que lo tiene jodido”. **Ana R**

Nuevamente vibra el móvil y Ana responde, habla en inglés, olvida una palabra y me pregunta como se dice, continua hablando por unos minutos más, termina la llamada y vuelve a la mesa “disculpa, esto del inglés lo aprendí muy tarde... ya de vieja (risas)” da un sorbo a la copa de vino y prosigue “en el colegio era muy básico: dos frases aquí por allá y obvio no teníamos pasta para pagar escuelas o tutores extras”. Hace una pausa, hace movimientos que parecen doblar la servilleta de mano y vuelve a hablar “y lo estudie en una buena escuela, en la del British Council, en Medellín. Fui por dos años diarios (énfasis) mi ex-marido sabía que me gustaban los idiomas y me lo regalo por nuestra segunda hija”. Ana R relata que por motivos del trabajo de su ex-marido, vivieron varios años en Sudamérica (Medellín, Colombia) justo hasta su divorcio, ella relata:

“dejar todo acá no fue sencillo, pero es tú marido, el padre de tus hijas... la gente me decía ‘e-s q-u-e t-e t-i-e-n-e-s q-u-e i-r c-o-n é-l’... además la posición era muy buena, muy buen salario. Él me dijo que así yo podría seguir estudiando y que tendríamos una mejor casa... en fin, que de nuevo me dejé convencer (gesto de derrota). Bueno, sí que seguí estudiando, sí, sí... aparte del inglés tome francés y unos cursillos de *Human Resource Management*... fatal no fue, al menos del todo (risas)” **Ana R**

La biografía de Ana R deja ver la importancia de los recursos utilizados por las familias para afrontar exigencias escolares. En esta línea la limitada capacidad adquisitiva de su familia mermó su capacidad de haber podido obtener mayores y mejores credenciales educativas. La cualidad e intensidad de las jornadas laborales de sus padres dejaba poco tiempo para el involucramiento de estos en la formación académica de Ana R y la baja familiaridad de sus padres sobre las dinámicas del sistema educativo limitó su capacidad de orientar las inquietudes académicas que Ana R ya poseía. La falta de guía y de recursos trajo consigo una desilusión entre sus potencialidades y posibilidades que ella asegura se ve expresada en su temprano acceso a la vida matrimonial y el abandono por un largo plazo de su vida profesional.

El estímulo de los padres, aseguran Cabrera y La Nasa (2000) es una fuerza fundamental en la formación de las aspiraciones educativas y ocupacionales en los hijos. Es claro que la planificación de una trayectoria educativa se ve afectada por muchos factores que interactúan entre sí de manera compleja, sin embargo, el nivel educativo y de ingreso de los padres marca en gran medida la disponibilidad de información acerca de las opciones disponibles así como la percepción de análisis de costo / beneficio de adquirir ciertas credenciales.

La educación como plan a “futuro” está más vinculado a familias de clase media, pues los padres al conocer el funcionamiento del sistema—al ya haber pasado por el—pueden concebir una idea completa de la educación como “proyecto a futuro” (Ball et al., 1994). A partir de esto las familias llevan a cabo una serie de estrategias instrumentales para asegurar los objetivos educativos, pues la educación más que un patrimonio individual es un “proyecto familiar” compartido (Allatt, 1993).

Por el contrario, los padres de clases menos privilegiadas se encuentran menos interesados en crianzas centradas en términos de educación formal. La pobreza, el bajo estatus social y alta vulnerabilidad a la violencia (emocional y física) rara vez resultan compatibles con los ideales de clase media sobre “libertad de elección”. En cambio tal como lo sugieren diversos autores (Arteaga 2010; Gillies, 2005; Valdés 1996; Willis, 2008) los padres de clase trabajadora frecuentemente se encuentran más preocupados de asegurar que sus hijos tengan las habilidades y la fuerza para ser capaces de hacer frente a la inestabilidad y a las dificultades que consideran lo más probable dentro de sus vidas.

Tal como lo sugiere Valdés (1996) los padres de clases trabajadoras comprenden el valor de la educación, pero ligado a obtener condiciones de proporcionar cierto apoyo económico a la familia, por lo que estarán de acuerdo en el cumplimiento de al menos los grados requeridos. En este sentido, asegura la autora, la educación es importante, pero no es lo primero. Habiendo crecido en condiciones menos privilegiadas muchos padres no contemplan la educación como una solución para el cambio de una jerarquía social que ya está dada. No podemos olvidar que las diferentes acciones y estrategias familiares enfocadas al desarrollo de cierta trayectoria educativa son fruto, en gran medida de la clase social de procedencia. Cada clase o grupo social tiene sus propios sistemas de significación que condicionan su disposición hacia la adquisición de ciertas credenciales educativas.

El trabajo de Willis (2008) nos muestra el fuerte escepticismo por parte de los y las jóvenes de clase obrera respecto al valor de la educación y los títulos educativos, los cuales dentro de su visión, no tienen porqué desembocar en mejores empleos. En esta misma línea, Arteaga (2010) muestra como los las dinámicas de competencias y aprendizaje dentro de los sistemas educativos públicos ayudan a continuar la desvaloración de aquellos estudiantes de clases menos privilegiadas acentuando en algunos casos las condiciones de explotación y discriminación de sus hogares de origen. En ambos estudios es visible como los grupos de estudiantes con menos recursos mostraban una clara desconfianza del sistema educativo<sup>156</sup> y dicha cautela era tomada por los profesores y directivos como una clara muestra de no ser aptos para ser educados, lo que terminaba en una especie de profecía auto-cumplida en donde los chicos y chicas continuaban reproduciendo sus mismas condiciones de subordinación y precariedad.

En los estudios sociales contemporáneos, en particular aquellos que refieren a la educación, el trabajo de Pierre Bourdieu tiene un lugar destacado. Para nuestro caso, nuestros análisis apuntan a los argumentos de Bourdieu en relación con el “carácter invisible” o “enmascarado” de las relaciones entre la esfera doméstica y las instituciones educativas.

En la misma línea del autor, nuestra investigación demuestra cómo los progenitores de las mujeres jóvenes profesionales, al provenir la mayoría de clase media, entendían de manera más eficaz las dinámicas educativas, lo que llevaba a una participación más abierta en la educación de sus hijas. Dado los niveles de ingreso de los hogares de nuestras entrevistadas, uno de los progenitores—que en este caso es la madre—podía tener una vigilancia constante del rendimiento escolar de las hijas, lo que permitía una atención académica más individualizada para ellas, no sólo en coordinación con sus profesores sino además con tutores u orientadores extras para paliar cualquier contingencia surgida en el aprendizaje.

Por supuesto que dada la limitación de nuestra muestra, no podemos afirmar que todos los padres de clase media actúan de esta manera o en el supuesto de que así sea, que dichas estrategias siempre tengan éxito. Sin embargo, nuestro análisis etnográfico logra dibujar cómo la clase social afecta la interacción dentro dinámica educativa de

---

<sup>156</sup> Ambos estudios, a pesar de ser llevados en tiempo, lugares y género distintos muestran como en ambos grupos existían recelos sobre el exceso de educación. Pues para ellos, la sobre-educación despojaba a los individuos de su capacidad de manejar las tareas sencillas y prácticas necesarias en la vida, todas ellas fuera de los libros.

todos los involucrados: profesores, padres, alumnos.

Al detallar dicha interacción, creemos que nuestro estudio etnográfico es coherente con la orientación general de Bourdieu y Passeron (1981) sobre de la relación entre la esfera doméstica y el sistema escolar. Tal cómo los autores lo plantean, por un lado, el ámbito doméstico, se entiende principalmente en términos de la posición en el sistema de las relaciones de clase de cada familia<sup>157</sup> producen las estructuras del *habitus* que se convierten a su vez la base de la percepción y la apreciación de toda experiencia subsiguiente de sus miembros (Bourdieu, 1977, p. 78). Por lo tanto, el ámbito doméstico comprende el punto de partida para las determinaciones ejercidas por la clase social. De forma más concreta, la esfera doméstica es el lugar en el que se forma inicialmente el *habitus* de clase específica y en el que una dotación de primaria del capital cultural se transmite de generación en generación.

El *habitus* es la orientación de uno hacia el mundo, y se basa en gran medida de la propia posición de clase. Swartz (1997, p. 101) describe el *habitus* como "un conjunto de disposiciones profundamente interiorizadas que generan acción". Como un conjunto de disposiciones basadas en la clase social, el *habitus* reproduce la desigualdad porque la gente en posiciones privilegiadas actúa en formas para asegurar privilegio para sus hijos, mientras que los que son pobres ven sólo un conjunto limitado de oportunidades para su futuro. La formación del *habitus* tiene lugar durante la socialización primaria (Swartz, 1997). A partir de la infancia, las personas comienzan a entender cuál es su lugar en la sociedad y lo que esperan poder alcanzar. Este entendimiento está basado en la clase social en la que se nace, y tiene un efecto de larga duración en las actitudes, decisiones y acciones propias.

Por otro lado, el sistema escolar, conduce estudiantes con diferentes disposiciones y tipos de capital cultural<sup>158</sup> (heredado); a una selección y evaluación "meritocrática" que resulta en un proceso que se reproduce según el origen de clase. De esta manera, el sistema escolar contribuye a la reproducción de la asignación de las personas en función de la clase, cuyo reconocimiento es prueba de la legitimidad de este resultado. A pesar de la conexión—a veces sutil y otras no tanto— entre las esferas, Bourdieu y

---

<sup>157</sup> La estructura característica de un tipo determinado de condiciones de existencia, crea un universo específico de relaciones familiares, cuyas manifestaciones (división sexual del trabajo, la moral interna, cuidados, contiendas, gustos, etc.

<sup>158</sup> Los estudios de Bourdieu señalan que el valor de los recursos puede tomar diferentes formas. Así Bourdieu centra su atención tanto en los beneficios concretos como potenciales de las relaciones sociales (capital social), conocimiento y recursos culturales (capital cultural) o recursos económicos (capital económico) así como en sus múltiples expresiones simbólicas (Laureau y McNamara, 1999, p.39).

Passeron (1990: 43) señalan que el vínculo es negado (de ahí su referencia a tales procesos como ocultos o enmascarados) creando la posibilidad de pensar una trayectoria escolar sin antecedentes. Es precisamente debido a los efectos de esta negación en el sistema escolar que en su ideología y prácticas puede permitir al mismo tiempo la herencia de la posición social y oscurecerla.

Este fenómeno es de gran importancia porque dentro del discurso moderno, se difuminan los *backgrounds* de clase para dar lugar a discursos sobre “crianza” o “participación de los padres ” y en general en términos afines en los que existe un consenso en observar las diferencias de clase en términos de cualidades personales que sugiere la asociación de una “desventaja” con una forma particular de subjetividad (Gillies, 2005, p.835).

Lo anterior, asegura Gillies (2005) impregna totalmente las políticas públicas y da lugar a la creación de discursos de "exclusión social"<sup>159</sup> que construyen a las familias con menos ingresos como carentes de habilidades personales y como faltos de responsabilidad moral, destinados a transferir desventaja a sus hijos en un "ciclo de privaciones”.

Es así como observando de manera minuciosa la relación entre el hogar y la escuela intentamos—tal como lo hizo Bourdieu— revelar las formas específicas en que la educación reproduce la clase. La desigualdad de clase social continúa porque el sistema escolar, que en la superficie parece ser igualitario, en realidad es una institución cargada de valores (Bourdieu, 1977). En lugar de promover y recompensar a los estudiantes de acuerdo a su capacidad, las escuelas y los maestros están sesgados a favor de los estudiantes que poseen capital cultural, es decir, los estudiantes de las clases altas.

Bourdieu (1977) agrega que los niños que tienen más capital cultural, se comunican más fácilmente con los maestros y suelen tener mejor dominio del material escolar y por lo tanto, es más probable que tengan un mejor rendimiento en la escuela. En este sentido, coincidimos con los análisis de Bourdieu que señalan que aquellos niños con mayor estatus obtienen una *cultura general* de sus padres lo que les da una ventaja en el entorno escolar. Además, los niños con mayor estatus incorporan la visión del

---

<sup>159</sup> Estudios (Gillies 2005; Weininger y Lareau, 2003) muestran cómo las políticas de participación de los padres o los discursos de exclusión social lejos de aminorar las desigualdades atribuibles al origen social, proporcionan nuevas vías para su influencia.

mundo que la escuela es un lugar donde pertenecen y pueden alcanzar el éxito<sup>160</sup>.

Así, Ana R asegura que aprendió “tarde y a la mala”, en este sentido, ella asegura que no sólo se trataba de la falta de una figura de referencia sino además la falta de recursos lo que en cierta medida freno su carrera profesional. Fue hasta que su marido tuvo una mejor posición laboral que pudo tener acceso a guarderías, niñeras y empleadas domesticas que le permitieran continuar estudios y obtener las credenciales que durante su etapa educativa previa no había podido adquirir. Ella es consciente de que de cierta medida, su reposicionamiento de clase permitió disminuir su rezago en función del género y muestra un entendimiento de cómo su género y clase limitaron su expansión educativa y marcaron su trayectoria profesional, sin embargo recalca que eso sólo fue posible después de tener acceso a ciertas condiciones y relaciones vinculadas a mayores recursos económicos.

.....

Emilia C se seca el cabello mojado con una toalla blanca, estamos en los vestidores del gimnasio y ella me pregunta si me va bien ese lugar o si prefiero moverme a otro. Ella me dice que le gustaría quedarse ahí porque después tiene que ir a casa de sus padres y desde el gimnasio está más cerca “ya, que no está fácil llegar a Sarriá en bus” ella refunfuña. Se coloca en un banco, saca un *valisette* color amarillo con filos dorados y comienza a maquillarse, Emilia C me dice “maquillarse frente a un extraño, no me vayas a tomar por una rarilla eh (risas)” Le respondo que quizás no es tan inusual y ella vuelve a reír “vale... es que ya sabes como soy, no me gusta que me vean mal”.

Con un espejo en la mano, ella habla “colegio, colegio... o sea si era buena en el colegio, esa es la pregunta ¿cierto?” Sonríó y le insisto sobre sus experiencias y recuerdos en ese periodo, ella continua:

“te explico, si era buena, tenía muy buenas notas, pero es lo normal ¿no? A ver, es que yo soy una persona muy tranquila, muy pacífica... Si mi madre me decía ‘a la cama’ pues sencillo me iba a la cama y ya, y pues lo mismo en la escuela: hacía los deberes, hacía deportes, participaba en las actividades (pausa) ya me entiendes ¿no? Hacía lo que se esperaba...” **Emilia C**

---

<sup>160</sup> Somos cautelosos en el uso de los conceptos bourdianos pues coincidimos con Dumais (2006) cuando afirma que sin una definición coherente operativa del concepto capital cultural, es difícil formar conclusiones generales acerca de sus efectos en los resultados educativos. La autora asegura que investigaciones empíricas previas han hecho uso de una variedad de conceptos diferentes como capital cultural, lo que lleva a pensar que el término se ha vuelto conceptualmente confuso (Dumais, 2006, p.86).

Emilia C me habla sobre su gusto por la natación, menciona que desde la escuela primaria formaba parte del equipo escolar y me aclara “no era la mejor, pero si tenía buenos tiempos... no lo hacía por competir sino porque de verdad lo disfrutaba”. Ella relata con entusiasmo los veranos en el lago donde asegura ella nunca salía del agua “sí que me hubiera gustado seguir, pero a mi padre no le agradaba tanto la idea y vamos, lo dejé en el bachillerato”.

Emilia C resalta que aunque sus notas era buenas, las de su hermana menor (Martha) eran mejores “es la más listilla de las tres” ella me asegura. En tono dubitativo ella confiesa su falta de confianza “mira, la gente siempre dice ‘es que tú eres tranquila y así’, yo asiento y digo que sí, porque es lo más fácil... pero a veces, a veces (pausa) interrumpe la conversación para recobrar el aliento, por un momento cae en cuenta del eco del vestidor, al fondo se percibe otra conversación. Ella comienza a hablar en voz más baja, casi imperceptible, la noto avergonzada y le pregunto si prefiere salir del vestidor, a lo que ella asiente.

Una vez afuera, ella comienza a hablar de tópicos distintos. Percibo que tiene la intención de cambiar la conversación y desviar mi atención sobre su confesión previa. Trato de tranquilizarla y le sugiero caminar con ella, Emilia C accede y continua “que pena de verdad, pero es que han oído todo(énfasis)” se disculpa por su actitud y le indico que no hay problema, ella prosigue “es que no sé qué me da, tengo esta idea de que debo estar bien todo el tiempo(pausa) como te educan para estar siempre muy mona y sonriente, creo que hago mal si no digo que sí”. Le pregunto quiénes son los que “te educan” y ella responde “bueno, la escuela, las personas, la sociedad, los padres” hace una pausa repentina y me aclara:

“a ver, mis padres son geniales, vaya, que nos han dado de todo (pausa) ¿qué son tradicionales? Vale pues un pelín quizás [...] mi padre siempre nos ha incentivado a estudiar y tal, pero también a desarrollar esa faceta femenina, como mujer ¿sabes? ¿Qué no está bien? Pues que se yo, que no estoy con ganas de pelearme con todo el mundo” **Emilia C**

Nuevamente noto su ansiedad y le pregunto dónde está la parada de su bus, ella me indica que ya la hemos pasado, pero que prefiere caminar. Por las calles ella señala una panadería donde asegura venden los mejores *bunyols* de Barcelona, después señala un café, una florería y agrega “es el *barri*, crecimos aquí” ella me dice. Emilia C continua “primero vivíamos cerca del estadio, después teníamos una casa justo frente a Can Caralleu, pero al final quedaba grande para mis padres, que ahora sólo

están con mi hermana y al final están en este piso en Reina Elisenda” finaliza “al final yo tampoco me quise cambiar de barrio y ya ves, aquí sigo”.

Intento retomar la conversación cuando ella menciona el nombre de un restaurante italiano, le pregunto a en que escuela aprendió italiano y le pido más información sobre ello, ella me dice:

“siempre tuve esta fascinación con Italia... creo que fue uno de los primeros países que visitamos cuando éramos pequeñas y me dejó una impresión muy grande. Fuimos varias veces, algunas por mi papá, otras por vacaciones [...] el francés no me gusta, lo llevábamos como lengua adicional en el colegio, pero no sé, lo aprendía porque tenía que hacerlo, no porque me gustase. Tome los cursos del consulado y ahí más o menos lo manejaba, ya después con el Erasmus y los intercambios, mejoró mucho [...] Ahora en el trabajo igual me lo práctico bastante, dos clientes importantes son italianos, yo llevo las cuentas y tal, siempre me dirijo a ellos en italiano y mira, los tengo felices” **Emilia C**

Emilia C agrega “bueno, en realidad los idiomas son más fáciles, digo hay algo más adentro, hay algo más íntimo y creo que igual por eso a las mujeres nos va bien en ellos”. Ella continúa

“bueno, no sé, esa es mi experiencia. A Martha le gustaba más el francés, ella tuvo el diploma por la escuela[...] bueno no por gusto de la profesora(risas) tenían muchos desencuentros[...] La profesora tenía un carácter muy fuerte, le gustaban las cosas a su modo y a Martha igual, ella también tiene su carácter[...] tenía sus roces con los profesores, pero al final no podían hacer nada porque el problema era de pensamientos no de notas[...] a ella sí que la dinámica del colegio no le iba muy bien(pausa) creo que lo más terrible eran las comparaciones conmigo ‘y que tú hermana es la tranquila’ o ‘ella es muy buena’ y en casa también pasaba, un poco con mi padre, que igual se le iba la olla con ella[...] él es muy tradicional, bueno que digo ¡somos una familia tradicional! y pues Martha no lo es tanto”

**Emilia C**

Emilia C relata que su hermana menor insistía a su padre de asistir a un colegio público para el bachillerato, pero él nunca accedió, ella comenta “lo veo normal, estábamos en un colegio religioso sí, pero teníamos instalaciones de primera, gimnasio, piscina, muchas actividades... también hay que tener en cuenta eso”. Ella agrega “no sé, tengo lindos recuerdos... igual y Martha te dice lo contrario, pero a mí me gustaba el colegio”. Emilia C vuelve a remarcar que el papel de la religión no cómo doctrina sino como un valor “mis padres no son religiosos, son católicos pero no son religiosos. Para mi padre era importante que tuviéramos una educación con valores, más humana, y bueno, en eso la religión es importante ¿no?”.

La serie de relatos sobre la trayectoria educativa de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona deja claro el papel de las familias en el acceso y acumulación de credenciales educativas. Con ello, observamos que la cantidad de recursos utilizados por las familias marca la capacidad de afrontar exigencias escolares, pues los padres además de contar con los recursos monetarios pueden hacer uso de una flexibilidad laboral para afrontar una contingencia, contratar tutores privados extra o enviar a los hijos a clases de refuerzo, todo en aras de consolidar el buen desempeño académico de las hijas e hijos.

Queda claro que lo que cada familia considera prioritario no es homogéneo, y aunque puede mostrar ciertas diferencias, las narraciones dejan ver cierta concordancia de ciertos patrones y expectativas familiares. Dentro de esto, es visible como para la mayoría de las mujeres del grupo, la educación (y la culminación de esta) se toma como algo normal, netamente asumido mientras que es común observar la orientación de los progenitores hacia estrategias en torno a la búsqueda de la consolidación educativa de las/los hijas/hijos. En este sentido, la idea de bienestar en el largo plazo es importante pues esta orienta a los padres y madres a configurar un “proyecto a futuro” donde la educación formal y las credenciales académicas son la condición *sine qua non* para asegurar ese bienestar.

Asimismo, observamos que para muchas de las familias de origen de las mujeres jóvenes profesionales, la educación privada no era una posibilidad sino un recurso visto como obvio. No existen cuestionamientos al respecto pues estos están conscientes que pueden permitirse el pago de las cuotas. No se observa—al menos de forma abierta—una clara postura sobre la preferencia hacia el sistema educativo privado. Las entrevistadas revelan que el carácter privado(o concertado) no fue lo que orientó la preferencia de una escuela sobre otra, sin embargo sí se señala que los padres estaban en busca de algo extra, un valor añadido, lo cual ciertamente sólo podía ser proporcionado por la oferta educativa privada (o concertada).

Es así como observamos que su la construcción su trayectoria académica como exitosa, no se debe a una característica propia, a un gusto individual o a una “buena crianza” —como en muchos casos nuestras entrevistadas afirman— sino a la conjunción de una serie de factores vinculados a los recursos disponibles en sus familias de origen. Tampoco se trata de la calidad de un centro educativo sobre otro (educación privada-concertada vs. Educación pública) o del tipo de método educativo. Aunque no negamos que son factores que pueden influir, no es suficiente para la

construcción de una biografía exitosa. El que un individuo opte por un determinado centro no es casual y va más allá de ser una opción individual para convertirse en un proceso de clase.

La selección de un centro, que en apariencia se presenta como una libre elección, está asociada en gran parte a un carácter social. Cada grupo familiar, de acuerdo a sus recursos, establecerá las estrategias necesarias para cumplimentar los logros que considere más conveniente. En muchos casos, la solvencia económica sirvió para paliar las deficiencias escolares pero además, alguno de los padres—o ambos—mantuvo un seguimiento constante de la hija con lo que fomentó relaciones con los maestros y con ello pudieron evaluar las fortalezas y debilidades de las niñas, con lo que, con los recursos suficientes, las estrategias de los padres se orientaron a la contratación de profesores particulares, o a establecer actividades que ayudarán a fomentar aquellas materias en las que ellas ya eran consideradas como “buenas”. Es así como la inversión de dinero y de tiempo revela cómo el desarrollo de una trayectoria educativa exitosa está determinada por las experiencias de la vida cotidiana de los padres lo que deja claro que la clase y el género desempeñan un papel esencial en la conformación de la naturaleza y la experiencia de la participación de los padres y las madres en la educación de sus hijos/hijas.

### **2.3.1 La capacidad individual como respuesta al éxito educativo.**

A lo largo de esta tesis hemos recalcado como en las últimas fechas las teorías de la "individualización" han traído consigo una visión errónea de las diferencias de clase en términos de cualidades personales lo que ha desviado la atención sobre las verdaderas causas estructurales de la desigualdad.

Gillies (2005, p.835) sugiere que la asociación de una “desventaja” con una forma particular de subjetividad es operada e institucionalizada a través de un enfoque contemporáneo sobre las prácticas de crianza infantil. El autor afirma que los discursos de "exclusión social" construyen a las familias pobres como carentes de habilidades personales y como faltas de responsabilidad moral, destinadas a transferir desventaja a sus hijos en un "ciclo de privaciones”. Con esto la desigualdad social o la dificultad de acceso a los recursos dejan de ser percibidos como algo estructural y pasan a ser un “obstáculo más a afrontar” por medio de una forma específica de subjetividad. Surgen así una serie de construcciones discursivas (ser merecedor,

fortaleza individual, etc.) que se convierten en un recurso retórico para justificar ventajas en el acceso a recursos y el fracaso—o el éxito— en la movilidad social.

Pese a la insistencia de plantear a la sociedad actual como una sociedad sin clases, en la práctica es posible ver cómo un sin fin de actividades vinculadas—directa o indirectamente—a la clase, las cuales más allá de una simple categoría de clasificación se plantean de manera significativa en la (re)producción de la vida cotidiana. Dentro de estas prácticas es posible observar cómo se tiende a considerar el acceso al sistema educativo formal como algo “dado” por lo que el nivel educacional de los individuos es comúnmente percibido como la explicación más obvia para el éxito social.

Sin embargo, las experiencias alrededor de la participación y desarrollo dentro del sistema educativo de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona ilustran los beneficios que gozan las mujeres procedentes de entornos más favorecidos al momento de enfrentar dificultades dentro de la escena escolar. En este sentido, vemos como a pesar de que ellas se enfrentaban a diversas contingencias que podrían mermar su educación formal—desde diversas expresiones de discriminación estructural por cuestión de género hasta problemas de aprendizaje, entre otros— la condición de clase de sus familias de origen permitió contrarrestar la serie de eventualidades a la que este grupo de mujeres se vieron expuestas. Del lado contrario, también observamos la dificultad por parte de aquellas mujeres provenientes de familias con menos recursos para poder desarrollar una trayectoria educativa exitosa y estable. Si bien estas últimas lograron sortear la serie de obstáculos para poder colocarse como altas profesionales, la construcción de su trayectoria educativa, especialmente hasta la universidad, fue difícil y estuvo llena de desventajas.

En el apartado previo no abordamos las experiencias de formación universitaria y de posgrado porque consideramos que está a pesar de formar parte de la trayectoria académica, se separa en el sentido que constituye una etapa crucial en la adquisición de capital humano por parte del grupo de mujeres profesionales de Barcelona y donde consideramos es más evidente la ventaja de la adquisición de credenciales educativas extras que les ayudarían con posterioridad a un mejor acceso al mercado de trabajo.

Aunque la elección de carrera por parte de las mujeres de este grupo ocurrió en etapas previas—posiblemente al final la escuela media (secundaria) o los primeros años del bachillerato—la separación nos parece porque es en esta etapa donde podemos observar la expresión directa de las orientaciones y perspectivas laborales de los padres sobre el rendimiento académico de sus hijas: las familias de mayores recursos,

con padres/madres con mayores niveles educativos, con mayor y mejor experiencia en el mercado de trabajo y con una alta orientación al trabajo participaron –e incluso hasta delinearon– la elección universitaria de sus hijas. A partir de esto se observa como familias con progenitores con un mayor y mejor bagaje formativo tendieron a orientar más y de mejor forma a sus hijas hacia actitudes centradas en su propia experiencia profesional.

“chica, ¡yo lo tenía muy claro![...] Ingresé a la Vitoria porque a mi padre le hacía mucha ilusión y pues yo quería complacerle ¿sabes?, pero fatal tía, fatal... no era lo mío, lo deje después de seis meses y me costó mucho, porque no quería hacer sentir a mi padre que le estaba fallando” Lidia R menciona que desde bachillerato lo más “normal” era seguir el camino que le había trazado su padre, sin embargo no se encontraba satisfecha con el tipo de estudios. Después de un consenso de tipo sentimental<sup>161</sup> y además de haberlo hablado con sus padres, partió a Suiza para ingresar a una escuela de traducción e interpretación (Universidad de Ginebra) donde permaneció dos semestres hasta que terminó la relación de noviazgo que la había llevado ahí en principio.

Lidia R menciona que se encontraba confundida por su ruptura sentimental y por la falta de “tino” en la búsqueda de su vocación profesional: “es que a mí lo de los idiomas me va de *hobby*, no como para hacer carrera. Me angustiaba mucho saber que ya había perdido tanto tiempo y dinero y continuaba sin saber que hacer [...]”. Ella menciona que su padre la puso en contacto con un antiguo profesor del colegio, quién le recordó su pasión por “la lectura y las letras”. Posteriormente, después de haberlo “meditado”, Lidia R ingreso a Lingüística y Lenguas Aplicadas en la Universidad Complutense de Madrid. Lidia R menciona lo emocionada que estaba con las clases y con la gente de la facultad “eran todos muy majos, las clases me encantaban, vaya que de verdad me decía ‘¡jo, que esto si es lo mío!’”. Ahí se interesó por la rama de Lenguaje Natural y fue así como surgió su interés por la Informática. Ella comenta:

“bueno, lo de la dislexia sí que estaba superado, pero notaba que muchos escritos en internet se me hacían difíciles de entender. De ahí me surgió la idea de crear una herramienta para facilitar la comprensión de lectura en sitios de internet. A ver, que no sólo era para disléxicos, sino para todos en general, pero sí que tenía como fin

---

<sup>161</sup> Con posterioridad abordaremos con mayor detalle las relaciones sentimentales y de pareja de las mujeres jóvenes profesionales.

hacernos la vida más fácil al momento de procesar la información que vemos en el computador” **Lidia R.**

Lidia R comenta que a pesar de su carencia de conocimientos en programación pudo realizar un buen trabajo de investigación. Dicho programa era parte de su tesis de Grado la cual fue premiada como una de las mejores tesis de su generación y además ganó un premio en el Certamen Universitario Arquímedes. Ella comenta “¡flipaba tía, no podía creérmelo! Sabía que era algo bueno, pero no así ¿sabes?”.

Posteriormente su trabajo fue adquirido por una empresa de herramientas lingüísticas para recursos educativos donde también ingreso a laborar por un periodo de 16 meses. Ella narra que se sentía muy contenta en la empresa, pues todos eran “jóvenes con mucho talento”, sin embargo, tenía la inquietud de acrecentar su conocimiento sobre software y computación, por lo que concurso por un beca para realizar una maestría en *Natural Language Processing* en la Universidad de Wolverhampton (Reino Unido).

Lidia R confiesa que no fue sencillo, pues todos provenían de grados de informática o computación excepto ella que era la única lingüista: “me lo veía un poco difícil, sí, sí... con programación y tal. Se lo comenté una noche a mi padre y él me dijo que me relajará un poco, que ya buscaríamos una solución. Al día siguiente el me sugirió que optara por algún cursillo para de los del grado, para comprender mejor programación y pues que asunto arreglado”. Sin embargo ella estaba reticente porque los cursos no eran cubiertos por la beca, ella prosigue “y bueno, mi padre me dijo que por dinero no me preocupara, que sólo tomara los cursos y bueno, así lo hice”.

Lidia R se graduó con la nota más alta de su grupo y posteriormente regreso a trabajar a la empresa donde lo hacía antes en Madrid aunque seguía colaborando en un proyecto en Wolverhampton. Ella comenta que pasaba dos semanas en Madrid y dos semanas en Staffordshire: “obvio que esa rutina me iba fatal, me causaba mucho estrés, pero tenía la idea de que debía probar que era buena, que podía hacer las cosas”. A partir de esto, Lidia R comenzó a tener tics nerviosos tales como caída abundante de cabello y erupciones en la piel. Ella cuenta que continuo así hasta que un día camino a la Universidad perdió el conocimiento en la calle, al respecto ella relata “Nada, me desmaye y me desperté en el hospital, vamos el problema fue que tenía una leve parálisis facial producto del estrés y el agotamiento”.

Lidia R aclara que es común que sufra de episodios de estrés crónico “lo del tic en el ojo y el cabello pues sí que me pasa con frecuencia” ella prosigue “que te digo, a las

chicas es complicado que las tomen en serio, sobre todo si te ven mona y tal, y bueno si haces le sumas que no soy ingeniera, ¡puf!”. A continuación le pregunto si considera que computación es un campo masculinizado a lo que ella me responde “sí que hay muchos hombres, pero no creo que sea cuestión de sexos ni de barreras, más bien creo que es por *falta de ganas*... a ver que no hay una ley que te prohíba ingresar a estudiar computación sino que muchas chicas no se animan porque bueno, no quieren hacer el esfuerzo” Lidia finaliza su afirmación enfatizando “mira, la prueba soy yo ¿no?”.

El *esfuerzo* es un recurso recurrente no sólo dentro de los relatos de Lidia R sino también en los relatos de un gran número de mujeres profesionales de Barcelona en nuestro estudio. En este sentido, las narraciones se decantan por enfatizar la serie de dificultades dentro de sus múltiples trayectorias universitarias donde la distinción del género bajo discursos de feminidad estuvo presente de forma ubicua en la institución escolar a través de profesores, tutores, consejeros e incluso compañeros, quienes intentaban influenciar en su elección de carrera ya sea a través de censura, duda o supuesta preocupación por su idoneidad en los estudios.

“tenía una profesora de Periodismo que me partía [...] ella afirmaba que las mujeres en los medios, para triunfar, sólo si eran bonitas y bueno, tiraba mucho mal rollo [...] no sé, era una latina que yo creo que se quedó frustrada porque sólo daba clases y no hizo nada más”

**Gema G**

“no recuerdo haber tenido juicios negativos en cuanto a ser mujer en la Universidad pero confieso sí que es más complicado cuando eres la tía guapa, como que todos pasan de ti y hay que hacer un esfuerzo para que se oiga tú voz, pero bueno, si lo logras quiere decir que te lo merecías ¿no?” **Sofía R**

“éramos muchas tías, obvio, turismo es cómo algo más femenino, a ver, sabemos atender y cuidar, requisitos básicos en el servicio, es como un *feeling* que tú como mujer ya tienes en ti. En *management* y en organización de empresas, que ya son materias más avanzadas sí que ves más hombres, pero igual creo que es porque las mujeres están menos interesadas en mandar y hacer su empresa, cosa que a los hombres se les da mejor” **Lourdes B**

“[...la cantaleta de la bonita, vamos ¡es un karma! Te miran guapa y mágicamente eres una bruta, tía te lo juro, es que es así y pues vas por la escuela ahí perdida porque ya creen que vas a tener a alguien que te busque la vida” **Helena G**

“Hay hombres listos y tontos y hay mujeres listas y tontas... no es de géneros, es de capacidades” **María S**

“[...] discriminación no sé, pero sí que hay cosillas, a ver, siempre hubo esos comentarios de ‘tú tan guapa ¿para qué estudias?’ O ‘mejor búscate marido rico’” **Marta C**

“Pues sí que no hay barreras, digo, si te vas a Música, a Arquitectura o Letras Chinas pues te vas porque te gusta y punto, tú eliges y ya. No digo que los profesores no tengan prejuicios, no, no, más bien creo que eso está como pasado de moda, sobre todo en la Universidad. Hay casos en donde le quieres buscar una explicación muy rebuscada a algo y en esos casos es más fácil decir ‘que no hay mujeres en ingenierías es por discriminación de género y tal’ y hasta donde yo sé nadie te prohíbe estudiar tal o cual cosa, es una cuestión de voluntades, más bien” **Nuria B**

Los relatos dejan ver las determinaciones de género en las experiencias universitarias de las mujeres jóvenes profesionales tanto en sus relaciones con los otros como en ellas mismas. Observamos ciertos procesos de auto-inducción de género fomentados en las instituciones escolares y altamente relacionados con la socialización familiar, que constituyen un ejemplo de las conexiones entre la conformación de una subjetividad específica (igualdad de oportunidades, sociedad sin géneros, etc.) en conformidad con discursos dominantes. Es decir, los discursos de una sociedad sin clases o una sociedad igualitaria “desempeñan una función importante en la reproducción de las condiciones sociales necesarias para que se dé un determinado tipo de (re)producción” (Willis 2008, p.15). Los discursos y prácticas educativas pueden delimitar una determinada orientación profesional, la cual no es exclusiva y está igualmente en función del núcleo familiar y de las condiciones de clase.

A través de las narraciones de este grupo de mujeres podemos observar experiencias más íntimas –y a veces menos contabilizables– de las formas concretas de reproducción de las relaciones de la clase en espacios específicos, a su vez vinculados con otra serie de relaciones: género, raza, etnia, entre otras. Con ello nos es posible observar el orden y jerarquización de estas relaciones y cómo estas median en el acceso a los recursos materiales en sociedades y tiempos determinados.

Desde esta perspectiva, un gran número de relatos de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona consideran el éxito académico como derivado de ser un tipo correcto de persona, mientras que el fracaso se asocia con una mala autogestión de “uno mismo”. La idea fuertemente arraigada de que de ellas producen sus propias

biografías, tiende a dejar fuera la influencia y participación de los padres en su rendimiento escolar. La serie de atribuciones subjetivas sobre su “peculiaridad” (ya sea de carácter, de fortaleza, de auto-gestión, entre otras), de ser *distintas* de otros, hace ver—en apariencia—que los problemas de orden estructural no son más que problemas particulares cuya solución depende sólo del individuo y no de la sociedad en general.

Esta imagen, asegura Duncan (2005), está más presente en las recientes generaciones donde se tiene la idea de que los niños y niñas criados bajo lógicas de agencia, capacidad y asertividad —independientemente de sus recursos disponibles— tendrán más posibilidades de movilidad social ascendente. Con esto, las opciones de vida son vistas en términos de preferencia y la racionalidad y no en función de las relaciones que la conforman. Así el discurso meritocrático se desprende de las definiciones de la clase social para explicar la movilidad ascendente (o la falta de ella), sugiriendo que la movilidad social es una cuestión relacionada a un tipo correcto de ser.

Nuestro análisis deja claro que el éxito académico de las mujeres jóvenes profesionales del área de Barcelona está directamente relacionado a sus condiciones materiales objetivas, pues su condición de clase brindó una serie de recursos importantes en la búsqueda de posibilidades de vida, entre ellos, el más importante, una crianza que pudo distanciarse—hasta cierto punto— de la reproducción de roles de género tradicionales.

Las relaciones de clase de nuestras entrevistadas tuvieron un impacto innegable sobre prácticas de crianza (padres/madres con mayores niveles educativos y con mayor experiencia dentro del sistema educativo formal, capaces de entender y utilizar un lenguaje más complejo o “educado”, el acceso a una amplia variedad de redes sociales, progenitores con una marcada orientación al trabajo, *etc.*) la cual se ve expresada en los procesos de la vida cotidiana de cada familia de origen, especialmente mediante el uso de todos los recursos disponibles para labrar una trayectoria académica exitosa. Es a través del acceso a mayores—o menores recursos— y su interrelación con diferentes ejes (género, raza, etnia, *etc.*) que comprendemos mejor la forma en que la experiencia de la clase perdura a pesar de la falta de lenguaje para describirla.

Las características individuales (alta autoestima, capacidad de entender, fortaleza, auto-gestión, *etc.*) que dentro de su visión justifican sus logros académico-profesionales son rasgos de su proceso de crianza que no pueden separarse de la

situación socioeconómica de su grupo familiar. La contemplación de sus logros, como individuales, pone de manifiesto una comprensión muy particular de la clase en términos de grados de desarrollo personal. Es así como la narrativa de la “fortaleza personal”, clave en su percepción meritocrática de la estructura social, difumina sus relaciones de clase y de género, las cuales son desestimadas dentro de este modelo de agencia y auto-gestión. Son ellas mismas, quienes al ser educadas “adecuadamente”, son capaces de negociar y superar los obstáculos en su trayecto, por medio del desarrollo de habilidades, de la oportuna detección de oportunidades y de una gestión eficiente de sí mismas<sup>162</sup> (Gillies, 2005, p.840).

No obstante, el análisis detallado de los datos y las narraciones obtenido en nuestro estudio reveló el grado en que la posición actual de este particular grupo de mujeres se encuentra en mayor grado y en muchos casos, en relación con sus familias de origen. Los relatos dejan ver como la solvencia económica del grupo familiar de origen sirvió para paliar las deficiencias escolares pero además, cómo los padres –y en menor medida las madres–mantuvieron un seguimiento constante de las hijas.

Debido a su comprensión del funcionamiento del espacio escolar<sup>163</sup>, los progenitores fomentaron relaciones con el personal educativo y con ello pudieron evaluar las fortalezas y debilidades de las niñas. A partir de esto, las estrategias de los padres se orientaron a la contratación de profesores particulares, o a establecer actividades que ayudarían a fomentar aquellas materias en las que se consideraba que ellas tenían un buen rendimiento.

Esto evidencia una clara relación (cuya expresión variará en función del espacio geográfico del que se trate) entre los recursos disponibles por los padres y los discursos de crianza específicos. La serie de recursos disponibles por los padres: dinero, contactos sociales, alto estatus ocupacional y conocimiento sobre las prácticas de gestión en los espacios de trabajo, tuvo una relación directa con su consolidación como altas profesionales que sólo fue posible por la gran inversión educativa en las hijas<sup>164</sup>.

---

<sup>162</sup> Gillies (2005, p. 844) denomina a esta actitud como “individualidad merecedora”. El autor afirma que “el discurso de la de la pobreza como un estado de ánimo el cual puede alterarse por una reorientación de estilos de vida y de conducta sólo intenta justificar las ventajas y recursos de los grupos más privilegiados a costa de patologizar las conductas de aquellos localizados en menores escalas sociales”.

<sup>163</sup> Ball et al. (1994) cataloga esta conducta como “trabajar el sistema” señalando como frecuentemente las familias de clase media, producto de sus antecedentes de clase, saben como moverse en el sistema escolar y se sienten confiados a la hora de hacerlo.

<sup>164</sup> Por el contrario, estudios (Arteaga, 2010; Gilles, 2005; Reay y Lucey, 2000) sobre las formas de crianza de familias de clase trabajadora muestran cómo los padres se encuentran centrados en

## 2.4 Confluencia de la vida familiar y la trayectoria académica en la vida de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla.

Marina P se muestra orgullosa al narrar su pericia en la escuela “a mí siempre se me ha dado eso de la estudiada[sic]” me dice con una gran sonrisa, ella continua “pero yo creo que es de familia fijate: mi madre también era muy buena, es médico ella. Su padre, también es médico y su madre es maestra. Mi papá igual es médico, así que como verás el ambiente se prestaba para estudiar”. Ella narra entre risas como mucho tiempo de su vida lo ha pasado en el hospital<sup>165</sup> enfatizando que desde pequeña siempre ha estado involucrada en “ambientes profesionales”. Marina P comenta:

“Mi abuela me enseñó a leer por ahí de los tres, cuatro años. Lo hizo para que no me aburriera mientras tenía que esperar a que mis papás llegasen del hospital. ¡Mi *abue* me compraba unos cuentitos padrísimos<sup>166</sup>! Historias de la India, de Japón, de la Polinesia... a mí me encantaban ¡te lo juro! Me causaba inquietud todas esas culturas y lugares que no conocía, por eso me gustaba ir a la escuela, porque en realidad, quería saber” **Marina P**

“Desde chiquita era muy listilla” me dice su madre en una ocasión y prosigue “por eso jamás chistamos por colegiaturas ni por gastos de escuela, sabíamos que serían bien invertidos”. Marina P asistió durante 13 años a un colegio jesuita privado de gran reputación en la ciudad de Puebla. Ahí ella destacó especialmente las materias de Español y Matemáticas, ella me recalca que la primera era por “gusto” y la otra por “obligación”, pues su abuelo materno (Ernesto) era muy insistente en que las “matemáticas son importantes para el futuro”.

Marina P menciona que en el segundo año de secundaria participó en un concurso de cuentos infantiles en el cual obtuvo el segundo lugar, ella comenta “estaba algo *churro*<sup>167</sup>, no te creas, pero ya hacía mis *pininos*<sup>168</sup> de escritora (risas)”. Ella relata que la persona que más apoyaba su “vocación de escritora” era su abuela materna (Puri), ella prosigue “mira que mi abue me pago con su dinero un campamento de escritores en Miami, pobre...”. Pero en realidad asegura Marina P “a nadie le hacía

---

aspectos más básicos tales como mantener a sus hijos y/o hijas alejados de los problemas y más importante, la consecución de la educación básica aunque esto sea logrado sin la excelencia educativa tan exhortada en las clases medias. Para estos padres, la esperanza es que con al menos un poco de educación, sus hijos o hijas puedan asegurar un modo de ganarse la vida.

<sup>165</sup> La mujer con la que su padre volvió a casarse es psicóloga y labora en el mismo hospital que su padre, además sus hermanos también tienen profesiones relacionadas a ciencias de la salud.

<sup>166</sup> Mexicanismo que se refiere a alguna persona, actividad ó cosa como magnífica, estupenda o genial.

<sup>167</sup> Mexicanismo que hace alusión a la falta de calidad de una cosa.

<sup>168</sup> Mexicanismo que se refiere a los primeros pasos que se dan en alguna actividad, arte o ciencia.

gracia la idea”, para el resto de su familia era una especie de *hobby* que no debía de ocupar el centro de sus actividades pues ella comenta que “no lo veían productivo”.

Al finalizar el primer año de bachillerato el padre de Marina P obtuvo una residencia de investigación en un hospital en Columbus (Ohio, E.E.U.U.), al respecto ella relata: “me lo dijo mi hermanito, así sin querer... yo creía que sería un caos porque mi papá quería que yo me fuera con ellos pero sabía que mi mamá se iba a colgar de la lámpara si su hija la dejaba”. Después de largas charlas, la madre y los abuelos de Marina P accedieron dejarla ir a vivir a Estados Unidos con la familia de su padre, ella comenta “ni sé cómo me dejaron ir, si se jalaban los pelos sólo porque no les respondo el *celu*<sup>169</sup> imagínate viviendo en otro país (énfasis)”.

En Columbus, Marina P ingresó en *The Wellington School*, una escuela independiente de corte privado que había adquirido fama por sus programas de estudio y el alto porcentaje de estudiantes graduados admitidos en Universidades de elite en Estados Unidos. Ella relata: “era medio raro, pase a tener más tiempo con mi papá y su familia, el colegio era distinto, la gente era distinta [...] Yo ya hablaba inglés fluidamente pero si costaba ponerte el chip de *fully english*” y continua:

“comencé a tener una buena relación con el profesor de Química, Mr. Meadows, su papá era el jefe de departamento de mi papá. Era una persona muy amable, tenía esta oficina llena de novelas y postales de sus viajes, me contó que él quería ser antropólogo pero que su papá se opuso y al final termino estudiando química. Me sentí muy identificada con su historia, tenía este sueño de ser escritora pero mi familia se oponía y *bla* (gesto de aburrimiento) total que al final me sentí convencida de hacer química en lugar de literatura y mira, heme aquí”. **Marina P**

Marina P relata que al comentar sus aspiraciones universitarias a su padre, madre y abuelos, se mostraron satisfechos, pues encontraron alivio al saber que había dejado de lado la opción de ingresar a estudiar Literatura, ella insiste “cosa rara, todos estaban de acuerdo fíjate” no obstante la discrepancia surgió al momento de elegir la Universidad a la que asistiría. Su padre quería que ella asistiera a la misma universidad que él, la pública, y su madre y abuelo querían mantenerla dentro del sistema privado.

---

<sup>169</sup> Apocope de celular. En la mayor parte de América Latina el teléfono móvil se llama también teléfono celular, debido a que el servicio funciona mediante una red de celdas, donde cada antena repetidora de señal es una célula, si bien también existen redes telefónicas móviles. Disponible en [https://es.wikipedia.org/wiki/Telefon%C3%ADa\\_m%C3%B3vil](https://es.wikipedia.org/wiki/Telefon%C3%ADa_m%C3%B3vil) Última visita 10/10/2015

Marina P argumenta que la razón por la cual su madre y abuelo querían que ella continuara en la Universidad privada era porque muchos compañeros y amigos de su antiguo colegio también asistirían a la misma institución por lo que ellos buscaban que Marina P mantuviese las amistades de toda la vida, ella continua “además la privada tenía un ambiente más internacional, tenía convenios con universidades muy importantes en Estados Unidos y muchas clases estaban en inglés, opté por ella porque continuará con la dinámica bilingüe, cosa que no pasaba en la pública”.

Ella insiste que “a la larga fue mejor”. Ella pudo continuar con los amigos con los que había pasado 12 años en el colegio, “somos como familia” ella me dice entre risas. Marina P continuó en esa universidad hasta la maestría mientras tenía intercambios menores de un año en la Universidad Johns Hopkins, ella comenta al respecto: “a mí me hubiera gustado más pero mi mamá lo pasaba un poquito mal cada vez que estaba lejos [...] Había muerto mi abue Puri y mi abue Neto estaba un poquito delicado, no quería dejar sola a mi mamá con todo el paquete (suspiro fuerte)”.

Marina P me comenta, a suerte de confesión, que a veces su mamá es “medio lapa<sup>170</sup>”, se disculpa y me dice “no, no te creas... pobre, está sola, sólo me tiene a mí, ni modos que yo vaya a dejarla [...] si tenía muchas ganas de hacer el doctorado en el extranjero pero creo que en comparación a mi culpa no era tan grande pues”. Marina P comenta que el último verano de la maestría lo pasó en un verano de investigación en Cornell (Ithaca, New York) y agrega “afortunadamente a mi mamá no se le ocurrió acompañarme, ¡uf! (gesto de alivio) tuve el chance de quedarme pero ya sabes, nomás no podía”. Marina P terminó abandonando la idea del extranjero para continuar el Doctorado en un instituto de investigación a sólo cinco horas de la ciudad de Puebla, al respecto ella comenta, “me fue muy bien, me hice de mi reputación–buena *ehhh*– porque yo ya había entrado con mi proyecto bien definido y al final del primer año ya contaba con el primer capítulo de la tesis”.

Durante el segundo año, Marina P fue invitada a trabajar con un destacado profesor en Guadalajara, ella comenta que se sentía afortunada porque la residencia de investigación en el grupo de este profesor era muy competitiva. Ella relata que los primeros meses fueron muy buenos “avancé muchísimo” ella recalca. Marina P comienza a titubear en las oraciones y a jalar sus dedos continuamente, cambia la

---

<sup>170</sup> *Lapa* hace alusión a aquellos moluscos que se adhieren fuertemente a las paredes o a las piedras.

conversación repentinamente y balbucea sobre la calidad del café y los robos en las cafeterías. Trato de retomar la conversación y ella insiste “es que no sé qué decir” mientras continua con un notable nerviosismo, sugiero continuar en otro momento y Marina P abandona el café rápidamente.

Días después recibo un correo de su parte disculpándose por la actitud en la entrevista previa y nos citamos en un bar cerca de su ex-universidad. Ella se muestra apenada y no deja de disculparse por lo ocurrido, en un momento se pone erguida, suspira y me dice enérgicamente “te diré muy poco, si tienes dudas por favor no me hagas más preguntas”. Mariel P continua en la misma posición mientras intenta continuar la charla “bueno, pues este cabrón intento abusar de mí y como te imaginarás fue un lío. Movié todos sus hilos y yo quedé con mi tesis suspendida un año, en lo que se calmaban las aguas [...]”. Ella relata lo difícil fue tener credibilidad ante sus colegas y superiores “ya sabes, uno siempre tiene la culpa. Mi asesor tomo su lado y me pusieron en *stand by* por un largo rato, ¡claro! hasta que decidí dejar el asunto por la paz”.

Marina P relata lo complicado que fue continuar en el centro de investigación después del “suceso” por lo que durante los meses posteriores los paso de manera informal en Cornell. Después de un largo periodo de ajustes y conflictos, Marina P se graduó con *Summa cum laude* y pese a todos los problemas, su investigación fue reconocida por la Academia Nacional de Ciencias y por el Consejo de Ciencia y Tecnología.

.....

Emilia M me recibe de prisa en la sala de espera de su oficina y me pregunta sorprendida si nadie me ha ofrecido algo de tomar a lo que respondo negativamente, ella prosigue “que pena de veras, si no me iba a tardar tanto pero ya sabes cómo son esas juntas con el gobierno, se habla de todo y de nada y te toma como cuatro horas”. Emilia M se sienta en la silla y me pregunta si me molesta que se quite los zapatos, le indico que no hay problema y ella continúa diciéndome lo cansado que es “andar en tacones todo el día” y continúa “pero bueno, son gajes del oficio [...] ni modo que como jefa ande toda chancluda<sup>171</sup> por la oficina, no... ¿verdad?”.

Emilia M me indica con su mano derecha un muro con varias fotos, prosigue a decirme “mira, ahí puedes ver todo, desde el kínder hasta la prepa, así te puedes dar una idea”

---

<sup>171</sup> Mexicanismo referido a la persona que va mal vestida.

Me pongo de pie y observo todas las fotos, en casi todas ellas Ema M se encuentra con las mismas personas, ella observa mi curiosidad y se apresura a decirme “todas son mis primas, ese que ves solito ahí de colado, es mi primo, bendito entre mujeres (risas)”. Ema M asistió 15 años a un colegio privado de gran tradición católica ubicado en la zona centro sur de la ciudad de Puebla.

Ella me relata que ir al Colegio C era como una tradición de la familia “todos los primos fuimos ahí, y ahora los hijos de mis primos igual”. Todos los primos por parte de su familia materna han asistido (o asisten) en distintos grados al mismo colegio, ella prosigue:

“yo estaba en el mismo grado con mi prima Dani y Sandra, sólo que Sandra estaba en otro grupo. Dos años más arriba de nosotros estaban mi primo Arturo y mi hermana Clau. Un año debajo de nosotras estaban mis primas Katia, Delia y Karla y las más peques, tres abajo, eran mi hermana Ari y mi prima Nora. *Ahhhh*... un tiempo también estuvieron mis primos Germán y Gilberto, los gemelos, pero eran unos caaa...nijos y los expulsaron en segundo de secundaria”. **Ema M**

Ema M se muestra feliz de relatarme sus memorias del colegio y risueña me dice “pues no había mucha diferencia entre la casa y la escuela<sup>172</sup>, era mucha pachanga<sup>173</sup>, ya te imaginarás el lío que traíamos todos” y continua “como que siempre hemos sido muchas mujeres” me dice señalándome las fotos y prosigue “éramos las *Martínez*, por nuestro apellido ¡puras viejas! (risas) eso sí, pobre de Arturo, ese que siguió sólo el pobre”. Ema M prosigue a relatarme que al ser el único hombre de la familia en el colegio, su primo Arturo “aguantaba mucho: entre todas las burlas por sus primas y entre que nos cuidaba, pues le dábamos mucha lata<sup>174</sup>(risas)”. Ema M continua “todos siempre se quejan de la escuela, pero *uyyyy*, ¡para mí era lo mejor! Era como tener a tus amigas siempre contigo y pues nada de pedir permisos para vernos por la tarde, ¡pues si somos familia!”.

Ema M me muestra una foto de ella con un trofeo y me dice “pues mira, no es por ser presumida pero nosotras (ella y sus dos hermanas) éramos las más ñoñitas<sup>175</sup>” y a continuación aclara “bueno, la que sacaba mejores calificaciones era Clau”. Ema M prosigue a contarme como su hermana mayor siempre ha sido la “favorita” de la

---

<sup>172</sup> En el capítulo primero, hemos relatado con detalle la dinámica de la familia de origen de Ema M.

<sup>173</sup> Alboroto o fiesta.

<sup>174</sup> “Dar lata” referido a causar excesivas molestias.

<sup>175</sup> Adjetivo que refiere en este caso a una persona muy dedicada a los estudios.

familia y la “niña de los ojos” de su madre: “bonita, calladita y bien portada” me dice entre risas. Ella relata:

“yo tenía buenas calificaciones, ahí se me asomaba uno o dos ‘ochos’ pero es que para mí el mundo no era la escuela, había otras cosas pues, me daba hueva<sup>176</sup> pensar que mi vida girará sólo en sacar puro ‘diez’ [...] *Ahh* pero no te creas, mira, en mate era súper buena, sin estudiar ni nada, sacaba puro ‘nueve’ o ‘diez’. Los profes siempre se asombraban por eso, y mira que unos si me tenían mala vibra así de ‘no te voy a poner 10 por *desmadrocita*<sup>177</sup>’ pero bueno, tampoco es que me hubiera quitado el sueño” **Emma M**

Emma M me relata los choques con los profesores y profesoras del colegio por no abocarse a los estudios pero también por su “alto interés” en los chicos. Ella relata “si son infames... las profas especialmente... yo sé que a mí y a mis primas no nos bajaban de putas” y prosigue “mira, es que éramos guapas, la verdad, y pues a nosotras siempre nos han enseñado a ser muy femeninas, a cuidar tú imagen [...] así como debe ser ¿no? entonces ya te imaginarás la de *pegue que traíamos*<sup>178</sup>[...]”. Emma M me relata que el *ser bonita* causaba un fuerte recelo por parte de las profesoras del colegio, quienes siempre tendían a reprenderlas por una conducta que ellas consideraban “indecorosa”: “pues que si nos buscaban, era nuestra culpa [...] y digo, nosotras decíamos que no, pero pues de ahí ya no se podía hacer mucho”.

Emma M relata cómo en las excursiones o salidas del colegio, existía una supervigilancia sobre ella y sus primas “ya sabes, tenían miedo de que fuéramos a salir con nuestro *domingo siete*” pero además, que existían actitudes de desestima pues las profesoras y profesoras consideraban que por ser bonitas también eran tontas. Ella prosigue “yo no sé cómo no se enojaban, yo decía ‘ahora si van a ver quién es la pendeja’ y pues les hacía comerse sus ideas [...] pero bueno, Delia, mira, ella es muy guapa, todos querían con ella, pero igual todos la trataban de tontita [...] es que bueno, no era muy buena en la escuela la pobre”. Emma M suspira profundamente y prosigue “*nooooo* (énfasis) si me vieras en aquel entonces, mira, *aquí* [...] ¡era un palito! [...] entonces ahí me veías, les daba coraje que era guapa e inteligente”. Ella prosigue “mira, para la Uni yo no tenía ninguna necesidad de una beca, o sea, mis papás tenían el suficiente dinero para pagar la colegiatura<sup>179</sup>. Aun así aplique, hice el

---

<sup>176</sup> Mexicanismo de uso coloquial que es sinónimo de pereza.

<sup>177</sup> Mexicanismo que refiere a una persona o actividad que desorganizada y/o inquieta.

<sup>178</sup> Expresión coloquial que refiere a causar atracción.

<sup>179</sup> Emma M curso el grado y la maestría en una universidad privada jesuita situada en una de las zonas más acomodadas de la ciudad de Puebla.

examen y me dieron 50% de beca y yo así de *shhh* a ver, si fuera tonta seguro no hubiera tenido beca”.

Ema M relata cierto desconcierto al ingresar a la Universidad “me separé de mis primas, era la primera vez” pero también su emoción “pensé que podía hacer una imagen nueva ¿sabes? alejada de lo que era en el colegio”. Ella relata que para la universidad todos los primos se separaron y que todos continuaron en prestigiosas universidades privadas, algunos en Puebla y otros en la ciudad de México. Ema M se ríe consigo misma y me dice “curioso, mis tres hermanos mayores, todos estudiaron algo relacionado con el negocio de mi papá, pero nosotras tres no quisimos, nos enfocamos más bien a otra cosa[...] igual no estaba lejos porque tenía que ver con los trabajos de mis tíos, pero es normal digo, uno hace lo que ve”.

Ema M me cuenta que durante el primer semestre intentó formar una imagen distinta “estaba más modosita (risas), iba todas las clases, llegaba temprano [...] ¡obvio mi mamá estaba contentísima! Por fin era como ella quería [...]”. Ema M cambia un poco el tono de voz, se nota molesta: “en tercero, tenía este profe de Cálculo, en la primera clase él estaba preguntando nuestras notas de la materia anterior, cuando le dije que había sacado ‘9’ el hizo un gesto con los brazos y me dijo ‘¡ah pero tú por otra cosa!’” enseguida me mira y me dice enfáticamente “así tal cual ¡enfrente de todos! Él siempre fue así con las mujeres, muy mal vibroso[sic]: que si robábamos espacio, que para que estudiábamos y cosas así” Ema M comienza a mover los brazos y continúa:

“hubo un concurso por el Banco Central, una presentación para explicar la inflación a la población y ¡gané! [...] Pero creo que me trajo más desgracias que nada: este fulano me dijo ‘tanto para que al final te termines casando’ [...] mi ex también concurso, y se andaba todo molesto de que yo había ganado ¡puro problema pues!” **Ema M**

Ema M prosigue “después de tanto problema la verdad es que bajé mucho mi rendimiento, me dije ¿pa’ qué si de todas formas me tratan de imbécil? Y cómo que volví a las andadas” Ella cuenta que durante un año sus notas bajaron, además de lo anterior, ella confiesa que su intención era disminuir sus problemas con su ex-novio, quién se sentía amenazado por su competencia. Antes de finalizar la carrera, la relación terminó y sus notas subieron de nuevo “gané unas prácticas en el Banco Mundial, en Washington y pues me fui ‘pa’ olvidar’ (risas)”. Ella recalca que al volver, quiso recuperar el “tiempo perdido” y por ello ingreso a la maestría “sentía que quería irme honrosamente” ella recalca. Después de su retorno, ella retoma la

relación con su ex-novio y con ello, volvió a la dinámica que tenían, ella relata “no me fue tan mal, él ya estaba en otra maestría, en otra Uni, así que no lo tenía encima todo el tiempo. Pero igual sentí que me distraje un poquito”. Al poco tiempo, la relación terminó nuevamente y ella tomo un intercambio de seis meses en la *Anderson School of Management* (UCLA, E.U.A.) al respecto ella comenta:

“tenía la pena de la relación pero además tenía encima a mi madre de ‘ese no te conviene’, ‘¿cómo de nuevo con él?’ y después de ‘¿cómo vas a sufrir por él?’, por lo que mejor tomé el intercambio. Yo quería aplicar fuga, por un momento, para pensar, relajarme de la familia, relaciones de todo... creo que estuvo bien fíjate, en UCLA tuve una asesora buenísima y tuve un proyecto final muy bueno. No te miento, me gustaría haber ido en otras condiciones, más feliz, más a gusto conmigo misma, con mi vida, igual creo que lo habría disfrutado más, pero ni modo, esto es ‘lo que llamamos las mujeres’<sup>180</sup> (risas)” **Ema M**

.....

Elsa Ch me recibe en el jardín de su casa, lleva unas grandes gafas que cubren sus ojos y un sombrero que dificulta verle la cara. Me hace una señal de tomar asiento y posteriormente me pregunta si quiero tomar algo. Accedo a tomar agua de limón y mientras sirve el agua enseguida me advierte “mmm... no te vayas a hacer grandes ilusiones que yo la escuela la pase de noche (mueca con la boca)” se pone erguida, se acerca a mí y habla en un tono más bajo “no todo el que va a la escuela triunfa ni todo el que le va mal fracasa [...] en el medio están las personas como yo”. Enseguida ríe y se disculpa por el tono dramático y prosigue “uyy y con el atuendo (se señala a sí misma) seguro que me vi así como actriz (risas)”.

Elsa Ch está sentada, tiene las piernas cruzadas y mueve su pie constantemente. Le toma tiempo retomar la conversación, da un sorbo a su vaso y prende un cigarro, después de un momento, ella prosigue “para mí la escuela era aburridísima (énfasis) no sé, no era lo mío [...] no te digo que era la peor alumna (comillas con las manos) pero seguro no era la mejor, ni de cerca”. Elsa Ch termina su cigarro y me dice “bueno, es que las mujeres no servimos para intelectuales (risas)” se pone de pie para continuar nuestra conversación y prosigue “mentira, no te creas, era broma [...] es que no sé, no fui buena porque no tenía mucho estímulo (pausa) supongo [...]”.

---

<sup>180</sup> Esta frase se refiere al nombre de una serie dramática producida por una televisora pública en México cuyo propósito es mostrar la serie de problemáticas que atraviesan las mujeres mexicanas en la vida diaria. Para más información <http://www.eltrece.mx/loquecallamos> Última visita 17/07/2015

Ella enciende otro cigarro y se inclina nuevamente hacia a mi “en mi familia, las mujeres siempre han sido muy tradicionales [...] por ejemplo, mi abuela, la mamá de mi mamá vivió la mitad de su vida<sup>181</sup> preocupada por casar bien a sus cuatro hijas”. Por esta razón “las tenía siempre bien presentaditas” ella prosigue “según ella, lo único que podía hacer era buscarles un buen partido”, Elsa Ch ríe sarcásticamente “¡y lo logro la condenada! [...] como ves las mujeres en esta familia se les exige todo menos en el estudio ¿si me entiendes?”. Ella agrega “como mis padres se divorciaron, crecimos sin una persona que nos ofreciera una imagen distinta [...] me refiero a la figura que instruye, que trabaja, mi mamá sí que no fue mucho de eso [...] la escuela era algo así de *mientras me caso*”.

Elsa Ch se vuelve a sentar y toma un tono serio “no voy a ser fatalista, no te voy a decir ‘mira como sufrí’ [...] mi mamá tenía está idea de que las mujeres guapas podían lograr lo que quisieran” ella suspira y continua “igual se refería a otra cosa: a marido, casa o joyas, pero digamos que yo tome su filosofía y la use para otra cosa”. Elsa Ch hace una pausa, parece recordar algo y retoma nuevamente la conversación: “*ahhh*, pero es que de nosotras (ella y su hermana) en el colegio no se esperaban mucho [...] no ponían cara de sorpresa si faltábamos o si no llevábamos las tareas”. Ella se encorva y finge lo que sería la voz de sus profesoras “*ayy* Elsita, otra vez no trajiste la tarea (risitas); *ayyy* Elsita ¿dónde andas metida *ehh?*; *ayyy* Elsita no te esfuerces, déjalo así [...] y así pues no se puede ¿estás de acuerdo?” .

Elsa Ch recalca que en los idiomas “no lo llevaban tan mal”. El segundo esposo de su madre provenía de Inglaterra. Él fue quien puso mucho interés en que ella y su hermana dominaran el idioma. Al respecto ella comenta “era un sol ese Phill, tenía una paciencia [...] además adoraba a mi mamá y estaba interesado en que pudiéramos comunicarnos con su familia, puso mucho empeño”. Elsa Ch relata que fue un momento “muy bonito” porque fue la primera vez (durante la secundaria) que recibía notas altas, ella prosigue “n’hombre, si me convertí de repente en la favorita de la *teacher*, que además le encantaba mi *british accent* (risas) es una lástima que nos haya durado el gusto tan poco<sup>182</sup>[...]”.

---

<sup>181</sup> La abuela materna de Elsa Ch enviudo muy joven y dado la falta de recursos y medios para sostener a sus hijas (sólo poseían una pequeña farmacia en un pueblo en una ciudad frontera con Estados Unidos. La farmacia no tenía auge debido a la falta de un médico de planta, que era su abuelo fallecido por lo que la abuela de Elsa Ch convirtió en misión casar a sus hijas con hombres en posiciones acomodadas. Elsa Ch comenta “mi abuela nos decía: yo no quería que sufrieran lo que yo sufrí”.

<sup>182</sup> Su madre se divorcio de Phill durante el paso de la secundaria al bachillerato.

Elsa Ch relata que “en el bachiller te das cuenta que las cosas han cambiado”. Ella hace referencia a que muchos compañeros y compañeras tenían planes para la universidad y hablaban constantemente de las carreras que estudiarían, mientras que ella afirma “no tenía ningún plan”. Ella relata que se vio fuera de las conversaciones y por primera vez se dio cuenta que no tenía un “plan en la vida”. Ella menciona al respecto “mi mamá no había dicho nada (énfasis) de la universidad, nunca fue así como de ‘oye, que piensas estudiar ni nada’ ni para mí ni para mi hermana. Me puse a pensar que tenía que hacer algo porque obvio, ni modo que me casarme a los 18[...]”. Elsa Ch menciona que “tomo perspectiva de su vida” y prosigue “mira no me gradué *taaan* mal, tuve un 8.1. ¿Ves a lo que me refiero? no era lista pero sabía usar mis medios y no me iba mal (risas)”.

Después de finalizar el bachillerato, Elsa Ch optó por ir a Quebec para trabajar como *au pair*<sup>183</sup>, “en lo que decidía que hacer” ella menciona. No obstante, ella revela que aunque tenía reticencia: “no me veía de niñera, eso te lo juro” fue una oportunidad positiva pues gana experiencia en otro idioma. A su regreso, optó por continuar en la misma institución en donde había pasado los últimos 15 años y que además contaba con Universidad<sup>184</sup>.

“El problema era decidir qué hacer” relata Elsa Ch y continua “ya te dije que en mi casa nunca se habló de planes universitarios”. Cuando Elsa Ch comentó a su padre sobre su idea de continuar estudiando, este asombrado le respondió que podía contar con él para lo que fuera, Elsa Ch prosigue “no soy muy cercana a mi papá, pero creo que fue la primera vez que le note orgulloso de mí, en 18 largos años”, referente a la reacción de su mamá, ella comenta “mira, ni se inmuto[...] yo sé que nunca me habría negado el dinero, pero no sé, siento que en el fondo, ella lo consideraba mala inversión ¿si me entiendes?”.

Después de la experiencia como niñera Elsa Ch consideró que quizás un carrera relacionada con “niños” no sería “tan mala opción”, ella relata “me dije ‘a ver, no me

---

<sup>183</sup> *Au Pair*, se define como la participación dentro de un programa de intercambio cultural en el que mujeres entre 18 y 26 años trabajan cuidando niños en Estados Unidos y Canadá. Durante todo un año las mujeres tienen oportunidad de trabajar, estudiar y viajar en los países en los que temporalmente residen mientras que forman parte de una familia americana o canadiense cuidadosamente seleccionada a la que se apoya con el cuidado de sus hijos. Para mayor información <http://www.culturalcare.com.mx/ser-una-au-pair/el-programa-au-pair/> Última consulta 17/07/2015

<sup>184</sup> Dicha institución, de corte privado, asociada a un grupo católico y de político de derecha (el Yunque) ha protagonizado escándalos por la falta de cualificación de los profesores, la mala calidad de los programas académicos y la poca exigencia a los alumnos. Para mayor información <http://www.diariocambio.com.mx/2015/opinion/tiempos-del-nigromante/item/5299-los-empresarios-poblanos-me-dan-risa-y-a-casa-puebla-tambien> y en <http://www.periodicoentral.mx/2014/gobierno/en-territorio-morenovallista-upaep-promueve-a-margarita-zavala> Última consulta 17/07/2015

fue mal, y decidí que podría intentarlo para seguir viajando en el mismo plan a Canadá, ¿me entiendes?”. Fue así como ella ingresó a la carrera de Psicopedagogía infantil pues le parecía una opción con más futuro respecto a Educación infantil. Ella relata “no se oye *b-i-e-n*, o sea, no sé, igual pueden ser muy parecidas pero no te dan la misma sensación de prestigio o de profesionalidad” ella continua “no quería parecer una simple niñera o cuidadora, no, no... digo, no iba a gastarme cuatro años para eso”.

Durante su tercer año realizó prácticas profesionales en el instituto de Desarrollo Integral de la Familia (DIF) pero relata que la experiencia le fue poco agradable, lo que le confirmó que el sector público no era una opción para ella en el futuro. El último año, a pesar de las dudas, decidió aplicar para viajar nuevamente a Canadá y dado sus buenos antecedentes no tuvo gran problema en ser re-aceptada en el programa. En este momento Elsa Ch toma un semblante alegre y comienza a relatar de forma más detallada:

“ya iba un poco como en guardia, así de *uf* me va a tocar una familia de esas [...] lo peor es que me fui a un lugar no tan grande, a las afueras de Quebec y bueno, ya sabes, yo pensando lo peor. Nada de eso, la familia a la que llegué era queridísima, y bueno, fue súper porque la señora de la casa—Mme. Duprey—me tomo cariño. Ella era ingeniera pero me puso en contacto con su hermana, quien era psicóloga y trabajaba en la facultad de educación de la Universidad de Quebec. Ella fue la que me puso la cosquillita de continuar un posgrado, si, si, un p-o-s-g-r-a-d-o (risas) ¿me imaginas? Después de rehuir tanto de la escuela ahora resulta que iba a continuar estudiando, ¿increíble no?” **Elsa Ch**

Después de ese cuarto año, Elsa Ch regresó a México para realizar los trámites correspondientes para su graduación y para ingresar al posgrado. En su ausencia, una profesora de la carrera había tenido un problema donde se le acusaba de prácticas discriminatorias y de exclusión. Elsa Ch comenta que recibió una llamada de la directora del departamento dónde esta le pedía que organizará una charla para los padres y la comunidad escolar, “ya sabes, para calmar los ánimos” ella me comenta. Al principio Elsa Ch estuvo desconcertada “no tenía ni idea de porque me busco a mí, digo, hasta el momento dudo mucho que supiera siquiera mi nombre”. Ella menciona que fue citada dos horas antes de la charla y ahí descubrió que la esperaban un maquillista y un peluquero, y prosigue:

“la directora me dijo que usará los lentes, que daría una imagen *más profesional* [...] cuando salí a probar la presentación observe que

estaban las cámaras de la universidad y otra de una televisora local, comencé a echar cabeza y caí en la cuenta ¡era un cebo!, no tenía otra finalidad que ser una cara bonita para que así le creyesen más, y vaya que le funcionó...” **Elsa Ch**

Sobre la charla, Elsa Ch comenta: “fue súper gracioso, porque al final me entrevistaron y toda la cosa” ella hace una pausa, tose levemente y prosigue “dos días después me llamaron de un noticiero local para hablar sobre educación inclusiva y eso”. Elsa Ch se carcajea, toma un vaso de agua de limón y se disculpa por las risas mientras prosigue a aclarar “no me lo vas a creer pero después la universidad me mando a unos talleres de la UNESCO, en New York [...] de repente era famosa, era la experta”. Ella agrega que colaboró por un año con la Secretaria de Educación en un proyecto denominado “aulas inclusivas” pero que finalizo porque ella tenía en planes iniciar el posgrado.

Finalmente Elsa Ch retomo contacto con Mme. Duprey quien se había ofrecido a ayudarla para ingresar a la Universidad de Quebec. Después de unos meses ella estaba iniciando su master en *Childhood Education*, ella menciona “creía que sería muy difícil pero el año previo había hecho mucho currículo, y pues, ¡así me fui a Quebec!, es como nombre de *pele* ¿no?” ella finaliza “y bueno, esta es la historia de cómo me convertí en la experta en e-d-u-c-a-c-i-ó-n (pausa) espero no haberte decepcionado [...]”

.....

“Reni, Reni, dime Reni... Irene me suena como a mi mamá... o a mi suegra (risas leves)” me disculpo e insisto que por la costumbre volveré a llamarla Irene inevitablemente. Ella vuelve a sonreír, la charla es muy pausada porque Reni A se encuentra corriendo sobre la caminadora y además los ruidos del gimnasio hacen difícil escuchar la conversación. Después de media hora ella baja de la banda e inclinada en lo que parecen ser ejercicios de respiración me dice “ahora sólo me tocan los brazos, ahí en esa sala, creo que hay menos ruido así que igual está más fácil platicar”. Para nuestra fortuna, la sala efectivamente es más callada y por fin puede iniciar nuestra conversación, Reni A me dice “*uffff* que largo hablar del colegio ¿nooo? ¿En serio te interesa?” hace una pausa para respirar y prosigue “bueno mi nombre es Irene A y soy una orgullosa ex-alumna del Instituto D (pausa para respirar) pero bueno, fui nueve-años-del Colegio H, pero afortunadamente eso no marco mi vida (risas)”.

Retomo la conversación e insisto que más que un recuento de datos podemos hacer un relato, ella agrega “si, sé que fue como de AA<sup>185</sup>[...] a ver, a ver, del Cole... pues que era buena, digo ¿qué más?”. Reni A estuvo durante nueve años en uno de los colegios más prestigiados-y costosos—de la ciudad de Puebla famoso porque ofrece una formación bicultural<sup>186</sup>, al respecto Reni A opina:

“mira, ya sabes cómo es que los padres siempre creemos que nuestros hijos son unos genios y pues uno intenta buscar un colegio que según nosotros le pueda dar todo lo que nuestro hijo supuestamente merece: que el que tenga inglés, francés, alemán y chino mandarín [...] con piscina y cancha de tenis, con pintura y escultura [...] ¡hasta macramé aunque ni lo tomes! (risas)” **Reni A**

Reni A finaliza su rutina de ejercicios, toma agua y me dice “estas de suerte que hoy sólo me tocaba una hora” caminamos lentamente mientras ella continua “bueno, ya van tres años del embarazo y ¡mira como estoy!” ella se toca la cintura y toma un pedazo de piel y prosigue: “ahora que estoy de medio tiempo en el trabajo puedo, el niño esta con mi madre porque bueno, no quiero que mi marido tenga una esposa gorda ¿o no?”. Reni A toma agua nuevamente e insiste “no, no, o sea esto tiene que ver, siempre he sido *chonchita*<sup>187</sup> ¿sabes? ahora estoy menos porque me cuido pero en la primaria *uf*, que te digo, la verdad lo pase mal”.

Ella hace una pausa por un momento y enseguida me propone “oye si me baño acá, tenemos que terminar la conversación pero si me baño en casa me tienes que aguantar un poquito, aunque allá nos podemos alargar”. Accedo a ir a su casa, ella sonrío y me guía hacia el auto. Su casa no se encuentra más allá de 15 minutos, por lo que nuestra conversación en este punto es breve. Ya en su casa conozco a su madre, con quién espero mientras Reni A se ducha. Ella me saluda, me ofrece algo beber y me pregunta levemente por el proyecto. Al finalizar mi explicación ella prosigue “me parece muy bien, puede servir de ayuda para otras muchachitas, para que vean que se puede tener una profesión pero que también se puede hacer familia” y ella insiste “ambos son muy necesarios, ni modos que las mujeres andemos solas ahí sin hijos ni marido”.

Reni A vuelve después de una ducha rápida, intercambia unas palabras con su madre y esta inmediatamente se despide. Reni A tiene una toalla en la cabeza y mientras se seca el cabello me dice “siento que hayas tenido que aguantar a mi mamá, espero no

---

<sup>185</sup> Alcohólicos Anónimos. Reni A hace referencia a las presentaciones individuales dentro de los grupos de ayuda.

<sup>186</sup> Dicha formación se lleva a cabo conforme a las normas de la Secretaría de Educación Pública de México, así como a las de la Conferencia de los Ministros de Cultura de Alemania (Sprachdiplom) Información disponible en <https://www.humboldt.mx/> Última visita 18/07/2015

<sup>187</sup> Diminutivo de *choncho*, que es una palabra mexicana para referirse al algo de cierto volumen.

te haya tirado un rollazo[sic]...” le indico que no hay problema y me hace seña de ir a la cocina. Ahí ella prosigue “tengo que preparar mis suplementos, no puedo cenar porque si ceno, pierdo [...]”.

Mientras ingiere un batido preparado con una formula y mezclado con leche deslactosada ella vuelve en sí “¡*chin*<sup>188</sup>, la escuela!” me ofrece una barra energética que rechazo gentilmente y ella prosigue “bueno, pues ya te dije que era buena, o sea, sacaba 10 o 9, igual uno que otro 8, pero yo creo que nunca un 7<sup>189</sup>”, ella hace una pausa para masticar y continua “mi mamá siempre me ha tenido haciendo actividades por esto del problema del peso, pero además siempre participé en los deportes de la escuela[...] estaba en el equipo de atletismo, en relevos[...]”. Reni A hace una pausa y se disculpa por no haberme ofrecido nada de beber o comer, le pido un vaso de agua y ella se sienta para proseguir el relato “me decían que yo no corría, que rodaba y bueno ya sabes esos chistecitos de gordos [...] y no siempre eran sólo los compañeritos eh... [...]”. Con cautela le pregunto quién además de los compañeros la molestaba por su peso, ella responde:

“pues ¿cómo te digo? el profe Suárez, el de deportes, él era muy competitivo, ese año traíamos un equipo ganador, habíamos hecho muy buenos tiempos, pero pues era a costa de tenerlo todo el tiempo ahí encima de mí[...] lo que más recuerdo era eso de ‘tú o vuelas o ruedas pero tienes que ir más rápido’ y pues cosas así’, me pesaba igual y pues yo con el miedo de comer, por aquello del regaño[...]”

#### **Reni A**

Reni A toma aire y me hace un gesto de silencio, checa el monitor y se pone de pie para revisar si su hijo ha despertado. Al regresar ella mira su taza de té y me dice “no sé, me da pena, es como contarte cosas tontas [...]”. Después de unos minutos ella prosigue “pues ¿qué más? o sea, seguro que las mujeres tenemos traumas de más ¿no? ya ves que dicen que nunca estamos contentas con lo que tenemos”. Reni A vuelve a hacer una pausa y continúa:

“mira yo no sé si sea porque eres mujer, pero sí que recuerdo que las había mejores en la escuela, de calificaciones me refiero. Pero pues ¿qué otra queda? [...] mi hermano fue expulsado del colegio por estar bebiendo en las instalaciones, le fue mal, lo castigaron pero vivió para contarla de nuevo [...] ¿te imaginas si me hubiera pasado a mí?”

---

<sup>188</sup> Interjección que en México es utilizada para expresar sorpresa o enfado y se usa para para reforzar una afirmación o una exigencia.

<sup>189</sup> Notas dadas en una escala de 0 al 10, dónde del 0 al 5.9 significa reprobado, del 6.1 al 7.0 Mínima de promoción, 7.1 al 8.0 Regular, 8.1 al 9.0 Bueno y del 9.1 al 9.9 Sobresaliente y 10 Excelente. Disponible en [http://internacional.ugr.es/pages/movilidad/tablaconversioncalificaciones/!](http://internacional.ugr.es/pages/movilidad/tablaconversioncalificaciones/) Última consulta 19/10/2015

¿Perdonarme? ¡Qué va! Yo creo que encierran de por vida [...] Mal no nos podemos portar, ni modo, no nos tocó esa parte de la vida (gesto de resignación con los brazos)” **Reni A**

Reni A retoma el tema de la escuela y el sobrepeso “pues ahí sí que hubo como que algo de mi mamá ¿sabes? como que se las olió [...] me pregunto si quería cambiar de colegio en la secundaria y pues yo inmediatamente dije que sí” y ella continua “en el otro cole, era una atmosfera súper diferente, muy relajada, las *profas*<sup>190</sup> eran distintas, más cercanas”. Reni A relata que el humor debido al cambio de colegio fue visible: pérdida de peso sin ejercicio, mayor participación en la vida escolar, entre otros, ella menciona “mi mamá estaba tan contenta que hasta la fecha le sigue haciendo promoción al colegio por todos lados”.

Lo que Reni A recuerda de este periodo fue la pérdida de peso “no tuve que volver a matarme haciendo ejercicio. Había un grupo de baile muy padre y pues yo toda curiosa me metí y ahí estuve por seis años”. Respecto a las clases, ella menciona “ay muy bonito, ahí conocí a *Miss Vicky*, algo así como mi guía”. *Miss Vicky* era la profesora de Química del instituto, ella según palabras de Reni A y su madre, fue la “culpable” de la carrera de Reni A.

En otra ocasión su madre me comenta “a ver, yo soy de otra época, yo sé que hoy se pueden hacer otras cosas, pero también sé que otras no. Yo quería que Irene estudiara algo menos trabajoso, algo pues, no tan rudo ¿si me entiendes?”. Su madre no oculta el descontento con la elección universitaria de su hija, pues ella considera que “esas carreras absorben tiempo, son más de hombres” y continua “pero yo no iba a pararla, ya el tiempo la pondría en su lugar, mira sino, corriendo de un lado a otro todo el santo día”.

No obstante, Reni A se muestra contenta “la verdad a mí me gusta mucho, la vida en el laboratorio es como una segunda casa, si no es que la primera [...] ay no, no te creas, lo primero es mi marido y mi hijo, y ya después, muy cerquita, mi trabajo”. *Miss Vicky* asegura Reni A, no sólo la guió sino que además la ayudó mucho. Ella menciona que su profesora era asidua a las ferias de ciencias y los concursos y por eso “ahí andábamos nosotros, de ‘ambulantes’ (risas). Incluso ya en la Universidad, ella me seguía conectando con colegas y amigos, les decía ‘ahí les encargo a mi ahijada””. Reni A prosigue a narrarme un poco de la vida de *Miss Vicky*:

“mira, ella era súper buena, trabajaba para un laboratorio suizo en DF. Era jefa y todo, lo que pasa es que pues cuando te casas no puedes

---

<sup>190</sup> Apócope de profesora.

tener jornadas de 10 horas, y pues ella al final se regresó a Puebla con su marido e hijos y acá entro a dar clases al instituto. Era bueno porque podía tener a sus dos hijitos, o sea trabajar y ser mamá. Pero eso sí, siempre guardo mucho contacto con toda la gente del medio, y era muy respetada [...] Siento que cuido y ayudo a mucha gente, era como la unión de su lado maternal y profesional porque siempre nos quería ‘ *echar a volar del nido* ’ (risas). Quizás por ese balance es que ella era tan buena ¿me explico? nunca abandono a su familia ni nada, su esposo la adoraba, era una súper mamá [...] ella sabía que aunque la familia es primero, también podía echar ganas a lo otro”. **Reni A**

Reni A menciona que *Miss Vicky* era una gran influencia para ella, pues fue ella quien intervino con su madre para la carrera de la Universidad, fue ella quien la ayudaba a escoger prácticas, congresos e intercambios y finalmente fue ella quien “ayudo a deshojar la margarita” cuando surgió la idea del posgrado. Reni A prosigue “la verdad, era como un modelo (risas)” ella toma mi mano y continua “ósea yo adoro a mi mamá y todo, pero ella es mi diosa casera, *Miss Vicky* era mi diosa profesional (risas)” y finaliza “¿igual sería más fácil así no? si tuviéramos dos modelos a seguir, no tendríamos tantas dudas (risas)”.

A lo largo de este capítulo hemos enfatizado como el estímulo de los padres, es una fuerza fundamental en la formación de las aspiraciones educativas y ocupacionales en los hijos (Cabrera y La Nasa, 2000). En efecto, la determinación para desarrollar una determinada trayectoria académica se ve afectada por muchos factores que interactúan entre sí de manera compleja, sin embargo, existen una serie de factores que tienen una gran importancia dentro de la conformación de una trayectoria académica en específico<sup>191</sup>. Aunque puedan existir variaciones en función del tipo de construcción de familia de la que estemos hablando, lo cierto es que las estrategias disponibles para la educación de los hijos se encuentran íntimamente ligados a los recursos disponibles. Entre más recursos un grupo familiar pose esta puede plantear mejores arreglos en relación a la educación de sus hijos.

Los relatos marcan una diferencia—más o menos clara—en los métodos de crianza entre ambos grupos. Por un lado es visible que las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona se desarrollaron en hogares nucleares donde se fomentaba la libertad individual en una dimensión de “supuesta” igualdad entre los géneros. Esto contrasta con la crianza de las mujeres profesionales de Puebla quienes se encontraban bajo

---

<sup>191</sup> Tal como lo hemos venido mencionando hasta ahora, entre estos factores se encuentran el nivel de ingreso de los grupos familiares, el nivel educativo y ocupacional de los padres, el género de los hijos, etc.

una dimensión social altamente marcada por la diferenciación de géneros<sup>192</sup> y cuyas respuestas dejan ver que si bien sus progenitores dan un fuerte valor hacia la importancia de obtener credenciales educativas, no siempre enfocaban sus estrategias directamente hacia la consolidación de una trayectoria educativa exitosa.

En este sentido, las narrativas del grupo de Puebla dejan ver que si bien la educación era percibida cómo importante, no era el único requerimiento para su desarrollo futuro. Al desarrollarse en familias más orientadas al colectivismo, es decir, una crianza en un entorno familista, los miembros en función de su género, deben comprender la responsabilidad y la obligación a los intereses del grupo familiar, aunque esto a veces signifique superponerse su individualidad (Triandis, 1995). Aunque, las actitudes de los miembros hacia las obligaciones familiares varían en función del lugar en la familia, el género, la edad, el tipo de estructura familiar y el nivel socioeconómico, dada la fuerte tipificación sexual de las tareas domésticas, las mujeres en muchos casos son socializadas bajo la importancia de ayudar a sus familias por medio de la reproducción de tareas y deberes típicos de su condición como mujeres (Goodnow, 1988).

Queda claro que para ambos grupos la cantidad y calidad de recursos para la inversión académica de los hijos e hijas fue crucial para la elección del lugar en *dónde* se estudia, lo *que* se estudia y con *quién* se estudia. Así es posible observar que a pesar de la existencia de centros educativos gratuitos, en la mayoría de los casos las familias optan por un centro privado—o concertado para el caso de España— que concentraba todos los grados educativos. La elección del centro no es casual y dibuja una división tanto espacial, en relación con la ubicación respecto a otros centros, como simbólica, dado su carácter (semi)privado: existencia de grupos menores, infraestructura superior, actividades fuera de la currículo escolar con un costo extra, entre otros; que sobrepasa la oferta de la escuela pública. Esto crea una falsa percepción sobre los centros educativos privados (y concertados) pues la graduación de un número mayor de alumnos exitosos se explica por la simple hipótesis de que una escuela es *per se* mejor que otra y deja de lado como dichos centros tienen una mayor concentración de alumnos y alumnas con familias que reúnen mayores

---

<sup>192</sup> Cabe resaltar que hay que tener en cuenta prácticas culturales fuertemente arraigadas en la sociedad mexicana, tales como el machismo y el paternalismo. Ambos conceptos son importantes para entender la vida de diferentes mujeres en México y aunque son prácticas prevalecientes en España tienen una mayor expresión dentro del escenario mexicano.

recursos y quienes reúnen las condiciones necesarias para poder trazar una trayectoria académica exitosa.

Aunque en ambos grupos encontramos biografías de alumnas exitosas, para el caso de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona es notable la conformación de trayectorias extraordinarias que en la mayoría de los casos respondieron a una serie de criterios objetivos y calculados por sus padres. Para este grupo se trataba de una clara proyección a futuro donde en cada etapa se buscaba ir cosechando las calificaciones necesarias que darían acceso a la universidad—previamente analizada—y donde en muchos casos, la elección profesional ya se encontraba perfilada.

De la misma forma, cabe subrayar la fuerte tendencia en este grupo a considerar el éxito (académico y profesional) como algo *individual*, producto de una capacidad innata en las mujeres<sup>193</sup> mientras que los relatos del grupo de mujeres de Puebla, develan una “consciencia” del papel de sus privilegios de clase en la consecución efectiva de sus planes de vida. Para ambos grupos la cantidad y calidad de recursos para la inversión académica de los hijos e hijas fue crucial para la elección de los centros educativos y las actividades extracurriculares, por lo que la conformación de trayectorias exitosas y/o destacables, está relacionado de forma bastante clara con la clase social de sus familias de origen.

El análisis deja ver como cada una de las actividades de las mujeres de nuestro estudio visibilizan una especie de geografía social interconectada: *dónde* se hace lo que se hace, es decir, propiedad de la vivienda o varias viviendas, tamaño y localización de la misma, localización de las instituciones educativas, entre otros; *qué* se hace, natación, baile, equitación, vacaciones, actividades de ocio, etc., y con *quién* se hace lo que se hace. Dichas conexiones nos han servido para poner en contexto la serie de relaciones sociales que han mantenido las mujeres de los distintos grupos de nuestro estudio.

La serie de relatos de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla nos deja ver prácticas correspondientes —en diferentes grados— a las expectativas tradicionales de género. Para el caso de este grupo de mujeres, las narraciones—no sólo de las mujeres sino en algunos casos de algún miembro de la familia— describen una crianza con

---

<sup>193</sup> Es notable como las narraciones de este grupo giran alrededor de la eficiencia, racionalidad y/o la competencia en su propia “naturaleza” personal. Esto produce, tal como lo hemos venido sosteniendo hasta ahora, un ocultamiento que presenta un proceso de selección que responde a criterios objetivos y racionales que naturaliza lo que en realidad es una “selección social”, fruto en gran parte de las diferencias entre el acceso a recursos por parte de las distintas clases sociales.

mayor tendencia a roles de género fuertemente diferenciados, en donde aún se mantienen, en mayor o menor grado, las expectativas de que los hombres serán el sostén de la familia, mientras que las mujeres serán, principalmente esposas y madres. Investigaciones muestran como hasta la fecha, en diversos espacios familiares de México<sup>194</sup> se continúa considerando la esfera doméstica como el espacio destinado a las mujeres (Fuligni, Tseng y Lam, 1999; Toth y Xu, 1999) y en muchas familias aún podemos encontrar papeles claramente definidos para esposos, esposas, hijos e hijas. Si bien, en nuestro caso no se trata de relaciones con la expresión tradicional de dominación del varón sobre la mujer, si es perceptible una división sexual del trabajo donde los maridos son la cabeza del grupo familiar y los proveedores del bienestar económico del grupo familiar mientras que las esposas—aún en el caso de laboral en el mercado de trabajo—eran responsables de las labores domésticas y la educación de los hijos.

Sin embargo, contrario al grupo de Barcelona, observamos la importancia de la educación de la madre—y de las mujeres de la familia<sup>195</sup>— sobre la trayectoria educativa de los hijos, y especialmente de las hijas. En la medida que estas están más involucradas en la crianza, influyeron positivamente en la en la conformación de cierta subjetividad que impulsó a las hijas a desarrollar altas expectativas de carrera. La asistencia de las mujeres del grupo familiar es vital en dos sentidos: como imagen de referencia, las mujeres encuentran una especie de “mentora”, una figura profesional femenina dentro de sus círculos inmediatos lo puede propiciar la creación de expectativas académicas y laborales. Asimismo, para disminuir la carga en los cuidados y crianza de los hijos e hijas del clan, lo que facilita que las mujeres puedan alcanzar de forma más rápida una consolidación profesional debido a menores roces por la conciliación entre trabajo y familia.

En esta línea observamos la tendencia de las madres y los padres a involucrarse más en la socialización de sus hijos del mismo sexo (Crouter, Manke y McHale, 1995).

---

<sup>194</sup> Las expresiones de estas relaciones no son homogéneas y difieren en función de la ubicación geográfica (campo, ciudad o norte o sur del país), de la clase social, de etnia o edad. Sin embargo, es distinguible una serie de prácticas—más explícitas o sutiles, según sea al caso—que siguen frenando el desarrollo de la mujer más allá de su rol reproductivo biológico.

<sup>195</sup> Nos referimos a las mujeres de la familia y no sólo a la madre, porque en muchos casos en los hogares de nuestras entrevistadas convivían abuelas o tías, quiénes también formaron parte integral de su desarrollo educativo in-formal. Cabe aclarar que no demeritamos en ningún sentido la labor de crianza y cuidado de las madres del grupo de mujeres de Barcelona, el cuál fue esencial para la reproducción de su espacio doméstico. Sencillamente hacemos hincapié en su menor intervención en la conformación de las hijas cómo “mujeres profesionales”, influencia que en este grupo estuvo fuertemente marcada por los padres de familia.

Nuestras observaciones dejan ver que, los padres en particular, están más involucrados en la crianza sus hijos varones que de sus hijas (Pleck, 1997). Sin embargo, esta tendencia cambia en el momento en que las hijas ingresan por primera vez al mercado de trabajo donde vemos como incrementa la interacción padre-hija, tío-hija o amigo de la familia-hija. Así son los varones mayores, quienes gozando de un puesto privilegiado dentro de la escala laboral, quienes ayudan a disminuir el laberinto institucional para que las hijas de la familia puedan consolidarse rápidamente dentro del mercado de trabajo. Con ello observamos que en distintas etapas, este grupo de mujeres refleja la influencia o intervención de diferentes mujeres y hombres del grupo familiar.

Podemos observar que para las mujeres de este grupo, los modelos de comportamiento femenino expresan en mayor medida, el legado de una perspectiva de dos culturas, producto de una conjunción entre esferas laborales y familiares. Los relatos dejan ver como las percepciones paterno/materna se expresaban en el abierto fomento/obstáculo de actividades y opciones para determinada trayectoria académica la cual en muchos casos –aunque no siempre– estaba determinaba por conductas y patrones femeninos y masculinos.

Podemos enfatizar la influencia del grupo familiar (y sus redes sociales) dentro de la construcción de la trayectoria académica, en dos sentidos. El primero como grupo de soporte, pues tal como lo hemos evidenciado hasta ahora, las relaciones familiares ayudarán al cuidado y crianza de las hijas e hijos de la familia extensa (recogidas escolares, turnos en viajes escolares, vigilancia durante estancias en el extranjero, entre otras) con lo que se busca mantener la cohesión familiar al máximo. Hermanos y hermanas así como primos y primas estarán inscritos a los mismos colegios, la totalidad de ellos integrales, pues se intenta dar asimismo un cerco a las relaciones de amistad–de clase.

Segundo, a través de la serie de recursos que emanan de las relaciones familiares. En este sentido, a los hijos e hijas se les alienta a adquirir recursos y capital humano necesario para las actividades propias del clan familiar. Si no se trata de una empresa de la familia, dónde se busca que hijos e hijas desarrollen carreras *ad hoc* al negocio familiar, los hijos o hijas se desarrollarán en profesiones iguales o muy cercanas a las de sus padres, dándose el caso que laboren en la misma empresa o en una cercana al sector donde laboran padres, tíos o amigos de la familia.

Las narraciones nos muestran que para las mujeres profesionales de Puebla no podemos distinguir claramente un patrón orientado a la fuerte adquisición de credenciales educativas ni a la búsqueda y fomento de un desempeño académico excelente por parte de las mujeres de este grupo. Aunque no se trata de mujeres menos cualificadas que sus pares del área de Barcelona, observamos una crianza menos orientada a la excelencia académica como clave del triunfo profesional-individual. En este sentido, es visible una menor presión para la búsqueda de un desempeño académico excelente o un menor fomento a actividades extraescolares para reforzar su elección de carrera pues tal como lo hemos mostrado, para muchas de las mujeres en este grupo, en la etapa previa a la universidad, no hay una elección de carrera “evidente”.

Es así que observamos relatos con trayectorias profesionales no definidas incluso, al terminar el bachillerato. Aunque esto podría ser negativo—debido al riesgo de abandono de estudios, especialmente tratándose de mujeres— la respuesta a esta fase parece estar regida en gran medida por los recursos socioeconómicos de los hogares de las mujeres. Como hijas de hogares con más recursos cuentan con herramientas para enfrentar pausas o intervalos entre grados escolares, ya sea mediante prácticas en las empresas de familiares o amigos o mediante cursos en el extranjero, lo que ciertamente tiene como finalidad encausar a los hijos e hijas en los negocios familiares.

Asimismo, las narraciones dejan ver que aunque la obtención de títulos era esencial para las familias, existe una desconfianza sobre el “exceso de educación”. Distintas opiniones revelan que la sobre-adquisición de credenciales es vista como una falta de capacidad para manejar tareas sencillas necesarias en la vida y que la obtención de títulos universitarios no necesariamente brinda un conocimiento sobre cómo hacer frente a las contingencias de la vida. Así, las respuestas ofrecen cierta sospecha sobre personas con demasiadas credenciales educativas —que en muchos casos son mujeres—pues son vistas como más progresistas, dispuestas a correr riesgos. Es visible que algunos hijos del grupo familiar poseen menores credenciales educativas respecto a las hijas del mismo grupo, pues estos ingresaron al mercado de trabajo inmediatamente después de la graduación de la universidad—o incluso antes de que finalizasen estudios. Dado que en su condición de varones se esperaba su rápida incorporación en los negocios familiares, no fue necesaria una mayor inversión en su educación formal. En este sentido, aquellos varones que logran incorporarse de

manera pronta y efectiva dentro del mercado de trabajo—siempre por medio de las redes familiares— y quienes han mostrado “capacidad en los negocios”, ofrecen con ello una prueba de que ellos entendían sus responsabilidades con el grupo familiar.

Las narraciones dejan ver que las mujeres de Puebla en función de ciertas variables han “optado” por conseguir titulaciones o adquirir credenciales en consonancia con la actividad económica primordial del grupo familiar, pues la aquiescencia con este es primordial para el acceso y posicionamiento dentro de las redes familiares, lo que a su vez las ayudará a consolidarse como profesionales exitosas. Es en este punto dónde observamos claramente cómo las orientaciones y perspectivas laborales, no sólo de los padres sino del grupo familiar extenso, apoyan o rechazan la búsqueda de cierta trayectoria académica.

Las redes de amigos cercanos son fuentes de información y ayuda extensa, y aunque existe la posibilidad de que las hijas—y en menor medida los hijos— varíen su orientación profesional con respecto al grupo familiar, tal eventualidad se suprime por un “amigo de la familia” que es él que brinda apoyo para el emplazamiento de los hijos o hijas en una profesión, si es que esta “alejada” de las actividades familiares. Esto es más visible con las hijas, pues paradójicamente sufren una presión menor para su integración dentro de los negocios familiares. Esto les permite—hasta cierto punto y con muchas reservas—tener un margen de profesionalización menos orientado o alterno al grupo familiar.

No obstante, los relatos muestran que las familias no conciben que los y las jóvenes tengan desavenencias entre las ambiciones personales y las obligaciones familiares, lo que también demuestra la persistencia de una fuerte división de expectativas de género, pues los hombres se consideran *per se*, los herederos de las actividades productivas familiares mientras que de las mujeres se espera éxito profesional “relativo”, pues también tienen que consolidarse como madres y esposas. Así, vemos que en función de su género, edad y estado civil, hijos e hijas serán incorporados en las decisiones y responsabilidades familiares respectivamente.

## **2.5 Conclusiones de Capítulo.**

A través de este capítulo queda claro que los factores que influyen en la construcción de una trayectoria académica así como en la elección de carrera en la universidad son diferentes y se encuentran en función de lo que cada familia considera prioritario, que variará, según su contexto social determinado.

Coincidimos con Pineau (2001, p. 307) al observar la escuela paralelamente como una conquista social y como un aparato de inculcación ideológica de las clases dominantes, por ello, comprendemos que el reconocimiento de que la producción de saberes sobre y por los sujetos depende de relaciones de fuerza y de prácticas que van más allá de esta y por tanto se torna necesario una observación profunda de las condiciones de producción de saberes y sus efectos así como la naturalización de esto dentro la vida cotidiana de las personas inmersas en este proceso.

Debemos recordar que las aulas son sitios que ofrecen lecciones más allá de la educación formal y proveen contenidos más allá de lo institucionalizado (Bernstein, 1990). Con ello, en el salón de clases se reproducen roles y estilos propios para este espacio y que dotan a los participantes de sanciones y recompensas de acuerdo a su propia adecuación a las prácticas de dichos espacios. En este sentido Bourdieu y Passeron (1977) mencionan que la sanción y/o adecuación tiene la finalidad de reproducir el sistema social por medio de colocar a los estudiantes de acuerdo a sus respectivas condiciones sociales<sup>196</sup>.

Por ello, coincidimos con la idea de la educación inmersa dentro de complejas relaciones sociales con sujetos que se organizan alrededor de dichas relaciones. No podemos olvidar que las ideas son mucho más que eso y conceptos como capacidad habilidad o competencia, entre otros, se encuentran también mediados por relaciones sociales a su vez que son productos sociales. Como tal, estos conceptos se encuentran inmersos en diversos conflictos (clase, género, raza, etc.) y sujetos a redefiniciones en función de la ideología en curso.

Cabe resaltar que aunque la educación es altamente valorada por ambos grupos, tiene significados muy distintos para nuestras entrevistadas. Para el grupo de mujeres jóvenes profesionales de Barcelona, la educación es la materialización de un discurso de igualdad de oportunidades—es decir, un paso más a cumplir—. Su experiencia positiva por el sistema educativo—producto de su contexto de clase, cómo de su desarrollo en un escenario social en cierto sentido más “igualitario”—les otorgo la ilusión de un escenario social “sin género” que colisionaría posteriormente con la

---

<sup>196</sup> Aunque muchos autores (Freire, 1983) se encuentran en contra de la visión restrictiva que establecen como fijas las condiciones de reproducción social dentro de las aulas y bajo las cuales los alumnos son vistos como receptáculos pasivos de la educación, no importa que tan comprometidos o involucrados se encuentren los alumnos pues raramente están al mismo nivel que el profesor en la construcción del discurso del aula. Típicamente la agenda del aula es establecida por el profesor, quien posee el poder institucional de seleccionar textos, programar tópicos y exámenes así como de dirigir las interacciones de los mismos estudiantes (Bergvall y Remlinger, 1996).

división sexual del trabajo en las organizaciones laborales y con las prenociones de roles tradicionales de género de las personas en los espacios de trabajo. Asimismo, observamos que en esencia, el desarrollo de estas mujeres no respondía sólo a la creación de una cierta trayectoria educativa sino más bien a un definido proyecto de vida. En este sentido, la mayoría de los padres mostró una cierta conciencia de cómo realizar ese proyecto y por tanto, observamos claros y meticulosos pasos para la conformación de un proceso de reproducción de clase social.

La concepción de la mayoría de mujeres profesionales de Barcelona sobre la importancia de su crianza bajo valores individuales-aspiracionales como la causa de su desarrollo personal es ciertamente una interpretación que considera muy poco la importancia del factor de clase en las relaciones cotidianas y en especial en el contexto social de la conformación de sus familias de origen.

Observamos como en los casos donde nuestras entrevistadas experimentaban un bajo rendimiento escolar los padres fueron capaces de movilizar recursos importantes en un intento por revertir esta tendencia para continuar forjando una trayectoria académica exitosa. En este sentido, para las mujeres profesionales del Barcelona, socializadas bajo un mayor sentido de individualización, la amenaza de fracaso incita a una determinación ansiosa de asegurar que esto sea evitado, pues paradójicamente, como hijas que lo tuvieron todo, ser “una más” no es una opción válida. Estas prácticas nos dejan ver lo que según Gillies (2005, p.850) se denomina una tautología del éxito de clase, la cual se sostiene con las prácticas y los valores de crianza de los hijos de una clase específica y suprimiendo las condiciones reales objetivas de las que provienen.

La idea de capacidades dentro del discurso meritocrático crea un perfil de persona moralmente válido (Gillies, 2005). Dichas expresiones son visibles dentro de las narraciones de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona y aunque ellas expresan cierta conciencia de la existencia de entornos de desigualdad para las mujeres (como una existencia inusual y lejana) creen que en general, el mérito y el trabajo duro traspasaran las fronteras culturales y de clase.

Para las familias de origen de ambos grupos, las narraciones muestran dinámicas bien definidas entre sus integrantes. Es claro que para la mayoría de los casos los esposos –y varones mayores del grupo familiar–tenían el papel de proveedor principal, sin embargo, para el caso de las familias de origen de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona, un gran número de padres tuvo un rol altamente activo en la educación

y socialización de las hijas. Son estos padres, en su mayoría graduados universitarios en cargos de dirección y/o mando, los que alentaron a las hijas a desarrollar una trayectoria educativa excepcional así como actividades extraescolares para lograr este punto.

Las narraciones muestran a padres altamente involucrados en la vida de las hijas (tanto en la educación normal como en la informal) quienes planean y desarrollan las estrategias para consolidar el éxito educativo-profesional de sus hijas. No obstante, pese a que las entrevistadas de este grupo afirman—en su mayoría—no provenir de hogares “típicamente tradicionales”, lo cierto es que las narraciones muestran familias con una marcada división sexual del trabajo: madres que no participaban en el mercado de trabajo encargadas del bienestar de la familia por medio de la realización de tareas domésticas y de cuidado mientras los padres eran los principales proveedores, cabezas de familia encargados de la definición de parámetros y estrategias para la crianza y socialización de las hijas e hijos. Es el punto anterior que nos muestra una constante lucha por parte de muchas de las entrevistadas de este grupo para desvincularse de la figura de la “madre” a quién ellas no consideran un modelo de referencia.

Esto es quizás uno de los puntos más relevantes de nuestro análisis, al encontrar una diferencia en quién encabeza los estímulos para consolidar una trayectoria educativa exitosa, ya que para el grupo de mujeres jóvenes profesionales de Barcelona son los padres quienes bajo un fuerte discurso de asertividad —en apariencia neutral al género pero en realidad cargado con un signo de éxito masculinizados—quienes impulsaron la adquisición de credenciales educativas y quienes han fomentado el grado y forma de orientación al trabajo de este grupo de mujeres. Por su parte, para el caso de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla, son las madres—siempre bajo una clara división de roles femeninos y masculinos—quienes han impulsado la adquisición de las credenciales educativas de las hijas y quienes han velado que la adquisición de dichas credenciales este más o menos *ad hoc* a los intereses del grupo familiar. La figura del padre para este grupo de mujeres aparece una vez que es momento de poner en práctica las credenciales educativas, es decir, al momento de su inserción al mercado de trabajo.

Los hogares de origen de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla no quedan excluidos de una división sexual del trabajo, la cual es más visible y presenta ciertos matices. Aquí también encontramos a los padres como principales proveedores de los

hogares y como cabezas de familia, sin embargo aunque las madres son encargadas de las tareas domésticas tienen también plena y activa participación en las tareas de crianza y socialización. Es dentro de este grupo que encontramos madres con estudios universitarios completados y en un número menor de casos, con estudios de especialización o posgrado. Este último punto es relevante porque son las madres—y demás mujeres dentro del grupo familiar extenso—quienes promoverán el desarrollo de una trayectoria educativa en las hijas y las que de cierto modo se colocan como “modelo a seguir”.

Tal como lo hemos mencionado, dentro de este grupo, los padres se muestran como figuras lejanas, los relatos los describen ausentes, especialmente para las etapas de infancia y adolescencia. Es en estas etapas en donde se observa un modelo más marcado de división sexual del trabajo en las familias y son las madres—y/o las mujeres del grupo familiar—las que absorben la totalidad de las cargas del cuidado y crianza de los hijos. No obstante el tipo de relación cambia conforme se va asentando el panorama profesional de las hijas pues además de proporcionar el apoyo económico, estos hacen uso de las redes familiares para un mejor acceso de las hijas al mercado de trabajo<sup>197</sup>.

Es en esta etapa donde las mujeres entablan una relación más profunda con sus padres pues son estos quienes las introducen e impulsan dentro de la dinámica de las redes de contactos familiares. Esta es una relación crucial pues el conocimiento sobre el acceso y uso de las redes de contactos determinará en gran medida su rápido ascenso en la jerarquía laboral. Para el grupo de mujeres jóvenes profesionales de Puebla encontramos influencia no sólo de los progenitores en diferentes etapas de la vida de nuestras entrevistadas (nunca sucede que se dé la influencia de ambos al mismo tiempo, al menos en nuestro estudio) pero también encontramos la interferencia de parientes o amigos cercanos, siendo en algunos casos figuras tan relevantes como las madres y los padres.

Para ambos grupos, las familias de origen consideraron la educación privada no como una posibilidad sino un recurso visto como obvio por sus progenitores. No existen cuestionamientos al respecto pues estos están conscientes que pueden permitirse el pago de las cuotas. El punto se encuentra en la justificación de la elección del centro,

---

<sup>197</sup> Tal como lo hemos mencionado anteriormente, mediante las redes familiares se da el acceso a la propia empresa familiar, ayuda en el acceso a prácticas o pasantías en las empresas de amigos o familiares o colocándolas a cargo de algún familiar o amigo que se encuentre en puestos de poder.

pues para el caso de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona vemos que las respuestas indican que los padres estaban en busca de algo extra, un valor añadido, además del carácter privado (o concertado) de la educación. Para el caso de las mujeres de Puebla, encontramos que la elección del centro educativo estaba en función de algún método particular de enseñanza pero sobre todo de una elección acorde a la tradición familiar<sup>198</sup>. En muchos casos en este grupo, hermanos y hermanas así como primos y primas asistieron a los mismos colegios por lo que queda claro que la familia extensa mantenía contacto de forma constante. Los primos y las primas no sólo son parientes sino compañeros de escuela y de juegos, estando las dinámicas de sus familias mutuamente integradas.

Cabe resaltar que para el grupo de mujeres profesionales del área de Puebla, la consolidación de una trayectoria educativa “excelente” no es un imperativo, por lo que existe menor planeación de esta. Las altas credenciales educativas significan su certificación de movilidad laboral, es decir como herramienta que legitimará su movilidad social ascendente dentro de la jerarquía de trabajo. Para este grupo, la adquisición de mayores credenciales educativas sirve para el propósito de ver menos cuestionada su adscripción de género.

En un ambiente más permeado por las expectativas y roles tradicionales de género—tal como lo hemos descrito en el capítulo previo— la eficiencia en la consolidación de una trayectoria educativa las dota con el aura de legitimación necesaria para conseguir la participación en negocios familiares (ya sean de los progenitores o del grupo cercano de amigos o familiares), el auspicio necesario para acortar el laberinto profesional así como la ayuda necesaria dentro de la cadena de reciprocidad familiar<sup>199</sup>. Sin embargo el fuerte sentido de las formas relacionales del grupo familiar, deviene en la aceptación de los roles tradicionales de género a raíz de un fuerte sentido del deber para que las mujeres lleven a cabo parte del contrato de reciprocidad familiar.

En un sentido estricto puede que los hogares de origen de nuestras entrevistadas no sean “ricos”, pero tienen suficientes ingresos para que en muchos casos, las madres

---

<sup>198</sup> La elección se basaba en que alguno de los padres o madres o familiares hubiese atendido a dicho centro, por lo cual era normal “seguir sus pasos” aunque también se argüía la preferencia por algún programa en específico. Sin embargo observamos que la escuela tiene que continuar con la convivencia básica con hermanos y primos en primer grado.

<sup>199</sup> Dadas la construcción de las expectativas tradicionales de género muy presentes en la dentro de la sociedad mexicana se torna necesario buscar fuentes de mayor legitimación para sortear la serie de cuestionamientos sobre su *performance* como profesional de la mujer.

puedan desarrollar empleos de medio tiempo o por temporada o permanecer completamente en casa. Este hecho les ofreció flexibilidad de tiempo para estar con sus hijas, vigilando de cerca su formación educativa. Los antecedentes de clase colocaron a sus progenitores como aptos para priorizar ciertos valores educativos y su propia posición como profesionales altamente educados facilitó un entendimiento más fluido de las dinámicas escolares, lo que hizo posible, negociaciones y cuestionamientos con los profesores respecto a lo considerado como adecuado para las hijas. Asimismo, el hecho de poseer trabajos de medio tiempo o dedicados en su totalidad al hogar permitía una supervisión constante sobre el desarrollo educativo de sus hijas para asegurar que su potencial era reconocido y debidamente atendido.

El análisis de la trayectoria académica de las mujeres jóvenes profesionales nos muestra, tal como lo hemos recalado a lo largo de la tesis, la necesidad de tener en cuenta la experiencia real vivida como recurso para clarificar los procesos de posicionamientos de clase: cómo se generan, cómo se mantienen y cómo se reproducen, todo a través de complejas estructuras de relaciones sociales. Por medio de este enfoque intentamos poner de relieve la situación objetiva/subjetiva de la clase social, la expresión que puede tener con otros parámetros (género, raza, etnia) así como los distintos medios (dinámico, simbólica y culturalmente) por la cual es (re)producida.



## **CAPÍTULO TERCERO. "Donde hay barbas, callen faldas". Vicisitudes en las Trayectorias Laborales de las Mujeres Jóvenes Profesionales.**

---

En la primera parte de la tesis (capítulo primero y segundo) nuestro interés estuvo centrado en analizar a nuestros sujetos de estudio en una retrospectiva previa a su ingreso al mercado de trabajo. A través del análisis las distintas características de los grupos familiares de origen, observamos una serie de visiones y significados que han influido en el desarrollo profesional de las mujeres de nuestro estudio. Asimismo, mediante el análisis de la trayectoria educativa de los grupos de mujeres jóvenes profesionales intentaremos establecer el grado de influencia de su grupo familiar de en su rendimiento educativo y además en las preferencias de desarrollo por determinada trayectoria académica.

En este capítulo tenemos el objetivo de analizar la trayectoria profesional de dos grupos de mujeres jóvenes de Puebla y Barcelona. Nuestra intención se centrará en conocer la serie de experiencias de género en los espacios de trabajo, especialmente en los espacios de media y alta gestión. A través de los relatos de las mujeres jóvenes profesionales buscamos dar respuesta a la forma en que se estructuran y se expresan las relaciones de género dentro de espacios de trabajo muy concretos y con ello encontrar si su identidad de género se muestra como una variable negativa en el ejercicio de sus profesiones. Sus experiencias nos servirán para describir las formas de vida profesional de las mujeres que participan en el *management*<sup>200</sup> así cómo reflexionar sobre los cambios que se han dado en torno a la presencia de las mujeres en los espacios de alto mando.

A partir del análisis de las diferentes experiencias laborales de las mujeres jóvenes profesionales queremos mostrar que más allá de existir un modelo único, el trabajo de las mujeres es muy diferente en función a los condicionamientos que actúan sobre ellas y los contextos institucionales del periodo y lugar del que estemos hablando (Borderías & Hernández, 2009, p.297). Para comprender las relaciones de trabajo y

---

<sup>200</sup> Entenderemos por *Management* la técnica de organización y coordinación de las actividades de una empresa con el fin de lograr el objetivo logro definido, así como a los directores/as, gerentes, supervisores/as que tienen el poder y responsabilidad para tomar decisiones en la empresa.

las relaciones de género en un momento histórico determinado hay que estudiar la serie de experiencias y vivencias de este contingente cualificado de mujeres, teniendo claro que pesar de las transformaciones ocurridas en las instituciones políticas y económicas así como en las pautas culturales, no todo el acceso al trabajo traerá consigo autonomía y/o cambios en la subjetividad de las mujeres (Shultz, 2006).

La dificultad para el análisis del trabajo de las mujeres está en gran medida en función de la que ha sido la posición que han ocupado en la estructura social respecto a su relación con los medios de producción. Tal como afirma Rubin (1984) la historia de las formaciones económico-sociales nos ha mostrado que la propiedad privada sobre los medios de producción en manos de los hombres en cuanto que tales, fue por mucho tiempo la garantía de su poder económico, político y social, por el que han podido ejercer históricamente también el dominio cultural y psicológico sobre las mujeres.

Sin embargo a finales de siglo XX, observamos un cambio radical: la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo remunerado, su visibilidad social como sujetos en la vida pública y con ellos su legitimación social. No obstante el incremento de las mujeres en el espacio público, el gran aumento de las mujeres en el trabajo remunerado no trajo consigo el respectivo acceso a las altas jerarquías laborales, ni significó la liberación de las mujeres del trabajo doméstico ni un reparto más equitativo del mismo.

Pese a que en las sociedades occidentales cada día nos encontramos con mujeres más cualificadas, esto no se refleja en las posiciones de poder. Es así que nos encontramos con que a pesar de los muchos avances, el género continua determinando la posición que los actores ocupan en el organigrama de la institución. Así observamos como las mujeres se encuentran altamente representadas en los niveles medio e inferiores pero infrarrepresentadas en los niveles altos (Acker, 1990).

Con lo anterior, nuevamente se hacen visibles las desigualdades de género como claves explicativas del empleo femenino y masculino. La teoría de mercados segmentados o duales (Barron y Norris, 1976; Harrison y Sum, 1979; Hakim, 1992) aporta elementos importantes para entender la naturaleza de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Se refiere a situaciones donde grupos de trabajadores con características comparables están compartimentados y aislados (segregados) en segmentos principales y secundarios dentro de la estructura ocupacional dentro del mercado laboral. Por un lado encontraremos segregación ocupacional, es decir la

existencia de un mercado laboral distinto para mujeres y uno para hombres donde cada uno ostenta diferentes ocupaciones y además y por otro tenemos la discriminación salarial, es decir, una menor remuneración a mujeres que ejercen el mismo puesto que un hombre (Carrasquer, 2009).

Debemos llamar la atención sobre la necesidad de tener en cuenta que existe una diversidad de situaciones laborales que las mujeres experimentan, que van desde el trabajo a tiempo completo, tiempo parcial o por periodos hasta estar fuera del mercado de trabajo. Podríamos decir que las mujeres a lo largo de su vida laboral, atraviesan mayor incertidumbre o contingencias que las llevan a moverse entre cada uno de estos estados variando el tiempo de permanencia y dependiendo del contexto específico en que se encuentren. Al contrario de las trayectorias masculinas, el desarrollo femenino en la fuerza de trabajo no es homogéneo (Kulik, 2000), las carreras de las mujeres tienden a ser más complejas y diversas que la de los hombres debido a la existencia de fuertes barreras estructurales que fomentan la división sexual del trabajo lo que limita las opciones laborales de las mujeres (Crompton y Harris, 1998).

Actualmente, existe un interés por el estudio de la participación de las mujeres en el mundo en las altas jerarquías laborales en las sociedades occidentales. La inclinación por conocer las características del trabajo femenino empresarial y la posición de las mujeres en las familias de la clase media y en las empresas familiares está poniendo al descubierto la presencia femenina en el mundo de los negocios con toda su complejidad. En este sentido, aunque tenemos en cuenta los grandes avances durante la mitad del siglo XX y principios del siglo XXI en los países occidentales para alcanzar la equidad entre mujeres y hombres, diversos análisis (Serna, 2003, p.79) reportan que el acceso a puestos gerenciales en los niveles bajos de las organizaciones no parece ser un problema para la mujer, en cambio, lo que sí ha representado dificultades, es su acceso a los niveles altos dentro de las altas jerarquías corporativas, aún en países considerados como “más desarrollados”.

Al estudiar la participación de las mujeres en los espacios de poder, de entrada encontramos dos dificultades. La primera tiene que ver con la delimitación de su grupo social de origen, pues como *clases medias* hay que tener presente que este grupo como clase social siempre ha sido muy diversificado internamente con grupos

que presentan diferentes situaciones de propiedad de capital<sup>201</sup>. La definición de la *clase media*, ha sido ampliamente discutida en varias disciplinas de las ciencias sociales. En la práctica, la clase media se ha definido en términos de ingresos, los patrones de consumo, de categoría profesional, o incluso mediante el uso de auto-identificación.

Pese a la abundancia de debates, el análisis de la clase suele darse desde un punto de vista weberiano, es decir, la clase concebida como individuos agrupados con oportunidades económicas comunes y dentro de esto a la *clase media* como un grupo homogéneo que posee ciertos ingresos, habilidades y educación (Lopez-Calva y Ortiz-Juarez, 2014). Sin embargo, más allá de una simple definición, el análisis de las clases medias depende en gran parte de un período y lugar determinado y se determina por una serie de factores tales como la historia, la cultura y la etapa de desarrollo de una sociedad.

El segundo impedimento que dificulta el análisis, es que con regularidad los discursos disponibles para conceptualizar a las organizaciones se plantean como “neutros” al género. Con ello comúnmente se asume el discurso del *management* en términos impersonales<sup>202</sup> ya que los discursos de alta gestión son, en *apariencia*, neutrales. Esto no es de extrañar dado que por mucho tiempo los espacios de gestión y de mando fueron en su totalidad masculinos y tal como asegura Acker (1990, p.142) “el género es difícil de ver cuando sólo el masculino está presente”. Con la entrada de las mujeres dentro de estos espacios se hace más visible que las mujeres y los hombres se ven afectados de manera diferente por las organizaciones, por lo que a pesar de que las organizaciones se estén definiendo como neutras al género, las dinámicas laborales dejan ver que “los principios masculinos dominan y han dominado sus estructuras de autoridad” (Kanter, 1977, 46).

---

<sup>201</sup> Asimismo se trata de una clase diversa, pues de acuerdo a la profesión o actividad económica, podemos encontrar desde profesionales autónomos, pequeños empresarios, pequeños propietarios agrarios, o personal en puestos administrativos altos y medios o en categorías gerenciales.

<sup>202</sup> Kanter (1977, p.46) menciona que una “ética masculina” de racionalidad puede ser identificada en las primeras imágenes de los *managers*. Dicha “ética masculina” eleva las características consideradas asociadas como masculinas (altas credenciales educativas, organización efectivas, habilidades analíticas, capacidad de alejar las consideraciones personales o emocionales, etc.) como superiores y necesarios para los procesos de decisión y la resolución de problemas, aptitudes que hoy en día caracterizan al personal de *management*.

Más allá de todo esto, lo que bien es cierto, tal como lo menciona Fuchs Epstein (1997, p.262) es que hoy en día sabemos más sobre las cuestiones de género en comparación con décadas previas. Nuestra consciencia de la existencia de sesgos de género estructurales, es útil para continuar realizando cuestionamientos y para evaluar las contribuciones que se están haciendo a este respecto.

### **3.1 Principales características de la trayectoria laboral de las mujeres jóvenes profesionales.**

A lo largo de este trabajo hemos enfatizado el papel del desarrollo educativo, de las políticas estatales y de los cambios en la estructura productiva para consolidar la participación de la mano de obra femenina. Sin embargo, el aumento de la mano de obra femenina, su acceso a mejores salarios y a distintas ocupaciones no ha sido significado la eliminación de la división sexual del trabajo ni en los espacios de trabajo ni en los espacios de convivencia personal.

Más allá del discurso, la posición de supuesta neutralidad del mercado de trabajo, oculta o reifica relaciones de subordinación (de clase, de género, de etnia. etc.). Las organizaciones como producto de las relaciones entre personas, están igualmente configuradas bajo normas determinadas, lo que trae consigo que los espacios laborales con regularidad estén guiados por normas y códigos de la sociedad de la que forman parte. Las organizaciones laborales, tal como se ha visto (Hartman, 1976; Kanter 1977; Cockburn, 1985; Acker, 1990) son espacios que se estructuran en función de las relaciones entre los géneros, por lo tanto, no pueden encontrarse exentas de la problemática derivada de dichas relaciones. Así es necesario observar el espacio de trabajo como una relación social, que aunque se muestra con una orientación “impersonal”, en el fondo responde a un tipo de trabajador ideal, históricamente masculino.

La división sexual del trabajo y las expectativas de género son relaciones inherentes a la estructura social por lo que, aunque los discursos organizacionales se muestren “más abiertos”, la subjetividad de las personas que lo conforman no lo son. A pesar de que en muchos casos los espacios laborales abanderan políticas antidiscriminatorias—e incluso las condenen— los individuos tenderán a utilizar el género como mecanismo de subordinación para mantener posiciones privilegiadas o para reforzar identidades amenazadas (Britton, 2000).

Con ello debemos comprender que ni los cambios en la organización y los procesos de trabajo, ni las relaciones entre sus miembros, pueden ser analizados fuera del entendimiento de las relaciones de clase, de género, de etnia, etc. El arraigo de determinaciones de género en la división del trabajo es el resultado de una estructura más amplia de desigualdad que tiene vínculos institucionales que legitiman dichas divisiones dentro de los procesos de trabajo.

### **3.2 Perspectivas generales de la trayectoria laboral de las mujeres jóvenes profesionales**

En este apartado nuestra intención es mostrar una perspectiva general de la trayectoria laboral de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla y Barcelona. A manera de introducción brindaremos una serie de datos para dar una visión sobre el horizonte actual de las mujeres en cargos en management y juntas directivas.

Tal como lo menciona Serna (2003, p.80) la preocupación por analizar los grupos gerenciales, *managers* así como a los ejecutivos en puestos de alta dirección fue promovido por Wright Mills en los años cincuenta tanto en su texto *White Collar* como en *The Power Elite*. En aquel momento Mills se interesó especialmente en comprender y analizar el papel que tenían dos grupos que cobraban cada vez mayor importancia en Estados Unidos: los trabajadores de cuello blanco o managers, provenientes principalmente de la clase media y; los accionistas, directivos generales de grandes empresas, los militares y los políticos o la “élite de poder”.

Con posterioridad, para el caso de las mujeres en puestos ejecutivos, en 1962, Felice Schwartz Catalyst a través de la fundación de una agencia no lucrativa, comenzó a reunir una serie de datos y estadísticas sobre el acceso de las mujeres dentro de la estructura corporativa, política y militar. Dichos datos permitieron tener una amplia base de datos especializada en asuntos que tuvieran que ver con la participación de la mujer en el mercado de trabajo, especialmente en puestos de alta jerarquía.

Para el caso de Estados Unidos, a finales de 1990, Zweigenhaft y Domhoff (1998) se centraron en analizar el impacto de los grupos minoritarios en la composición de la elite corporativa. Su análisis encontró que aunque las mujeres habían ingresado a este grupo, lo hacían muy lentamente y para la época y lugar, su número era poco significativo comparado con sus homónimos varones (Citado en Serna, 2003, p.80).

Para el caso de España, García de León (1994, 2002, 2008 y 2011) intenta analizar lo que ella refiere como “uno de los fenómenos más relevantes a largo de más de dos

décadas”: las mujeres españolas dentro de las elites de poder (políticas, corporativas, empresariales). Basándose en una variedad de análisis de feministas españolas<sup>203</sup>, García de León realiza un diagnóstico sobre las contradicciones que caracterizan las relaciones de género dentro de los espacios de poder. La autora afirma que a pesar de los avances de España, existe un fuerte “resurgimiento de ideologías neoconservadoras” que ponen en riesgo “el papel de las mujeres que se incorporan a la esfera pública, supuestamente en condiciones de equidad” por lo que dicho papel “es ahora más complicado que nunca” (García de León, 2011).

Para el caso de México<sup>204</sup>, uno de los estudios más profundos sobre mujeres ejecutivas son los que realiza Zabludovsky, G. (1993, 1995, 2001, 2004, 2007, 2007a). La autora analiza la participación de la mujer en la actividad económica especialmente en el sector privado a raíz del aumento en su acceso a niveles más altos de escolarización. La autora concluye que pese al aumento de la participación de las mujeres en los mercados de trabajo y de consumo así como sus logros educativos y su acceso a carreras empresariales, esto no ha reflejado un cambio significativo en su presencia en los cargos de dirección, por lo que, para América Latina, aún existen muy pocas mujeres que llegan a ocupar los puestos de mayor jerarquía en las empresas (Zabludovsky y de Avelar, 2001, p.6).

En cuestión de datos, en la actualidad, según un estudio de Grant Thornton IBR (2013), mundialmente las mujeres ocupan un 24% de los cargos directivos y sólo un 19 % de los consejeros de todo el mundo son mujeres. Para el caso de España, para el 2014, según un informe de la CCP<sup>205</sup> (Confederación de Cuadros y Profesionales) sobre la Situación de la Mujer Directiva en España, el porcentaje de mujeres directivas en el país era más alto en el sector público (hombres 78%, mujeres 22%) seguido del sector salud (79% vs. 21%) y entretenimiento (80% vs. 20%) mientras que los sectores que presentaban la más baja representación femenina—en cuanto a

---

<sup>203</sup> Entre los que podemos citar Amorós (1992, 1998, 2005, 2008), Stolcke (1984, 1996), Valcárcel (2000, 2002), Varela (1997) entre otros.

<sup>204</sup> En un sentido más “antropológico” Pérez-Lizaur (2000) realiza uno de los trabajos pioneros sobre este tema. El análisis de la autora está enfocado a encontrar las razones por las cuáles las mujeres ejecutivas de alto nivel permanecían o abandonaban su trabajo. Uno de los hallazgos importantes al analizar las decisiones laborales fue el develar la complejidad que prevalece en el mundo corporativo en donde la tensión entre familia y trabajo se da, en gran medida, por la rigidez y falta de flexibilidad en los horarios a que se ven sometidas como mujeres ejecutivas. Como contraparte de esta situación, se hace énfasis en las estrategias seguidas por las mujeres para permanecer o no en el mundo corporativo en donde de la familia extensa parece jugar un papel fundamental (Serna, 2003, 81).

<sup>205</sup> Información disponible en <http://www.confcuadros.com/component/content/category/8-quienes-somos> Última consulta 10/09/2015

cargos de mando— eran productos industriales (93% vs. 7%), construcción (93% vs. 7%), y energía (91% vs. 9%).

Las mujeres españolas representan el 60% de los licenciados en España, y el 45% del mercado laboral, pero sólo un 11% está en la alta dirección (es decir, presidentas de compañía, consejeras delegadas y directoras generales). El mayor número de mujeres lo encontramos en las direcciones funcionales<sup>206</sup> donde se tiene un porcentaje del 21%. En las direcciones de marketing, RRHH y asesoría jurídica se supera el 30%, pero en las direcciones financieras, comerciales y de negocio, posiciones desde donde se accede a la dirección general con mayor frecuencia, los porcentajes bajan hasta el 15%. Así, según datos de Grant Thornton IBR 2013 proporcionados por la CCP, para ese periodo existía un 14% de mujeres directivas españolas, para llegar a un máximo de 24% en 2012 y caer actualmente en 21%. Finalmente encontramos que de las empresas de más de 100 empleados en España, un 37% no cuenta con ninguna mujer en su junta directiva mientras que el 39% no cuenta con representación femenina en sus consejos de administración y de aquellas que cotizan en el IBEX solamente encontramos un 12% (Grant Thornton IBR, 2013).

En contraste, México tiene una menor cantidad de mujeres en la fuerza de trabajo 37% (Zabludovsky, 2004) y ciertamente una menor representación en los puestos directivos (25%) y en juntas ejecutivas (3%). Sin embargo, en lo que respecta al alto nivel de educación, 45% las mujeres mexicanas que están en el mercado de trabajo tienen un título universitario. Además, México es el país de América del Norte en cual el porcentaje de mujeres en la fuerza laboral está creciendo más rápidamente: entre los años de 1984 y 1996, la participación laboral femenina creció 9.6%, mientras que Canadá y Estados Unidos registraron incrementos de sólo el 3,6 por ciento y 5,7 por ciento respectivamente (Lirio et al. 2007, p. 32).

No obstante lo anterior, la cantidad de empresas privadas mexicanas que no tienen a ninguna mujer en la alta dirección se situó en un 55%, cifra que marca un aumento ya que para el 2009 era del 38%. La situación en México no difiere de los resultados globales. Los puestos de alta dirección en donde más mujeres existen son en el área de finanzas, 21% de mujeres como directoras de finanzas, seguido de la dirección de

---

<sup>206</sup> Se considera que una empresa posee al menos 5 direcciones funcionales: producción, mercadotecnia, finanzas, recursos humanos, compras. Información disponible en <http://fcaenlinea1.unam.mx/2006/1130/docs/unidad7.pdf> Última visita 01/08/2015

recursos humanos con 13% de mujeres y de directoras de ventas con 11% (Grant Thornton IBR, 2013).

Para finalizar, según datos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para el 2013, en México de cada cinco pequeñas y medianas empresas que se abren tres están lideradas por mujeres y pese a que, según este organismo, de cada 100 mujeres que solicitan un préstamo para invertir en su empresa, el 99% salda sus deudas de manera íntegra, las mujeres en México sólo representan el 16% del sector empresarial (INEGI, 2012).

**Cuadro 10**  
**Trayectoria Laboral**  
**de las Mujeres Jóvenes Profesionales (BCN)**

Nombre	Edad	Puesto	Tipo de Empresa/Sector	Antigüedad *	Tiempo Total**
Sofía R	35	<i>Chief Design Officer (CDO)</i>	Privada / Energía	5	9
Helena G	34	<i>Art Director (AD)</i>	Privada/ Comunicación	5	15
Marta C	34	Subdirectora de Contenidos de Programación de Radio	Privada/ Comunicación	3	9
Nuria E	35	<i>Fundraising Chief</i>	ONG <sup>∞</sup> / Investigación	5	8
Gema B	34	<i>Health Network Officer</i>	ONG/Salud	4	6
Lourdes B	34	<i>Coordinador for Catalonia</i>	Privada/Turismo-Hostelería	5	16
Ana R	39	Directora General	Privada / Consultoría	4	10
Emilia C	35	<i>Senior Partner in Transportation</i>	Privada/ Banca y Finanzas	6	9
María S	38	Directora de Relaciones Institucionales	ONG/ Consultoría	4	12
Lidia R	32	<i>Natural Language Process Chief</i>	Privada/Tecnología	3	6

\* Antigüedad en el último puesto de trabajo en años

\*\* Tiempo total en el mercado de Trabajo en años

<sup>∞</sup> Organización sin ánimo de lucro, fundación que funciona mediante un patronato.

En lo que respecta a nuestro estudio, para el grupo de mujeres jóvenes profesionales de Barcelona, el **Cuadro 10** nos muestra que ninguna de ellas sobrepasa los cuarenta años, siendo la edad más baja es 32 y la más alta 39. Es por ello que aludimos a la categoría “jóvenes” pues nos referimos a la fase en el transcurso de la vida individual, una porción social del conglomerado caracterizado por ciertos comportamientos acumulados pero en un estatus incompleto que forma parte de una cohorte configurada bajo determinadas fuerzas históricas <sup>207</sup> (Allerback y Rosenmayer, 1972 citados en Agulló, 1997, p.18).

Asimismo, vemos que se encuentran diseminadas entre diversas categorías del *Managment (Senior y Junior)*, la mayoría de ellas se encuentra en puestos de Jefatura o Dirección, pero no se encuentran en la cúspide (*Top Level*) ni forman parte de las Juntas Directivas. Para jefes de altas divisiones tenemos dos excepciones. En un primer caso, nuestra entrevistada ha formado su propia compañía y ostenta el cargo de Dirección General de la empresa (Ana R) mientras que para el segundo caso, otra de nuestras entrevistadas también ha fundado su propia empresa (Lidia R), sin embargo, al haberlo hecho en sociedad con otras personas no posee la propiedad total ni mayoritaria de la empresa. Para otros 5 casos, las mujeres jóvenes de Barcelona se encuentran a la cabeza de algún departamento mientras que el resto (3 casos) las mujeres se encuentran en cargos inmediatamente subordinados a la dirección (subdirectora, coordinadora, etc.). Observamos que la mayoría de ellas se encuentra en divisiones, áreas o departamentos típicamente femeninos: Departamento Legal, Recursos Humanos, Comunicaciones o Diseño siendo un único caso de una entrevistada a la cabeza de una división de investigación en tecnologías de la información (TIC).

Relativo al tipo de empresa, observamos que pese a las hipótesis orientadas a marcar al Sector Público como el “preferido” para laborar por las mujeres (Bonet y Sajardo, 2004), para el caso de este grupo de mujeres vemos que la mayoría (7 casos) labora en el Sector Privado mientras que el resto labora en el Sector No Gubernamental (3 casos). Esto es de vital importancia ya que muestra que las mujeres se encuentran en

---

<sup>207</sup> Como proceso, es un estadio más o menos definido en mayor o menor grado o con mayor o menor extensión cuyos límites se sitúan en función del periodo histórico, el cual se ha transformado a medida de las condiciones sociales de vida. Así cuando en las sociedades occidentales hablamos de “ser joven” es aquella etapa donde se está envuelto en una etapa de adquisición de preparación y cualificación profesional. Actualmente los y las jóvenes se someten a periodos de escolarización y formación cada vez más amplios, por lo que dicha prolongación está formando nuevos bloques de vida que reestructuran la edad adulta (juventud tardía ó juventud adulta) (Agulló, 1997, p.22-25).

la búsqueda de desarrollarse en nuevos escenarios laborales más allá de lo “difíciles” que estos parezcan. No obstante lo anterior, lo que es cierto es nuestros entrevistadas laboran en sectores altamente feminizados, un gran número se ubica en el sector servicios (Educación, Salud, Comunicaciones, Turismo) mientras que sólo dos casos se mueven dentro de empresas de sectores “no feminizados” Energía y Tecnologías Informáticas. En promedio, este grupo de mujeres, tiene 4.4 años de antigüedad en su último puesto de trabajo<sup>208</sup> mientras que poseen, alrededor de 10 años en promedio laborando dentro del mercado de trabajo.

**Cuadro 11**  
**Trayectoria Laboral**  
**de las Mujeres Jóvenes Profesionales (PUE)**

Nombre	Edad	Puesto	Tipo de Empresa/Sector	Antigüedad*	Tiempo Total**
Marina P	34	Jefa de Comunicación Científica	Pública/ Investigación	3	6
Paola B	34	Jefa de Proyectos	ONG / Consultoría	5	8
Marcela C	35	Directora de Valuación	Privada /Banca y Finanzas	5	11
Yolanda T	33	Coord. Políticas Públicas y Desarrollo	Pública / Administración Estatal	3	6
Celia L	34	<i>Senior Partner Trade</i>	Privada / Comercio Exterior	5	9
Ema M	35	Subdirectora de Operaciones	Pública / Administración Estatal	6	9
Pamela T	34	Directora de Compras	Privada / Comercio	6	8
Elsa Ch	34	Directora Departamento Inclusión Social	Privada/ Educación	5	7
Irene A	34	Subdirectora Laboratorio	Privada/ Manufactura	5	9
Lina B	34	Jefa Departamento Fiscalización y Control	Privada/ Servicios	4	8

\* Antigüedad en el último puesto de trabajo en años

\*\* Tiempo total en el mercado de Trabajo en años

<sup>208</sup> Aquel que tenían al momento del estudio.

Para lo que respecta a las mujeres jóvenes profesionales de Puebla, el **Cuadro 11** nos muestra que, al igual que el otro grupo, las mujeres no sobrepasan los cuarenta años, teniendo este grupo un promedio de edad de 34.1 años. Lo que es visible es un grupo de mujeres relativamente más jóvenes y con edades más homogéneo pues observamos que la edad más baja es de 33 y la más alta de 35.

En referencia a su lugar dentro de la jerarquía organizacional encontramos que para la mayoría de los casos (6) las mujeres jóvenes profesionales de Puebla se encuentran en la cabeza de alguna área o departamento mientras que el resto (4) se encuentra en cargos inmediatamente subordinados a la dirección. En este grupo, contrario al de Barcelona, no encontramos casos de mujeres empresarias, ya sea como propietarias o co-propietarias, pero si como parte altamente activa del negocio familiar.

Al igual que el grupo de mujeres de Barcelona, el grupo de mujeres de Puebla se encuentra en su mayoría (6 casos) laborando en el Sector Privado mientras que el resto lo hace en la Administración Pública (3 casos) y en el Sector No Gubernamental (1 caso). También encontramos concordancia en los tipos de actividad de las empresas, pues la mayoría se encuentra laborando en empresas vinculadas al sector servicios (9 casos) tales como Educación, Comercio, Administración Pública, Banca y Finanzas, entre otros; teniendo un único caso de una mujer laborando en el sector de la manufactura (industria química). Encontramos también una similitud en la antigüedad en su último puesto de trabajo, siendo esta de 4.7 años, sin embargo, observamos que al tratarse de un grupo relativamente más joven, este grupo posee una antigüedad promedio en el mercado de trabajo de 8.1 años.

Es así como observamos a dos grupos de mujeres jóvenes altamente calificadas en posición de *management* y aunque en muchos aspectos pueden ser similares, las expresiones de la serie de conflictos que atraviesan en su rol como profesionales estará en función del entorno del que forman parte, por lo que la *carga emocional*, es decir las expresiones de conflictos generados en el espacio de trabajo, se manifestará de forma distinta en cada uno de los grupos de mujeres. A partir de esto analizaremos la serie de imágenes y narrativas producidas en los espacios de trabajo y las interacciones entre los sujetos que conforman este espacio para describir las prerrogativas e inconvenientes que surgen a partir de la búsqueda de agencia por parte de las mujeres en las altas jerarquías laborales.

### 3.3 Notas del Panorama Laboral de las Mujeres Jóvenes Profesionales de Barcelona

“¡Soy feliz porque lo hice yo misma!” fue la respuesta de María en una de nuestras sesiones cuando me hablo sobre un proyecto que ella había supervisado en su trabajo anterior<sup>209</sup> y que ahora había sido llevado a cabo por una empresa filial en Nueva York. María S lucía feliz y me hablaba gustosa acerca del proyecto (una nueva técnica para la pigmentación de textiles) y las dificultades que implicó sacarlo adelante.

Durante la conversación le pregunte si le habría gustado estar en el equipo de ingenieros que supervisaban el proyecto en Estados Unidos, a lo que ella me respondió: “¡Jo! ¡Por supuesto! Fue algo en lo que trabajé día y noche. Pase mucho tiempo entre la oficina de Estambul, escogiendo los pigmentos, experimentando con ellos en Barcelona, programando las máquinas [...] no tienes idea, hasta mi relación estuvo en juego nada más por el proyecto”. Inmediatamente María S baja la voz y cambia su tono “Es una pena que no me haya podido quedar”. Ella prosigue a relatarme la razón de su salida de la empresa. Después de pasar tres años en el proyecto ella esperaba un ascenso, a lo que su jefe respondió “Bueno, puedo subirte si es lo que esperas, pero no puedo dejarte ser la cabeza de la división, sería muy problemático y tendría a todo el mundo tocándome las pelotas [...]”.

La falta de ascenso, pero sobre todo de reconocimiento fue un duro golpe para María S “Era la persona más capacitada en el departamento y aun así, ¡no podía ser la gerente de división!”. Después de permanecer por dos años más en la empresa—a la espera del tan codiciado ascenso—ella renunció. Ella afirma “por mucho que me gustaba la empresa y por mucho que apreciaba a mi jefe—fue cómo mi mentor ¿sabías?— Tenía que renunciar ¡ostras! ¡Que tenía el trabajo pero no el título!”.

María S ríe nerviosamente, junta sus manos y las lleva a la boca, ella relata “De verdad que no entiendo ¿qué tiene que ver el que seas mujer? Hice mi trabajo y lo hice bien, punto” se pone de pie, da unas vueltas y prosigue “bueno que si entiendo que hay un *shock* ¿no?, no es normal que de repente tengas a una pelirroja de dos metros<sup>210</sup> dándote ordenes, pero vamos, eso se supera”.

---

<sup>209</sup> Este tema surgió a raíz de una nota en el periódico mencionando la innovación en Cataluña a raíz de la implementación del proyecto en Estados Unidos. María S estaba leyendo la nota en el momento en que llegue a su oficina y fue así como ella inicio a relatarme esta parte de su vida.

<sup>210</sup> María S es una mujer de tez blanca, ojos verdes, de pelo largo y rojizo, particularmente alta (1.84m). Ella menciona que al contrario del “resto de las mujeres” su apariencia no la deja “pasar desapercibida”.

La búsqueda por un nuevo trabajo no fue tarea sencilla. A pesar de estar altamente cualificada, las ofertas de trabajo eran iguales al mismo puesto que tenía en la empresa o inferiores. Estuvo trabajando durante seis meses en una empresa en Tarragona, a lo que ella relata:

“cuando me contrataron, se supone que sería gerente funcional ¿sabes? tendría el departamento de pigmentación a mi cargo y tal [...] después de una semana, el gerente general llegó con un chico, un chico joven que también había recién ingresado a la empresa. Según me dijeron, estaría a mi cargo y yo de verdad creí que sería así. No obstante en las reuniones, y para todo, siempre se dirigían a él y no a mí, incluso hubo uno que en una ocasión *me pidió los cafés* [...] Yo fui a la directiva quejarme, ¡vamos, que me iba muy mal ese acto! Pero uno de los jefes me dijo que tenía que comprender que era una cuestión de imagen [...] que no era fácil para los socios tener que estar con una mujer [...] yo le dije: *ahhhh* ¡pero si no tienen ningún problema con las secretarías! a lo que él me respondió: eso es muy diferente” **María S**

María S trabaja actualmente para una ONG cuya labor es brindar asesoría y *coaching* a mujeres que quieren iniciar sus propias empresas. Tiene a su cargo todo un departamento y tiene voto en la junta directiva. Ella relata lo difícil que fue hacerse a la idea del “cambio de rubro” pues ella siempre había trabajado en otra clase de empresas. Ella prosigue “y me preguntaba ¿qué carajos voy a hacer en eso? [...] obvio después de meditarlo me di cuenta que lo importante era que ahora podía ayudar a otras mujeres a realizar sus proyectos [...] Tengo un ideal, lo que no tenía en la otra empresa”.

A lo largo de esta parte de nuestras conversaciones, para María S era difícil entender porque después de “haber seguido las reglas” (estudiar, hacer prácticas profesionales, tener manejo de idiomas, ganar experiencia, trabajar tiempo extra, etc.) no podía tener el puesto y el reconocimiento que merecía. A pesar de estar consciente del “shock que ella causaba” por el hecho de “ser mujer”, ella no podía entender porque su género era relevante para la estructura organizacional. Su narrativa a lo largo de esta parte de las entrevistas está centrada en describir una estructura laboral meritocrática ajena al género de los trabajadores, dónde su caso había sido una excepción:

—María S: [...] *ara*, de verdad, si me lo preguntas, yo te diré que no tuvo que ver el hecho que yo fuera mujer [...] esas cosas ya están superadas, con tanta ley, vamos que veo muy difícil que eso se haga ahora.

—Entrevistadora: ¿había muchas mujeres en los puestos de dirección?

—María S: (pausa) muchas, muchas no había, pero bueno, estamos hablando de ingenierías, de industria química. No es común ver muchas mujeres en sí. La mayoría de las mujeres estaban en Recursos Humanos o en Ventas, yo era la perdida (risas). A ver, que la empresa no prohíbe la entrada a las mujeres *ehhh...* sólo que en las aplicaciones no ves muchos *CV*'s de ellas [...] creo que si hubiera más mujeres queriendo entrar al sector, la empresa no tiene por qué decir que no.

La narrativa de María S no es única y responde a la serie de discursos empeñados en crear espacios de trabajo idealizados, dónde se considera que el género (al igual que otras variables) no tienen peso. En este sentido, el discurso organizacional se “neutraliza” a pesar de que por definición la “alta dirección” se realiza en su mayoría y hasta hace poco tiempo, por el género masculino (Tomlinson, Brockbank, y Traves, 1997). Investigaciones se han centrado en describir como la asociación de puestos de alto estatus con rasgos de personalidad masculina representan un factor central para la discriminación en la contratación y promoción de las mujeres para los puestos directivos (Eagly et al., 1995), demostrando que a pesar de encontrar a dos individuos igualmente cualificados, las mujeres tienen menos probabilidades de ser contratadas porque se supone carecen de los rasgos asociados con el trabajo (Heilman, 1983).

María S considera que los obstáculos de género “están rebasados” por lo que la falta de acceso a las mujeres a ciertos espacios no responde a su género sino a “otros factores”. Sin embargo, al cuestionarle sobre su caso, esos “otros factores” de desdibujan en un discurso que exculpa a la organización por medio de presentar su caso como “único” o “excepcional”, llevando a una serie de justificaciones (por ejemplo: *es normal que los hombres tengan reticencia ante las mujeres debido a su baja presencia, no es que las empresas no quieran contratar mujeres, es que no hay mujeres que contratar, su renuncia como elegida*, etc.) que terminan por validar las prácticas discriminatorias en el espacio laboral.

.....

Lidia R se encuentra en el noticiero local, la entrevista se lleva a cabo en un museo de ciencias en la parte alta de la ciudad de Barcelona. Durante unos minutos, ella habla de su reciente investigación, una aplicación que intenta ayudar a mejorar el uso de la información en internet para niños con dislexia. Después de la entrevista, tomamos

un café en la cafetería del museo<sup>211</sup>. Ella luce feliz pero también nerviosa, durante los inicios de nuestra charla da respuestas pausadas y monosilábicas y no deja de tocar su cabello ansiosamente. Le pregunto si existe algún problema a lo que ella me responde que siente haber dado una mala entrevista y dice sentirse insatisfecha con su explicación sobre el proyecto además ella prosigue “¡joder tía! ¿Por qué nadie me había dicho que está falda esta tan corta?”. Le insisto en que la entrevista fue buena y que personalmente no encontraba nada fuera de lugar en su atuendo. Ella intenta tranquilizarse, respira profundo y me dice “ya sabes que soy un poco loca”, acto seguido me hace un guiño e insiste “bueno, también trabajo duro *eh*, con mucho esfuerzo”.

Lidia R es una de las investigadoras más prestigiadas especializadas en *Web Accessibility*. El año pasado fue nombrada como una de las mejores investigadoras jóvenes de España y ha recibido prestigiosos premios de grandes compañías de internet y comunicaciones<sup>212</sup>, siendo uno de estos premios el que le dio el capital para iniciar su propia compañía, especializada en el desarrollo de software para ayudar a niños con distintos problemas de aprendizaje a mejorar su aprendizaje en internet.

Después de pasar por un periodo difícil debido a la falta de diagnóstico de un problema de aprendizaje<sup>213</sup> Lidia R asegura que su camino no ha sido sencillo: “¡he sudado tía! Ha sido mucho esfuerzo”. Cuando le pregunto por qué ella refiere que sólo su esfuerzo le ha permitido vencer los múltiples obstáculos que han aparecido en su camino, ella relata “que no sólo con lo de antes, cuando era una cría, sino ahora [...] Informática es un campo muy masculino ¿sabes? *Nunca he sufrido discriminación*, eso te lo digo, pero como mujer tienes que probar que no sólo estas ahí como un adorno [...] hay un riesgo de no ser tomada en serio”. Para colocarme en el contexto ella relata una anécdota:

“estábamos en Estocolmo, en un *hackathon*, y pues ya sabes, iniciando entra un grupo de tres chicas rumanas, muy guapas ellas y todos los tíos con la cara ‘a-s-í’. Durante dos días todos estaban detrás ellas y tal, en plan ligue. El último día, cuando se presentan los proyectos y se dan los ganadores, ellas obtuvieron el 1er premio, y como te imaginarás, todo el mundo estaba indignadísimo, pues decían que no eran lo suficientemente buenas para ganar. En el vuelo de regreso un compañero de equipo me dijo que era injusto que las

---

<sup>211</sup> La fundación social del Museo es uno de los patrocinadores del proyecto de Lidia R.

<sup>212</sup> Entre ellos, *The Google Anita Borg Memorial Scholarship* y el *Vodafone Foundation Smart Accessibility Awards*.

<sup>213</sup> Esta información se discute con mayor detalle en el capítulo primero.

mujeres pudiéramos usar nuestro físico para ganar los concursos y que debería haber un código de vestimenta para las presentaciones<sup>214</sup>”

**Lidia R**

Después de esta anécdota prosigo a preguntarle si considera que Informática tiene una brecha de género a lo que ella me responde “¡Hombre! No es que como mujer no puedas estudiar computación, a ver, no hay un veto en la universidad ni nada de eso”

Lidia R prosigue “creo más bien, que pocas mujeres están interesadas. Conozco muchas informáticas—*chicas muy monas, muy capaces ¿sabes?*—que están haciendo cosas que flipas” y enfatiza “nadie les prohíbo estudiar computación pero trabajan duro para llegar a donde están ahora”.

Lidia R insiste en que no hay ninguna barrera—legal— que limite el acceso de las mujeres al campo computacional e insiste que lo único necesario para ingresar es tener ganas y hacer un esfuerzo pues para ella “cualquier chica puede hacerlo si se lo *trabaja duro*”. Como observamos, el esfuerzo es una característica altamente recurrida en las narrativas de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona y va a ser marcado como la principal explicación de su lugar dentro de la escala profesional. Para la mayor parte de las mujeres de este grupo, la serie de recursos brindados por los padres no fueron lo más importante, pues consideran que esto no habría sido suficiente “sin esfuerzo”. En este sentido, para la mayoría de ellas no se trataba de poseer dinero sino de una particular forma de crianza que es posible independientemente de los recursos disponibles.

.....

“te diré, creo que es más una cuestión de crianza ¿sabes? a ver, que no éramos ricos ni nada, pero si teníamos bien claro que el esfuerzo nos iba a llevar a donde quisiéramos y eso mi padre nos lo ha enseñado desde pequeñas” es lo que me dice Emilia C cuando le pregunto porque considera que ha adelante en su carrera. Ella da un sorbo a la taza de café y prosigue “que a mí nadie me ha regalado nada, he trabajado muy duro para decir ‘¡esto me lo he ganado yo!’”.

Emilia C es socia de una prestigiosa casa bancaria inglesa. Ella es una de las dos abogadas *senior* en la región y orgullosa me dice “en las juntas soy la única mujer que se sienta en la mesa, el resto, permanece detrás de sus jefes” baja la voz y prosigue “creo que igual era así, estuve mucho tiempo detrás. He trabajado duro para

---

<sup>214</sup> Esto se debe a que según el relato de Lidia R, una de las participantes del susodicho equipo usaba un short considerado “demasiado corto” y otra de las participantes llevaba una blusa “demasiado transparente”.

llegar a donde estoy” e insiste “mi padre siempre nos enseñó disciplina y esfuerzo. Nos ha dicho que esas son las dos cosas que se necesitan para triunfar en la vida”.

Emilia C menciona que su padre siempre ha sido su ejemplo “venía del pueblo, sus padres murieron cuando tenía 10 años y fue criado por una tía que no tenía mucho, pero aun así pudo romper con todo y volverse un deportista exitoso<sup>215</sup>”. Emilia C reconoce en la crianza de su padre, la forma en como un individuo puede—y debe—ganar en contra de sus circunstancias y ha configurado la narrativa del “esfuerzo” como el único medio para triunfar en la vida.

Más adelante cuando pregunto sobre su participación como abogada dentro de las actividades y servicios portuarios ella me dice: “de hecho, es como si ellas me hubieran escogido ¿sabes? Comencé por casualidad, un amigo de mi padre me pregunto si estaba interesada en un *internship* y al final ya ves, me he quedado”. Emilia C me mira de frente para aclararme “A ver, que no es que haya sido enchufe, no, no. El trabajo necesitaba una persona con manejo de inglés e italiano, y pues *resulta* que tenía esas competencias”.

En un afán aclaratorio Emilia C prosigue “hace falta mucho esfuerzo para quedarse, es un campo de hombres, y como que ellos siempre quieren dejarte afuera, ya te digo, si no me esfuerzo, seguro no me quedo”. Cuando pregunto a Emilia C si el ser mujer ha sido algo negativo en su trabajo ella responde “no, no... mira, lo que pasa es que esta actividad—el puerto—es muy de hombres”. Ella hace un gesto alzando los hombros y doblando los brazos en señal de masculinidad y continua “y luego vienes tú, como mujer, con tacos y manicura, con tú pose tranquila y tal, pues eso no les intimida” ella finaliza “las mujeres, en sí, somos muy de hablar y hablar, con muchos rodeos, y aquí es de ‘esto es así y listo’ muy concreto, como lo hacen los hombres ¿sabes?”.

.....

A lo largo de las entrevistas correspondientes, un gran número de mujeres del grupo, esbozas narrativas similares sobre actitudes necesarias para subvertir una situación de contingencia que en apariencia *no* tiene que ver con el género. Las mujeres enfatizan un escenario de igualdad de capacidades donde sin embargo, hombres y mujeres tienen diferentes *sensibilidades* para llevar a cabo ciertas tareas. A través de una

---

<sup>215</sup> El padre de Emilia y Marta C es un ex-futbolista del club de fútbol más importante de Barcelona. El jugó en el equipo alrededor de siete años y se retiró debido a una herida en las rodillas. A partir de ello su padre ha participado en la directiva de distintos equipos españoles.

*internalización* de las diferencias de género, las mujeres aducen capacidades, talentos o torpezas acordes a la naturaleza femenina o masculina de los seres humanos:

“[...] el tío anterior, el que estaba antes de mí, tenía todo muy mal, fatal, fatal, un caos de oficina te digo. Yo soy muy detallista en todo, *las chicas somos más así* ‘que si ve que todas las flores tengan el mismo largo’, ‘que si el largo de los pantalones de los meseros es el mismo’ yo los mido t-o-d-o-s (énfasis) y eso al gerente ¡le vuelve loco! (risas). Me dice todo cabreado que las tías nos fijamos en pequeñeces y yo le digo ‘si fijate, pero *yo me esfuerzo en mis pequeñeces* (risas)” **Lourdes B**

“yo creo el éxito en el trabajo se debe a mi esfuerzo, pero también a que el trabajo necesita ciertos requerimientos además de las propias credenciales [...] para convencer a la gente de un proyecto, hay que tener un don de persuasión y eso es algo que las *mujeres sabemos hacer muy bien* ¿no? (risas) [...] no te digo que los hombres no puedan ser convincentes, claro que sí, sólo que bueno, nosotros somos más creíbles” **Nuria B**

“Entiendo la reservas cuando una mujer está al mando, a ver, *seamos serias*, que durante mucho tiempo no fue lo nuestro. Pasa lo mismo cuando tienes a los hombres en casa, te da miedo que en algún momento le vayan a prender fuego (risas). Las mujeres obvio no tenemos la fortaleza de los hombres, su don de mando, pero si tenemos la capacidad de convencimiento y sobre todo *más paciencia* (énfasis). Igual y no me aceptas a la primera y te opones, y así, pero vamos, que yo tengo el temple suficiente para intentar convencerte ¿ves?” **Marta C**

“Es duro ser la tía que dirige [...] Cualquier cosa que digo siempre se la preguntan al director de campaña, cómo si yo no existiera, bueno, es muy normal ¿no? A mí no me gusta ser de esos tíos fastidiosos que gritan porque sí y que se cabrean si la lámpara esta puesta para otra dirección. Si yo veo un error lo arreglo y ya [...] no niego que hago más cosas de las que me tocan, pero prefiero eso que andar exasperando a todo el mundo” **Helena G**

En las narrativas observamos la percepción de nuestras entrevistadas de un escenario laboral meritocrático, donde son los propios individuos quienes construyen a través del esfuerzo su panorama laboral. Para las entrevistadas, la serie de conflictos expresados en los espacios de trabajo, son de orden individual y no necesariamente responden a conflictos de género. Muchas de ellas observan sus campos o los niveles directivos como dominios masculinos, donde las mujeres constantemente encuentran

cuestionada su pericia y legitimidad pero aun así no consideran estas prácticas como antagonismos de género.

Con el progreso del discurso meritocrático, las personas ven en el despliegue de su esfuerzo, sus habilidades o sus dones—los que presumiblemente están presentes en todos los individuos— como la razón por la cual se tiene un lugar destacado dentro de la escala social. Por lo tanto, en una sociedad de igualdad de oportunidades, donde todos los individuos—supuestamente— son iguales, cada uno es responsable de su propia posición social. Atribuyendo una total capacidad de agencia, este discurso da un mensaje obligatorio: en una sociedad justa, como la nuestra, no es posible ser un don nadie.

Por contradictorio que pueda parecer, no podemos olvidar que el discurso meritocrático no es todo uniforme. En este sentido, puede variar en grados de organicidad y complejidad y puede ser configurado en torno a concepciones (la justicia, la religión, el sentido común, etc.) a menudo inconsistentes. A través de las narrativas de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona observamos un punto claro: cómo el discurso de la meritocracia invisibiliza los antagonismos de género y oculta el papel del privilegio de clase en la reproducción social.

El relato del *esfuerzo* como el único medio para tener éxito en la vida, oculta formas concretas de reproducción de las relaciones sociales que se ven afectadas por la clase, el género, la raza, la etnia, entre otras. Con el discurso meritocrático y de la agencia personal, la prosperidad y en este caso el acceso a las altas jerarquías laborales se deriva de ser el tipo correcto de persona, mientras que el fracaso se asocia con la mala autogestión de uno mismo, de los recursos propios.

Este tipo concreto de subjetividad no es sorprendente si se toma en cuenta la influencia del grupo familiar de origen en las distintas trayectorias de los individuos. En este sentido, hay que señalar cómo el su punto de partida, como hijas de familias con una serie de recursos disponibles, es crucial en la configuración de su visión "neutra al género" de los espacios de trabajo. Tal como lo hemos demostrado previamente, las condiciones materiales de sus familias de origen han reducido al mínimo los efectos de su condición de género durante su socialización primaria creando una noción un tanto contradictoria sobre el funcionamiento del sistema social.

### 3.4 Notas del Panorama Laboral de las Mujeres Jóvenes Profesionales de Puebla

“¿qué te puedo decir? Así es el mundo, no voy a cambiarlo si choco mis talones [...] al final lo que me interesa es que saquen la chamba<sup>216</sup>, lo que piensen de mi es lo de menos” es la respuesta de Marcela C cuando comenzamos a hablar de los conflictos en el espacio de trabajo. Ella asegura que problemas “habrá siempre” porque los hombres y las mujeres “somos distintos”, sin embargo ella enfatiza “el problema de las mujeres se encuentra en que una vez que han ganado poder no saben qué hacer con él”.

Marcela C es valuatora de proyectos de construcción para una importante firma bancaria española. Comenzó haciendo valuaciones, de manera muy informal para la empresa constructora de su padre<sup>217</sup>, donde ella trabajaba como arquitecto. Ella menciona “era más como consejillos, digo, no tenía la formación ni nada, aunque bueno, era arquitecta. Me preguntaban que si esto y que si lo otro, y pues yo daba mi opinión”. En una ocasión, Marcela C estaba a cargo de la remodelación de un edificio de oficinas que pertenecía a su tío donde también estaba involucrado el banco. Ella protagonizaba la reunión sin saber que estaba siendo escuchada por el valuator del banco, ella relata “y pues yo bien gallo, que si esto está muy caro, que será difícil colocar y *bla bla* y me voy enterando que está este sujeto. Yo me dije ‘ya valí, mejor sigo sino quedo peor’ y mira que debí haber sido convincente porque después me ofreció trabajo”. Marcela C relata que fue difícil tomar la oferta:

“ya tenía varios años con mi papá y mi tío en el negocio, lo habíamos hecho crecer [...] para mí era como traición ¿me entiendes? Luego me voy enterando que mi papá ya sabía de la oferta porque mi tío fue el que sabía que del puesto [...] el jefe valuator era su amigo, antiguo compañero de colegio y mi tío le había platicado sobre mi [...] el que estuviera ahí era más como una ‘prueba’ algo así de ‘a ver si pasas por el aro’” **Marcela C**

Fue así como Marcela C tomó el empleo, primero unos meses en la sucursal de Mérida (Yucatán) y luego en la ciudad de Puebla. Ella comenta que su llegada al nuevo puesto fue complicada, pues se trataba de una mujer joven, de “fuera” y sin ningún título como valuatora. Al respecto ella comenta “fue medio difícil, la gente

---

<sup>216</sup> Mexicanismo de uso coloquial que es sinónimo de trabajo.

<sup>217</sup> Su padre posee una empresa de construcción y remodelación de casas residenciales en la ciudad de Puebla.

no me tenía confianza, que me veía muy fresca<sup>218</sup>, que no era trabajo de ‘niñas bien’<sup>219</sup>, poco preparadas [...] me mandaban con niñera a todos lados<sup>220</sup>”, ella continua “mira, de verdad que me daban ganas de chillar<sup>221</sup>, pero no les iba a dar ese gusto”.

Marcela C menciona que “tomó cartas en el asunto” y el primer punto a solucionar era su falta de preparación, por lo que busco un posgrado relacionado con la valuación. La encrucijada fue que la empresa decidió apoyarla en su disminución de carga de trabajo con una respectiva disminución de salario, lo que dejaba muy poco margen para sus gastos y la colegiatura. Ella menciona que se sentía con muchas dudas, sin embargo, después de haberlo hablado con su madre por teléfono, esta le brindo todo su apoyo para poder afrontar los gastos: “para mi asombro<sup>222</sup>, mi mamá me dijo ‘a ver *mijita*[sic] que si de ir a la escuela se trata pues se paga y ya, si ya te fuiste tan lejos pues mínimo que valga la pena ¿no?’”.

Después de retomar la escuela, otra de las dificultades planteadas era el hecho de pasar menos tiempo dentro del espacio de trabajo, lo que la dejaba fuera de reuniones del trabajo, pero además de “los chismes<sup>223</sup> del trabajo”, tal como ella lo relata:

“una gran parte de hacerlo bien en el trabajo es conocer detalles, esos que no se dicen en reuniones: que quién sale con quién, quién no se lleva bien con quién, detectar a los flojos, a los débiles, a los fuertes, a tú competencia[...] como mi jornada era de lunes a jueves me perdía mucho de eso, me llegaban los mails institucionales y tenía informes de todo, pero ya[...] Ya tenía formada mi red con los de arriba<sup>224</sup>(guiño) pero ahí no hay pormenores. Lo que hice fue hacerme amiga del personal de cocina, de una que otra secretaria, del portero [...] Qué un regalito aquí y un detalle acá y siempre me encontraba bien asesorada (risas)” **Marcela C**

Marcela C me hace recuento a forma de lista de sus estrategias para conseguir su legitimidad dentro del espacio de trabajo. Lo principal según ella era “evitar piedras

---

<sup>218</sup> Adjetivo que se refiere a aquella persona que por su forma de hablar, vestir y comportarse, manifiesta una alta posición en la jerarquía social.

<sup>219</sup> Expresión que refiere a la hija de una familia con alta posición económica (“familia bien”), educada y recatada.

<sup>220</sup> Marcela C relata que durante los primeros seis meses de trabajo le fue asignado un ayudante, varón, quién curiosamente tenía las mismas credenciales profesionales que ella (aunque más joven y con menos experiencia laboral) para “asistirla” en el momento de revisión de obras. Sin embargo ella menciona que se trataba de su niñero que vigilaba que “no la regara” (es decir, que no cometiera un error).

<sup>221</sup> Llorar.

<sup>222</sup> Aunque existía la aprobación de sus padres para aceptar el empleo, estos aún tenían cierto recelo por el hecho de que Marcela C aceptase el cambio de ciudad. Su padre era el que expresaba mayores conflictos al respecto pues mencionaba que se había ido para “causar penas”, refiriéndose a los conflictos que Marcela C mantenía en el trabajo.

<sup>223</sup> Es decir, rumores.

<sup>224</sup> El Jefe del departamento de Valuación la tomo a su cargo pues se trataba de la *parienta* (mujer) de un “íntimo amigo”, quién venía de “fuera”. Debido a este contacto, Marcela C mantenía cierta proximidad con los niveles superiores de la empresa.

en los zapatos”, es decir combatir los principales signos que ella consideraba menoscababan su autoridad y la limitaban para ascender laboralmente. Una vez solucionado el problema de la falta de credenciales y habiendo formado una vasta red informal en el trabajo, fue ganando lentamente el respeto de colegas y subordinados. Sin embargo, su calidad de “niña bien” continuaba presente y cuando surgió la oportunidad de tomar la jefatura del departamento, esto se colocó como el único problema. No sólo se trataba de su condición de mujer, sino además de mujer “guapa” de clase media lo que hacía que sus compañeros y superiores tuviesen dudas sobre su performance como jefa del departamento. Ella continúa:

“no nos vamos a hacer tontas, todo el rollo es por ser vieja<sup>225</sup> ¿no?, lo demás ya es pilón[...] que si porque soy rica, que si porque soy pobre, que si estoy calificada o no, que si soy fea, que si soy guapa, o gorda o flaca[...]¿te recuerdas al jefe de SAP? ese que nos topamos en la cafetería, el pegostre ese[...] ¿tú te vas a creer qué a ese le pusieron los mismos *peros* que a mí? ¡Noooo que va! ¡Si está feísimo el tipo! [...] Yo me dije ‘o te pones buza o te pones buza, no hay de otra’. Cuando me llego el chisme de que ascenderían a mi jefe, me puse muy pilas: llegaba temprano, me iba tarde, que había una obra hasta la punta del cerro, pues yo voy, que la obra no va a estar hasta el miércoles, pues me la tienes el martes mismo, a ver cómo le haces [...] muy estricta, había de dejar de lado esa idea de que porque soy vieja me podían *venir a ver la cara*” **Marcela C**

Marcela C relata que después de un tiempo de este comportamiento en la reunión de despedida de su jefe, este se le acercó para comentarle sobre su nueva “postura”, sugiriéndole un poco de flexibilidad: “*mija*[sic] a mí me dicen que estás, pues muy, muy dura pues[...] que quieres ganar hasta en los volados<sup>226</sup> del baño[...] yo sé que quieres el puesto, pero a veces no está bien, sobre todo para una mujercita, verse así, tan *ruda*<sup>227</sup> pues[...]”. Sin embargo Marcela C no cambio de actitud y prosiguió con su postura de *alta agencia*<sup>228</sup>. Tiempo después aunque ganó el ascenso, ella afirma que continuaría así, afirmando “*monedita de oro no soy*<sup>229</sup>, así que al que le guste

---

<sup>225</sup> “Vieja” en México siempre refiere al género femenino—sin importar la edad— ya sea como modo despectivo de referirse a una mujer o para referirse a la novia, esposa o concubina.

<sup>226</sup> Juego de azar en el que se emplea una moneda, ganando quien acierte qué lado de la moneda (de los dos posibles) caerá cara arriba.

<sup>227</sup> Esta etiqueta hacía más referencia, según Marcela C al bando violento (“los malos”) de la lucha libre mexicana, que se caracterizan porque asumen el papel de villanos, intentando infligir daño al oponente con simulaciones de sacarle los ojos, retorcerle los dedos y otras técnicas ilegales.

<sup>228</sup> La psicología organizacional o del trabajo utiliza este término para referirse a la capacidad de desempeñarse de forma ambiciosa, competente y competitiva dentro del espacio de trabajo (Čejka y Eagly, 1999; Eagly y Karau, 2002, Rudman 1998).

<sup>229</sup> Refrán que hace referencia a que cada persona tiene una opinión y es muy difícil que todas estas concuerden en un sentido o tópico y que a diferencia de “las monedas de oro” que se asume a todos agradan, marca la imposibilidad de agradar a la totalidad de una población.

bien y al que no pues no [...] no vine a ser su mamá, su enfermera o su psicóloga [...] y pues mano firme que ya vieron que no me da miedo”, ella finaliza “total, o sea tampoco es que los quiera de mejores amigos, si yo no me voy a quedar aquí mucho tiempo”.

.....

“uyyy [...] si yo antes era *más buena que el pan*<sup>230</sup>, de veras” me dice Yolanda T mientras intenta llevar a cabo un ejercicio con su pie<sup>231</sup>, ella prosigue “con mi primer jefe, Secretario X, uyy no, de verdad que me desvivía”. Yolanda T hace seña de esfuerzo para hablar debido a la posición del ejercicio y continua “Y ahí tienes a la Yoli, de arriba abajo, cafés, citas, comiditas, bueno hasta me encargaba de los regalos del 14<sup>232</sup> para su vieja [...] y de jefa de planeación nada, pura secretaría nomás”.

Yolanda T era jefa de planeación política del secretario estatal de uno de los partidos políticos más importantes del país. Ella me manifiesta que la política es “*algo de familia* [...] mis abuelitos andaban en esto, mis papás igual, muy metidos los dos y pues ya me vez, aquí estoy”. Aunque ni sus abuelos ni sus padres tuvieron una participación total dentro de las actividades del partido, pues cada uno ejercía un oficio o profesión que no tenía que ver con el partido, todos se encontraban (o encuentran) afiliados a este, asisten a las reuniones de los comités locales y estatales y frecuentan amistades de la vida política local.

“desde chiquita andaba con mi papás en los comités, por ahí tengo una foto, creo que tengo como seis años, luego te la busco y te la enseño” me dice Yolanda T. Durante su tercer año en la licenciatura en Derecho, logró unas prácticas profesionales<sup>233</sup> en el Comité Directivo Estatal del Partido, exactamente en la Secretaría de Atención a Personas con Discapacidad. Fue ahí donde gracias a su capacidad de organización en los distintos eventos de la secretaría que se ganó cierta fama. Aunque al terminar las prácticas le fue ofrecido un puesto, ella no lo tomó debido a que quería seguir preparándose. Ella comenta: “verás por ahí a mucho que no tiene ni idea, ni título ni nada, pero te vas enterando de que es hijo de fulano o pariente de sultano[sic] y que

---

<sup>230</sup> Expresión que refiere al hecho de poseer una máxima bondad.

<sup>231</sup> Tiempo atrás, debido a un accidente automovilístico que destrozó su tobillo izquierdo, Yolanda T ha tenido varias operaciones y debe acudir a fisioterapia dos veces por semana.

<sup>232</sup> Es decir, del 14 de Febrero, Día de los enamorados o de San Valentín.

<sup>233</sup> En entrevistas posteriores Yolanda T comentará que dichas prácticas fueron “facilitadas” gracias a la influencia de su padrino de bautizo, un importante personaje de la política local de su comunidad de origen, con el que mantiene una fuerte relación como contacto político.

sólo está ahí por eso. Yo no tengo ese respaldo, o sea, no tan fuerte, así que mejor me preparaba, digo para que luego no fueran a decir *¿y esta qué?*”.

Un año antes de finalizar la licenciatura, obtuvo una beca para un intercambio con la Universidad de Granada (España), dónde además tuvo la oportunidad de participar en la Delegación de Protección Ciudadana y Movilidad del Ayuntamiento local. Yolanda T relata: “me costó un [...] porque la convocatoria decía que las prácticas eran sólo para ciudadanos de la unión europea. No me querían recibir los papeles, y yo insiste que insiste”. Yolanda T menciona que en el momento en que insistía a la secretaría sobre sus papeles, la delegada se encontraba ingresando a la oficina.

Curiosa por la presencia e insistencia de Yolanda T, la delegada preguntó cuál era el problema y ella prosiguió a explicar la situación. La Delegada respondió que no se podía hacer nada porque los requisitos estaban muy claros, pero que regresará al día siguiente después de la hora de comida. Yolanda T acudió a la cita y ahí pudo hablar con la Delegada quién después de charlar un rato, le ofreció unas prácticas de tres meses sin remuneración: “mira al final lo que menos me interesaba era la ayuda, obvio que uno se apoquina, la beca de la Uni<sup>234</sup> era muy cortita, pero bueno, el chance ya lo tenía, lo demás es lo de menos”.

Después de regresar a México y graduarse, Yolanda volvió a las oficinas del partido, donde esperó varias horas para hablar con el Secretario de Organización. Ella comenta que se sentía segura porque ya había obtenido su título universitario pero que además sentía que sus prácticas en el Ayuntamiento de Granada habían sido benéficas para su formación “fue ahí donde me di cuenta de mi capacidad de negociación” me dice Yolanda T. En la Secretaría la tuvieron dando vueltas por varios días y ahí “me tenían ahí horas fijate”.

En una ocasión incluso recibió comentarios sarcásticos de su jefe anterior, quién la vio sentada esperando por cita “el que se va a la Villa[...]” le dijo su ex-jefe, refiriéndose al hecho de que ella ya había tenido su oportunidad y la había rechazado. Yolanda T relata “yo sabía que igual ya había quemado un chance[sic], pero yo quería irme, ver como son las cosas en otro lado” inmediatamente baja la voz y prosigue “yo podría haber ido con mi padrino, para conseguir la cita más fácil, pero esa carta la guardo para mejores ocasiones (guiño)”.

---

<sup>234</sup> Apócope de Universidad.

Después de unos días de espera, el Secretario General, quién la había saludado y visto esperar durante días la invito a pasar a su oficina “ahí hablamos un rato” me dice Yolanda “sobre mi viaje, sobre España y cosas así [...] él me dijo que en política los chances no se queman y cuando se queman es porque hay otro seguro. Después me dijo, a ver te vienes conmigo el lunes y vemos que hacemos contigo”. Fue así como Yolanda T pasó a formar parte de la Secretaría General de Comité Estatal del Partido, dónde pasó cuatro años más.

Yolanda T trata de explicarme el parte aguas de su actitud, cuando aseguraba era “más buena que el pan”, ella prosigue:

“pues sí, antes tenía esta idea de que si le echaba ganas, me ganaría mi lugar [...] de verdad, antes hacía de todo, ayudaba a todos. Cuando yo llegué por primera vez, llegó conmigo otro chico, era muy bueno el pobre, pero cero visión política ¡te lo juro! Y pues resulta que a mí me ofrecieron un puestucho en Prensa y Propaganda y a él le mandaron a Finanzas, a un puesto bastante bueno, *quesque[sic]* porque era sobrinito de no sé quién. Después dije ‘*no, pues no se vale*’ así me dedique a juntar todo mi capital político para que después ya no pudieran decir que no” **Yolanda T.**

Yolanda T me dice claramente su meta “yo voy por todo” afirma vehementemente y prosigue “voy lentita, pero firme eh”. Ella reconoce no poseer el “linaje” que mueve con más rapidez el acceso a los puestos políticos del país. Ella sabe que su red de contactos aunque sólida no es lo suficientemente alta para poder influir en los procesos de selección del partido. Sin embargo, dado supuesto conocimiento de *las reglas de juego*, ella hace lo posible para que “ya no pudieran decir que no”. Ella menciona “ya sé que no voy a subir sólo por una cosa, tengo que juntar todas mis fichas y ya verás que lo siguiente es que mi nombre en una valla<sup>235</sup>(risas)”.

Yolanda T menciona que su desempeño para la Secretaría iba “muy bien”, su trabajo era reconocido por sus colegas e incluso muchos de ellos llegaban a pedirle consejo. “Ya lo había hecho muy bien” ella menciona. Dentro de este periodo consiguió una beca para seguir estudiando un master con doble titulación por parte de México y España “me fui 10 meses y mira que incluso desde allá estaba haciendo todo, yo tenía permiso pero en realidad tenía que dirigir a la persona que habían puesto en mi lugar”. Al finalizar el máster, Yolanda T se reincorporó a su puesto anterior “de tontos me dejan ir, si yo hacía todo” ella me dice con aires de enfado. Durante un

---

<sup>235</sup> Referencia hacia las campañas políticas donde los nombres de los distintos candidatos son colocados en muros, vallas y otros lugares para su promoción.

tiempo estuvo en las mismas actividades sin embargo, ella tenía la intención de dirigir una oficina o un departamento.

Yolanda T menciona que “por debajo del agua<sup>236</sup>” se manejaba el rumor de que el secretario de Atención a Personas con Discapacidad—su ex-jefe—dejaría el puesto para ir como suplente de una diputación, por lo que ella pidió permiso—y apoyo— a su jefe actual para poder colocarse a la cabeza de dicha secretaría. Fue así que como preámbulo Yolanda T fue enviada a China: “para los Paraolímpicos de 2008, fui por parte de la comisión de discapacidad, pero como yo estaba trabajando con alguien más alto, tenía más mando que mi ex-jefe que también iba [...] *uyy* hubieras visto su cara en la junta, cuando le dijeron que tenía que hacerme reporte”. Yolanda T hace un gesto con las manos y prosigue “pero creo que lo que más le dolió fue que en el vuelo yo me fui en *bussiness* y el en económica (risas)”.

“La verdad yo ya me hacía en el puesto, te lo confieso” me dice Yolanda T con un visible gesto de derrota “resulta que mi ex(jefe) dejó muy claro que el puesto vacante no debía ser para mí y todos acordaron, en *pacto de caballeros*, que así sería”. Ella relata que todo fue muy discreto, pues no querían que cuando se diera cuenta, se “armará un pancho<sup>237</sup>”. Yolanda T menciona que se sintió profundamente traicionada, sobretodo porque su jefe actual le había dado “su apoyo” que en política quería decir que contaba con su patrocinio para el puesto, ella relata “pacto entre caballeros ¿vas tú a creer qué eso me dijeron? Pacto para aplastar a la única vieja que hace vernos mal diría yo<sup>238</sup>”.

Yolanda T se muestra molesta, enfatizando que lo que más le dolió fue la confabulación de los secretarios en su contra y el acto desleal de su jefe “fue mi error, creer que éramos iguales, pero ya ves que no”. A raíz de este incidente Yolanda T presentó su renuncia, sin embargo su jefe se negó a dársela “me dijo que por ahorita no, así nomás [...] yo no podía hacer nada porque si no me iba a quemar para mis demás puestos, sabía que él tenía las de ganar pues”. Durante 18 meses más Yolanda T permaneció en el puesto, teniendo un ambiente de trabajo difícil “ya había quedado claro que no me había callado y me lo estaban haciendo pagar [...] trabajos largos e

---

<sup>236</sup> Expresión que refiere a que algo es tratado de forma confidencial.

<sup>237</sup> Expresión mexicana que refiere a “armar un escándalo”

<sup>238</sup> A lo largo de las entrevistas, Yolanda T relata la incomodidad que ella causa en sus compañeros y compañeras de trabajo con su trato directo y sin reservas. Muchos colegas se refieren a ella como la “Chingoncita” una forma de reconocer su fuerte carácter pero haciendo uso del diminutivo para denostarla por su baja estatura. Otros compañeros también refieren que este sobrenombre refiere a la gran molestia que causa a pesar de ser tan pequeña.

inútiles, horas extras, encargos ridículos [...] me tenía que quedar muy claro cuál era mi lugar”.

Durante un evento, Yolanda T conoció a la directora de *Disability Rights Education & Defense Fund* quién se mostró muy entusiasmada con ella y le ofreció un puesto de trabajo, ella relata:

“no quería emocionarme, no sabía si me iban a soltar[...] se lo comenté a mi jefe y parece que ni me oyó, sólo me dijo, prepárame el reporte tal[...] dos días después en una comida, todos hablaban de un viaje y yo ni idea, cuando pregunte de qué trataba me respondieron ‘pero si tú ya te vas’. Fue ahí donde entendí que ya me habían dado mi renuncia. *Ahhh* pero ahí me quedo más claro que *nada es casual*, la directora de la fundación es muy amiga de la familia del Presidente del Consejo Político Estatal del Partido y fue ella la que especialmente *me pidió* y obvio mi jefe no estaba en posición de negarse” **Yolanda T**

Yolanda T menciona que trabajar fuera de la política fue extraño, pues nunca había trabajado en un sector distinto “era muy aburrido porque todo tenía que ser muy políticamente correcto” ella menciona y prosigue “no podemos decir esto, tenemos que decir así y no puedes actuar así, mejor dirígete así [...] no era lo mío pues”. Cansada del ambiente de las ONG’s Yolanda T decidió acudir a su “padrino” para una oportunidad política:

“fui porque ya me tenían entre ceja y ceja en el comité, si voy yo misma me iban a mandar ya sabes dónde [...] me iban a decir ‘otra vez está aquí esta pinche protesta’ [...] Me gustaría decirte que sí, que uno se gana las cosas por sus propios méritos pero bueno, no es así. Si fuera así ¡ya hasta presidenta sería! (risas)” **Yolanda T**.

Yolanda T toma un tono serio y se dirige hacia mí “me preguntarás si no he aprendido, si no sé qué debo quedarme callada, pero no [...] tampoco es que vengo a pedir algo que no merezca” ella finaliza “si me quedo esperando a que me toque, me voy a hacer vieja, mira que no siempre voy a tener el tiempo del mundo para esto. Quiero una vida, hijos, una casa y un perro (risas) ¡o lucho con mis hijos o lucho con estos pero no con los dos!”.

.....

Celia L llega tarde a nuestra cita, se quita el abrigo, deja su bolso y pide disculpas por la tardanza, ella me dice “que pena oye, pero mi madre no me soltaba”, su celular la interrumpe, ella responde y vuelve a pedir disculpas “ves, que si no es mi madre es mi trabajo, pero ninguno me deja en paz, parece que se turnan para molestar (risas)”. Celia L forma parte de una gran compañía internacional de logística de transporte, de

la cual ha formado parte desde sus inicios en el mercado de trabajo. Su llegada no fue directa pues primeramente trabajaba como parte del equipo de exportación de la empresa armadora de autos más importante de Puebla: “yo llegué primero a la empresa S por unas prácticas de la escuela, ya después entre a V” ella titubea y continua “fue más fácil porque ya tenía el alemán, ya ves, como mi madre no me dejaba ni salir de casa, yo me metía a clases de todo para zafarme (risas)”.

Celia L narra que las prácticas en la empresa S no eran nada productivas “me ponían nada más a sacar copias” ella relata y prosigue “aunque eso sí, una chulada de que copias (risas)”. Celia L relata que a pesar de que sólo se le encargaban tareas secretariales ella las llevaba a cabo a la perfección. Justo unas semanas antes de finalizar las prácticas, ella esperaba una oferta de trabajo, la cual llegó pero no para el puesto que ella esperaba:

“estábamos tres, dos chicas y un chico. No había forma de que le ofrecieran nada a la otra chica, la pobre estaba perdida, y según yo, tampoco a mi compañero, o sea, llegaba tarde, se iba temprano, se la pasaba de fiesta, hablaba todo el tiempo en el trabajo [...] El día que nos llamaron, a él le tocó antes que a mí, cuando salió me dijo que lo habían colocado en el departamento de distribuciones locales. Yo entré muy confiada, pensé que si él le habían dado ese puesto, a mí me darían un mejor, pero ¡sorpresa! me mandaron a marketing ¡c-ó-m-o a-s-i-s-t-e-n-t-e! Obvio no lo tomé [...]” **Celia L**

Celia L se encontró muy molesta con la oferta e insiste “claro, dijeron ‘como es calladita, vamos a ponerla como *secre*<sup>239</sup>[...] al otro como es *wey*<sup>240</sup>–Celia L pide disculpas–lo ponemos a dar la cara”. Después de este suceso Celia L decidió enviar un mail “pasivo-agresivo” según sus palabras, a su supervisor de prácticas “No dije nada grosero, pero bueno, se entendía mi molestia (risas)”. Dos días después recibió una llamada telefónica del departamento de Recursos Humanos de una empresa automotriz alemana, dónde le mencionaban que habían recibido una muy buena recomendación sobre ella. Celia L narra “yo así con mi cara de ¡*chin!* Sabía que había sido mi supervisor de S [...] no tuve como verle la cara hasta tiempo después de que me ascendieron en V. Le envié una nota con una botella de buen vino [...] que no hay que hacer enemistades a lo tonto”.

---

<sup>239</sup> Apócope de secretaria. Suele utilizarse de forma despectiva para señalar el lugar subordinado de la ocupación.

<sup>240</sup> Mexicanismo usado originalmente como una ofensa, pero que también suele emplearse para referirse a cualquier persona sin necesidad de llamarlo por su nombre, que en este caso es aplicado al género masculino <https://es.wikipedia.org/wiki/G%C3%BCey> Última Consulta 05/10/2015

Fue así como Celia L ingreso a laborar a V. Ella cuenta lo emocionante que era trabajar en una gran empresa “muchas gente, de muchas áreas, todo muy movido [...] yo estaba en éxtasis (risas)”. Sin embargo, medio año después, comenzó a notar “cosas raras” en el departamento. “En el principio habíamos tres chicas y la jefa. Después se fue una, y como al mes, otra. Quedábamos mi compañera de Veracruz y yo. Pero ella igual se fue como a los cuatro meses”. Celia L menciona que nunca “hiló las cosas” y simplemente pensó que sus compañeras habían renunciado por motivos personales. Fue hasta que en una cena de la empresa, unos colegas “ya bebidos” le mencionaron como “las mujeres nunca aguantan con nosotros” ¿la razón? La directora del departamento solía poner fuertes—y mayores—cargas de trabajo a las mujeres para probar “a ver si podían”.

Celia L narra que su jefa, fue una de las primeras directoras mujeres en la empresa V, motivo por el cual, ella tuvo que trabajar mucho para probar a sus compañeros que “podía mandar también”. Celia L comenta “tuvo tres hijos y después de cada uno estaba aquí trabajando, a los siete días” y prosigue “ella siempre decía ‘si yo pude hacerlo ¿por qué ustedes no? [...] era como un *test*, dónde ella sólo esperaba que falláramos”. Celia L estuvo por dos años trabajando en la empresa, pero comenta “la situación se hacía insoportable”. Ella narra que tenía mensajes exigiendo checar o enviar archivos los domingos a las 12 de la noche, recortar vacaciones y toda una serie de requerimientos que impedían su vida personal “las cosas estuvieron tan pesadas que se reflejó en mi relación con mi novio” ella finaliza con tono de tristeza. Celia L comenta que estaba planeando su renuncia aún sin tener en perspectiva otra oferta de trabajo, sólo quería esperar a que terminase el año para recibir sus bonos de productividad:

“por ahí de diciembre mi mamá me insiste en ir a una fiesta de navidad del colegio donde ella trabaja, yo tenía muy pocas ganas, pero cuando a mi madre se le mete una idea no hay quien la pare [...] Fuimos a la dichosa fiesta y la verdad estaba más aburrida que un hongo (risas) y yo sólo veía la hora de irnos. Habían pasado como tres horas y yo ya estaba a punto de irme y dejar a mi mamá, pero ella me jalo para presentarme a la ‘coordinadora Lupita’ y pues ahí voy con mi cara de *y-a n-i m-o-d-o*. Llegamos y ahí estaba la dichosa Lupita con su esposo, nos presentaron y mi madre de repente así de ‘sabías que mi hija trabaja en *talll*’ y Lupita responde ‘*ahhh* mi marido hace lo mismo pero en X empresa’. Hablamos todos y caí en cuenta que mi mamá ya lo tenía bien planeado la condenada [...]” **Celia L**

Celia L menciona que después de la fiesta de Navidad, fueron a una posada<sup>241</sup> a la casa de la coordinadora Lupita y después a una partida de rosca<sup>242</sup>. “Fue más o menos por esas fechas que su esposo me dijo que me presentara para una entrevista” ella relata. Posteriormente Celia L se presentó a una visita de trabajo en la empresa de logística E, aunque su entrevista fue “buena” ella aclara “no lo suficiente [...] tenía mucha experiencia en la industria automotriz, me ofrecieron un puesto en AOG *Service*<sup>243</sup>, aunque era un puesto no muy alto, digo, no para lo que yo sabía”. Pese a lo poco halagador del puesto de trabajo, Celia L decidió tomar la oferta “estaba cansada de ir y venir [...] ya sabía que en cualquier lado me iban a poner pretexto, así que mejor me decidí a que iba a sacarlo ¡fuera como fuera! Yo así de ‘a ver gente, que ahora les vengo yo (risas)’”. Celia L enfatiza “mira que pensé ¿qué haría mi ex-jefa? y me puse así en plan súper *bossy*<sup>244</sup>, como ella pero no tanto *ehhh* (risas)”.

Celia L hace una pausa y respira para continuar “mira que no hubiera sido para tanto si no es que terminé con mi novio [...] eso me dio tiempo infinito (énfasis)” me dice mientras suspira profundamente y hace un gesto con su mano derecha indicando el paso del tiempo y prosigue “pues como no tenía nada, me pude mover al DF y ahí le seguí dando. Recibí como tres veces el premio a la empleada del mes, y bonos por esto y por lo otro. Ascendí al año y medio para después regresar como supervisora de exportación en Puebla”. Celia L hace un gesto de cansancio y dice “*ufffff*” para

---

<sup>241</sup> Las Posadas son fiestas populares que se celebran en México durante los nueve días antes de la Navidad, es decir, del 16 al 24 de diciembre. Estas fiestas recuerdan el peregrinaje de María y José desde su salida de Nazaret hasta Belén, donde buscan un lugar para alojarse y esperar el nacimiento del niño Jesús. Se puede celebrar cada día en una casa diferente, o bien, se tiene la costumbre de organizar a los vecinos por calles o cuadras y de este modo, a cada cuadra le va tocando la realización de cada una de las 9 posadas. Es una tradición católica, por lo que las personas rezan y cantan villancicos navideños cada día. Los caseros ofrecen ponche, cañas, naranjas o mandarinas y una bolsita con dulces y cacahuates llamada colación, sin faltar las piñatas llenas de dulces. [https://es.wikipedia.org/wiki/Las\\_Posadas](https://es.wikipedia.org/wiki/Las_Posadas) Última visita 12/09/2015

<sup>242</sup> La rosca de reyes es una costumbre romana que la Iglesia Católica incluyó en sus festejos y tiene impacto desde la Edad Media. La costumbre de colocar objetos en la comida tiene sus orígenes en Francia. Se tienen indicios de que se incrustaba un pedazo de haba en este pan como símbolo de prosperidad y quien la encontrara era nombrado *roi de la féve* (rey del haba). Hoy en día en ese país se come la tradicional *galette des rois* y quien encuentra el haba es rey por un día y portará una corona de cartón. La que más se asemeja a la rosca de reyes que se come en México es el roscón de reyes que se prepara en España como cierre de las celebraciones católicas de Navidad y se le relaciona con la visita que hicieron los tres Reyes Magos al Niño Jesús.

En México, la rosca de reyes se parte cada 6 de enero en reuniones familiares –y también en otros espacios como escuelas y trabajos– representa la corona de los Reyes Magos y su decoración esta hecha con diferentes frutas caramelizadas, contiene en su interior una figura plástica que representa al Niño Jesús. Además, simboliza el momento en el que muchos ocultaron al recién nacido cuando el rey Herodes trató de matarlo. representa las joyas que llevaban estos adornos reales y cuyo significado es paz, amor y felicidad. <https://rosca-de-reyes-el-origen-de-una-rica-tradicion-mexicana/> Última visita 12/09/2015

<sup>243</sup> Siglas que significan *Aircraft on ground*, referido al sistema de transportación aérea exprés mediante el uso de aviones tipo charter.

<sup>244</sup> Anglicismo coloquial que se traduce como “Mandona”.

después simular un gesto de secarse el sudor de su frente y continua “se nos va la vida en el trabajo ¿no? [...] yo pensaba que a los 33 ya estaría casada y con hijos y mira, nomás nada [...] por ahora está bien, en dos años ya me estaré preocupado (risas)”.

.....

“¿cómo sé que importa cómo te ves? Porque en mi primera entrevista del trabajo, la reclutadora me dijo mirándome de abajo a arriba: ‘no te ves como sonabas en el teléfono’” Me dice Reni A sobre sus primeras impresiones sobre las entrevistas de trabajo. Reni A me insiste “de verdad que no quería ir a la entrevista, pero la gerente de recursos humanos era muy amiga de mi mamá y sentía que no podía dejarla mal ¿me entiendes?”. Ella narra la poca atracción que sentía hacia la oferta pues se trataba de la industria de alimentos, una empresa de encargada de envasados y conservas. Irene A insiste “te soy sincera, quería evitar los comentarios por mi físico, ya sabes, mi peso, yo trabajando en algo de comida [...] quería evitar las burlas al respecto”.

Reni A menciona que a pesar de sus reticencias, no se trataba de un mal empleo, la jornada era estable, la paga era adecuada y la empresa no se encontraba tan lejos de su casa, no obstante ella aclara “había unas cosillas que no me gustaban [...] había muchas bromas de doble sentido ¿sabes? que se referían a mujeres ¡siempre! [...] como que no había mucho respeto, no sé si me entiendes [...]”.

Ella menciona que intento a toda costa evitar involucrarse en esa dinámica pero su estrategia no tuvo éxito “había un tipejo, un técnico, que estaba ahí de ‘reinita esto, reinita aquello’. Un día para hacerme a un lado me tomó de la cintura y le puse un alto, le dije ‘esas no son formas con tú supervisora’” Reni A hace un gesto de enfado, mueve la cabeza y continua “el muy fresco me responde: ‘mira gordita favor que te hago en echarte flores’”. Ella narra que acudió a reportar este incidente a Recursos Humanos, y después de un rato, la psicóloga llamó a la directora del departamento, la amiga de su madre, quien insistió en que *no era para tanto* agregando “así es esa gente, no tienen mucha educación, así es como ellos te halagan, mejor *no hagas corajes* y déjalo pasar”.

Irene A respira profundo, hace unos movimientos con su silla y me dice “pude haberlo hecho, pero la vida es muy corta ¿sabes? igual y me estaba haciendo un favor pero yo ya había tenido suficiente”. Reni A narra que lo más complicado no fue dejar el empleo sino saber que tendría que lidiar con su madre por hacerlo “mi mamá estaba así de ‘¿cómo? Me dejás todo mal [...] yo creo que ha sido una de las pocas

veces que me pare ante doña Carmen y le dije *ni modo ma' ya no quiero seguir ahí*". Reni A relata que no estuvo mucho tiempo sin empleo. Pasadas un par de semanas, *Miss Vicky*, su antigua profesora del colegio y primera mentora la invito a una cena en su casa. *Miss Vicky* cada cierto periodo organizaba fiestas en donde invitaba a sus ex-alumnos para seguir en contacto con ellos. Reni A menciona:

"Miss Vicky siempre nos ha cuidado mucho, es como una mamá pato [...] ha formado una buena red de contactos. En la reunión no había nada interesante en realidad, hasta que me topé con otra chica, de unas generaciones antes que yo, quién en medio de la conversación me dijo 'oye ¿sabías que en Aluminios están buscando gente para su nuevo laboratorio?' eso sí, me aclaro 'son puros hombres, así que vete preparada'" **Reni A**

Ella habla sobre su entrevista "pues me fui toda muy guapa la verdad, pero eso sí, ¡bien decidida!". Reni A menciona que no tuvo problemas en las evaluaciones pero que en una entrevista con el jefe de laboratorio, este le expresó sus dudas sobre si una *chica como ella* podría funcionar en el ambiente "no me lo tomes a mal, pero *te veo muy verde*<sup>245</sup>" le dijo el jefe del departamento. Reni A en un aire de seguridad pidió que la pusieran unos meses a prueba "estaba segura que no iba a seguir por ahí a la deriva, sonriendo, esperando a que la gente se diera cuenta que se hacer las cosas".

Reni A logró pasar su periodo de prueba, logrando el respeto y amistad del Jefe de Laboratorio "él se dio cuenta que puedo hacer las cosas y eso hizo que me apoyara mucho en el trabajo", ella se pone de pie y camina hacia la ventana, se voltea y se dirige hacia lo que advierto, es un consejo: "no te creas, la gente nota eso, *cuando tienes el apoyo de arriba* saben que no pueden andar jugando contigo".

Reni A hace énfasis ante esta la afirmación previa, mostrando una postura de fortaleza, inmediatamente vuelve al escritorio, pero esta vez se recarga ligeramente en el filo, justo a unos pasos enfrente de mí, se acomoda la blusa y con un tono más sereno me dice "Gracias a Dios y a mi marido, funcionó" ella respira y coloca la mano sobre mi hombro para decirme "mi marido decidió apoyarme mucho para crecer, si él no hubiera querido, no habría ascendido. Veras, tú trabajo es importante, pero es más importante lo que hay cuando llegas a casa [...] lo que tienes por siempre es tu marido, tus hijos, lo otro, es pasajero".

---

<sup>245</sup> Expresión mexicana que refiere a la poca edad o experiencia de una persona.

Pamela T me hace pasar de forma rápida a su oficina, me invita a tomar asiento en un sofá turquesa que resalta en toda la habitación. Me pregunta si alguien me ha interrogado sobre el motivo de mi visita a lo que respondo negativamente. Sale un momento de la oficina y a lo lejos oigo que le indica a la secretaria que estará ocupada por una hora y que no recibirá a nadie agregando “si pasan mi mamá o mi hermana, no me las dejes pasar y acentúa, *por favor* no me vayas a pasar a Damián *ehhh*”.

Curiosa por el “encubrimiento” con el cual quiere manejar mi presencia, intento preguntar por qué tantas precauciones, ella me responde:

“mira, te explico, si les digo que estás haciendo una entrevista y les explico tú trabajo, van a estar aquí todo el tiempo interrumpiendo con preguntas ‘¿qué entrevista?, ¿para quién?, ¿por qué? ¡Qué sé yo! Si les miento y les digo que estas aquí por negocios, de todos modos entrarán aquí y harán preguntas[...] Por lo de Damián, ahora que sabe lo del embarazo ¡no me deja ni respirar! y bueno, *yaaaa* ¿no? Si voy a hablar contigo, voy a hacerlo en paz<sup>246</sup>” **Pamela T**

Hay una pausa larga en la conversación, y trato de retomar la charla nuevamente. Hago una apreciación sobre la oficina y ella me devuelve una sonrisa enorme. Es una de las pocas veces que veo tan entusiasta a Pamela T. Ella prosigue a hablar un poco de la habitación “tengo buen ojo ¿no? (guiño) te aseguro que no has visto oficina como esta”. Pamela T me explica el funcionamiento de la luz natural y de la coordinación con los colores “no te imaginabas un interior así ¿o sí? La fachada engaña, pero cuando entras ¡*boom!* Tienes este espacio maravilloso” ella agrega con un gran suspiro “así el trabajo se me hace menos”.

Pamela T llama para pedir un té, ella me pregunta si quiero un café y accedo. Mientras esperamos las bebidas ella toma la palabra “no sé si hay mucho que contar, sólo he tenido un trabajo en mi vida, bueno no, perdón, sólo he estado en un sitio en toda mi vida y es la empresa de mi papá”. Nuestra conversación se interrumpe con la llegada de su secretaria quién nos sirve las bebidas, Pamela T continua:

“en Otago había conseguido este trabajo buenísimo ¿ya te había dicho no? Era súper bueno, había mucha planeación verde, con un buen análisis de impacto ambiental. El proyecto era muy grande, incluso nos entrevistaron para la TV y el periódico local. La verdad era un súper proyecto y yo estaba llena de ideas, tenía muchas ganas de trabajar” **Pamela T**

---

<sup>246</sup> Para esta entrevista Pamela T insistió en vernos en su oficina. Ella se mostraba muy apenada por haberme citado la última vez en una cafetería muy lejos del centro de la ciudad y agrega “ya me da mucha pena haberte hecho dar tanta vuelta, total, en la oficina los cafés son gratis”.

Pamela T da pequeños sorbos a su taza de té la cual toma con sus dos manos. Puedo ver que a diferencia de nuestra última reunión, está usando su anillo de compromiso y matrimonio. Ella nota mi mirada hacia su mano y prosigue a una aclaración “es muy llamativo, no me gusta usarlo todo el tiempo [...] no veo porque tengo que andar por todos lados con la seña de casada”. Pamela T deja la taza y se dirige hacia mi “¿en qué íbamos? ¡Ahh si, en los trabajos!” Ella continua “Hay momentos en que se te alinean los planetas ¿te ha pasado? Era mi mejor momento, soltera, recién graduada, sin compromiso [...] el ambiente era otro, tenía–tengo, perdón–una súper relación con mis tíos [...]”. Pamela T toma un tono aclaratorio “te digo, mis papás no me tenían en una mazmorra ni nada (risas) pero es duro despegarte del *legado familiar*” ella subraya “quieres hacer algo por tú cuenta pero tienes miedo a cagarla–perdona la palabra–y peor, tienes miedo a regresar con la cola entre las patas y aceptar que la has regado<sup>247</sup>”.

Pamela T relata “como con sus tíos era diferente”. Ella aclara que al ser de otra cultura, ellos son más abiertos “hay más apoyo para hacer lo que quieras hacer”. Pamela T intenta ilustrarme su afirmación con un ejemplo “a ver, mi tía tiene una cafetería, pero mis primos jamás se vieron obligados a seguir en lo mismo” ella menciona que uno de sus primos es periodista y la otra es bióloga “ya ves, nunca sintieron que era su deber seguir en el negocio y todos felices”. Pamela T relata que fue su tío quién se encargó de introducirla a su red de amigos y contactos “me presumía mucho” ella me dice con una sonrisa “*this is my beautiful niece, she is a talented architect*”. Su tía Jilly, fue quién la ayudo a buscar un departamento después de enterarse que había obtenido su primer trabajo “cuando les dije que quería mudarme, tenía miedo de su reacción, pero se lo tomaron muy bien, ambos fueron súper lindos”, en seguida ella continua “mis papás se habrían muerto si les sugiero mudarme de su casa”.

Pamela T narra que cuando ocurrió su accidente no tuvo otra opción que volver México, “me pegó duro, ya te dije” y prosigue al respecto “tenía miedo, porque sabía que si regresaba sería difícil volver a irme, despegarme [...] mira que si mi mamá lo planea no le habría salido tan bien”. Pamela T relata que aunque intentó no involucrarse con la empresa “no me pasó por la cabeza ni por un momento” ella

---

<sup>247</sup> “haberla regado” se refiere a “haber cometido un error”.

insiste en que sus padres estaban empeñados en que ella tomase parte en la empresa familiar. Ella prosigue:

“lo habría dejado cuando atendía los teléfonos, que lo veía más como un pasatiempo, pero después volví con Damián y todos empeñados en que nos casáramos. Después, ya casados, tenía la esperanza de que igual podríamos ir a otro lado, con mi familia en Oregón o volver a Otago—que era lo que yo realmente quería— pero la diabetes de mi abuelo empeoró y perdió la pierna, mi hermana tuvo su primer hijo, en fin, no se pudo. Hace unos meses tuve contacto con un ex-compañero de la maestría, que estaba de vacaciones en México, me dijo que él estaba en un buen proyecto y que había espacio para mí. Dos días después me enteré que estaba embarazada y bueno, aquí estoy” **Pamela T**

Pamela T suspira y me dice “no tienes idea de cuantas ganas tengo de fumar” dando una pequeña carcajada. Ella continua ¿sabes que es lo más chistoso? ¡Qué lo hago maravillosamente! Y se lleva las palmas de las manos a la cabeza. Pamela T relata que al principio, se podía ver la cara de desconfianza en el departamento “obvio, era la hija del dueño, tenían que sospechar[...] mis ganas de remodelar todo primero no ayudaron mucho, lo veían más como gasto sin sentido”. Ella menciona que la empresa no tenía ninguna área dedicada al Marketing, por lo que decidió invertir tiempo en crear una, “es mi verdadero bebé” me dice Pamela T muy orgullosa, quien además relata que con su administración consiguieron abrir dos tiendas, una en Hidalgo y otra en Morelos además de ampliar la central de Puebla.

Ella logro cerrar un trato para que la cadena fuera la principal proveedores de uniformes deportivos de la red de preparatorias privadas del Estado. El año pasado, la empresa recibió un reconocimiento del Gobierno Federal por su ayuda a la población infantil en la promoción de la salud y la sección de jóvenes emprendedoras de Puebla la ha invitado a dar unas charlas trimestrales de liderazgo. En cierta charla casual, el padre de Paulina T reconoce la serie de logros adquiridos desde la llegada de su hija a la coordinación del departamento de ventas “[...] ya sabía que podía! A ver dime, ¿dónde va a estar mejor qué aquí?, esta es su casa, desde siempre [...] Ahora nada más falta que me guste el trabajo”.

.....

El resto del grupo de mujeres jóvenes profesionales de Puebla muestra narraciones similares alrededor de su paso por el mercado de trabajo. Algo a resaltar es que las mujeres profesionales de Puebla se sentían muy cómodas al hablar de sus logros. Sin un sentido de arrogancia, las mujeres mencionaban sentirse complacidas con sus

logros pues ellas estaban conscientes de las dificultades para lograr la posición que tenían dentro de una sociedad como la mexicana. Esto concuerda con los estudios sobre las mujeres mexicanas con carreras “exitosas” de Lirio et al. (2007, p.39). Los autores encontraron que en sus entrevistas, las mujeres mexicanas se mostraban abiertamente complacidas con su nivel de éxito pues era una especie de validación ante la serie de cuestionamientos por su género.

Al igual que este estudio, encontramos que en nuestras entrevistas las respuestas se inclinaron menos por un sentido de “pasión” por el trabajo y más por un reconocimiento de lo sé qué *gana*—no en un sentido monetario— o se *accede* con el trabajo. Las mujeres jóvenes profesionales de Puebla demuestran expresiones y gestos de agrado por ganar visibilidad en lo que estaban haciendo. Esto puede explicarse si se toma en cuenta la marcada división sexual de trabajo en México y la serie de prejuicios de género que han mantenido por mucho tiempo fuera a las mujeres de las actividades remuneradas y más aún de las actividades de prestigio. Al igual que las mujeres del estudio de Lirio et al. (2007) las mujeres de Puebla se sentían satisfechas de tener sus logros profesionales reconocidos, incluso cuando no se tratase de un trabajo que les apasionara o que marcará un tipo de visión en su vida. Por el contrario, el grupo de jóvenes profesionales de Barcelona abordó la cuestión de su *éxito profesional* con modestia expresando que no se percibían como un caso “insólito” o “fuera de lo común”. De hecho, la mayoría de las mujeres entrevistadas hablaba humildemente sobre su éxito profesional y a menudo, sonreían a modo de burla cuando se referían a ellas mismas como “exitosas”. Sin embargo, muchas de ellas declaraban ser exitosas por la satisfacción adquirida al *poder llevar a cabo su pasión* y se mostraban satisfechas por la posibilidad de *explorar y expresar esta pasión*. Muchas de ellas también empataron la noción de éxito profesional con sentirse recompensadas por *hacer una diferencia y dar algo a los demás*. Las mujeres de Barcelona se mostraron satisfechas con sus logros profesionales en términos de ser vistas como “pioneras” entre las mujeres en su campo o de dejar un legado por el trabajo de su vida. Las entrevistas en este grupo dejan claro que la idea de que el éxito profesional significaba *tener pasión por lo que hacen*, mientras que para el grupo de mujeres jóvenes profesionales de Puebla el éxito profesional estaba definido por un *reconocimiento* por las tareas que llevaban a cabo.

Dentro del grupo de mujeres jóvenes profesionales de Barcelona encontramos respuestas de tipo “vocacional”. Dado el bloqueo de ascenso en las organizaciones,

algunas mujeres han desarrollado un sentido de “misión” frente al trabajo y sus respuestas giran en torno a que “*al menos hacen algo que vale la pena*”, es decir, consideran que hacen un *gran trabajo*—ya sea de contribución o ayuda social—por lo que aunque su esfuerzo y dedicación no se vean recompensados por una promoción y/o un mejor salario, su “sacrificio” vale la pena. Estas mujeres expresan una alta valoración por el tipo de trabajo que realizan, pues para ellas el empleo no sólo es una cuestión de un mejor puesto o un mayor salario.

Con ello, es visible que en ninguno de los grupos el éxito estuvo definido por el salario obtenido, aunque para las mujeres del grupo de Barcelona, en algunos casos, las compensaciones no salariales<sup>248</sup> eran un factor decisivo para el cambio de empresa. En ambos grupos, en general, las mujeres no equiparaban el éxito profesional con el dinero, pero mientras que para las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona el puesto “no era algo importante”, para las mujeres profesionales de Puebla, la posición en la jerarquía laboral era importante pues permitía un mejor lugar para la negociación dentro de las relaciones informales.

Es así como para las mujeres de Puebla, ganar la reputación de un líder empresarial u obtener el respeto de sus pares y subordinados se muestra como un factor *indispensable* dentro del espacio de trabajo. En este sentido, este grupo de mujeres reconoce y acepta la importancia del fomento de “las relaciones sociales<sup>249</sup>” dentro de los espacios formales de trabajo (Lomnitz, 1990, p. 212), pues estas son necesarias para el acceso a los espacios de poder dentro de las organizaciones laborales pero además posibilitan y potencian ascensos a través de acortar el paso por el laberinto institucional por medio de la obtención de favores burocráticos o uso de influencias.

A lo largo de esta tesis hemos recalcado como las nuevas lógicas económicas a pesar de traer consigo cambios en los procesos de racionalización y de individuación estos

---

<sup>248</sup> Estas pueden incluir el uso de un automóvil, el pago de un club deportivo, vacaciones, subvención para el pago de guarderías o colegios e, incluso, la renta de una casa. Dado que muchos de estos factores dentro del grupo de mujeres de Puebla se encuentran en profunda relación con el grupo familiar de origen, este no era un factor importante a considerar en puesto de trabajo.

<sup>249</sup> Las redes tienen dos expresiones. Por un lado están las “Palancas” (en España, enchufe), las cuales funcionan como mecanismo de ayuda para el acceso a altos puestos pero también es una especie de seguro que permite continuar y consolidar su posición social. En este sentido, la “Palanca” no es necesariamente un familiar o amigo en primer grado, sino una persona que se da a través del contacto con estos. El uso de este mecanismo tienen un sentido altamente instrumental pues es usado para un mejor puesto dentro del mercado de trabajo, obtener una promoción laboral, obtener un patrocinio o consolidar un proyecto. Por otro lado está la red de contactos familiar (consanguinidad o afinidad en primer y segundo grado) y de amigos (determinados por la residencia y el lugar de estudio) quienes fungen de respaldo o ayuda ante una situación de contingencia o incertidumbre. Esta red siempre tiene un carácter afectivo (aunque también es instrumental) pues procura mantener la cohesión social del grupo social al que pertenecen las mujeres (Lomnitz, 1990).

ocurren, en algunos casos, en paralelo a otros códigos culturales de arraigo local (Esteinou, 2014, p.15). Es así que a pesar de la racionalidad empresarial y de los códigos de formalidad dentro de las organizaciones laborales podemos encontrar espacios de informalidad como deficiencias de los procesos de formalización (Lomnitz, 1990, p. 212). En este sentido, podemos afirmar que el escenario mexicano, al estar sustentado en fuertes y ambiguas “concepciones sobre el amiguismo y el nepotismo como vías para el ascenso social” el uso de las relaciones informales es común y brinda el respaldo necesario para la consolidación de una movilidad social que no siempre es certera.

Es así como el grupo de mujeres jóvenes profesionales de Puebla comprende que los vínculos familiares también son vínculos económicos. Las entrevistas revelan un alto uso de sus redes, especialmente los familiares, para poder tener acceso a cargos que de otra manera habría llevado más tiempo llegar (laberinto institucional). Si bien este grupo también considera el esfuerzo como parte de su desarrollo profesional, atribuyen mayor peso al desarrollo y mantenimiento de sus redes de contactos, pues es sólo a través de estos que ellas sortearan su condición de género en una sociedad fuertemente marcada por el dominio patriarcal. El fomento de sus redes sociales les ha permitido acceder a información privilegiada y establecer una red de contactos secundarios que han sido esenciales para su paso en el mercado de trabajo. Estas redes funcionan como una estrategia de preservación social, ya que las entrevistadas coinciden que sin ellos, no había sido posible alcanzar los espacios superiores de la escala laboral.

En este grupo, el uso de las redes familiares para el acceso a mejores ocupaciones parece ser un patrón notable. Esto coincide con los estudios de estudios (Lomnitz, 1971, 1991, 1994; Lomnitz y Lizaur 1978, 1980, 1984) que marcan la importancia desde las primeras etapas de la industrialización de México dónde los vínculos económicos con las empresas familiares parecen ser un factor clave en la persistencia de la cohesión familiar, especialmente para muchos grupos de clases medias altas; donde la empresa familiar ha sido un modelo dominante que se basa en gran medida de la lealtad y las conexiones sociales o políticas de los miembros de la familia.

Por su parte, las mujeres profesionales de Barcelona, al estar implicadas en un escenario en un sentido, más liberal (aunque esto no excluye expresiones particulares de costumbres locales) marcado con una ideología de corte meritocrático, igualdad ante la ley y racionalidad económica, suelen denostar el uso de las “redes informales”

para afianzar su acceso a las altas jerarquías laborales. Las mujeres de este grupo están convencidas del orden “ético” de la sociedad donde las fronteras de clase son relativas. Por ello, la eficiencia de los mecanismos formales—y el no el uso de las redes informales— se encargarán de asegurar el acceso y ascenso de un individuo de acuerdo a sus méritos más allá de su lugar de origen en la estructura social.

Para el grupo de mujeres de Barcelona, el uso de las redes informales para obtener un puesto o un favor (enchufe) dentro de la organización institucional se enmarca en una especie de *trampa*, una práctica deshonesta que además cuestionar sus credenciales profesionales perturba el orden justo de movilidad social. La supuesta crianza “neutral” de este grupo de mujeres—tal como lo hemos venido mencionando a lo largo de esta tesis—ha otorgado una alta valoración al esfuerzo individual como eje fundamental de su lugar en la escala social. Las narraciones del grupo de mujeres jóvenes profesionales de Barcelona muestran como estas tienen la sensación de haber forjado su posición gracias al esfuerzo y dedicación que han llevado a cabo en sus vidas y no debido a los aspectos estructurales de sus familias de origen.

Las mujeres del grupo de Barcelona rechazan enfáticamente el uso de las redes para alcanzar beneficios personales, por lo que alcanzar un puesto por medio de *enchufes* (contactos) se contrapone a la promesa de la justa recompensa a partir del mérito personal, e impide el funcionamiento de la educación superior como mecanismo de justicia procesal. Si bien en los relatos hay un abierto rechazo al uso de contactos dentro del espacio laboral lo que bien es cierto es que su condición de clase permitió a las mujeres de este grupo acceder a espacios acotados, tener acceso a información y contactos solamente posibles por su privilegio de clase.

En sociedades competitivas caracterizadas por una tendencia liberal y valores individualistas, los mecanismos meritocráticos se erigen con mayor frecuencia como los paradigmas para asegurar un supuesto orden justo de la sociedad. Sin embargo, para el caso de América Latina, la carencia de un previo Estado de Bienestar y el bajo alcance de las reformas estructurales de corte neoliberal no han permitido la consolidación del ideal meritocrático y del logro individual como forma de ascenso social en la sociedad (Martucelli y Araujo, 2010).

Esta ética meritocrática resulta contraproducente en dos sentidos. Primero, logra ocultar que como hijas de hogares con altos ingresos, estas mujeres tuvieron acceso a una serie de recursos y a un camino educativo que una hija de clase baja no tiene. Su pertenencia de clase permitió delimitar un determinado lugar de residencia, lugar de

estudio, espacios de ocio, entre otros, lo que en definitiva ha influido para la conformación de una trayectoria educativa exitosa que se ha reflejado en un mejor acceso al mercado de trabajo. El privilegio de clase ofrece más oportunidades en virtud de las redes familiares y aumenta la capacidad de responder a las contingencias. Con las condiciones materiales adecuadas el individuo tiene un mayor red social y una mejor y mayor posibilidad de ascender en la jerarquía de la organización (Sennett y Cobb, 1973, p.72). Así, aunque las mujeres de este grupo argumenten un rechazo al uso de las “redes informales” dentro de los espacios de trabajo, su desarrollo y pertenencia dentro de cierto espacio les ha permitido acceder a información y contactos que solamente fue posible mediante su privilegio de clase. Segundo, su prescripción al mandato meritocrático, ha traído una limitada capacidad para desarrollar una respuesta a los conflictos de género dentro de sus espacios de trabajo—y fuera de él—. La capacidad de sus grupos familiares de origen de contener los impactos de género durante su etapa de crianza, las ha colocado bajo la firme creencia de un escenario de igualdad dónde los individuos no están sujetos a ninguna coacción y están en total libertad de elección.

Las narraciones de las mujeres profesionales de Barcelona muestran serias preocupaciones sobre su “capacidad” ante la falta de acceso a las más altas jerarquías laborales. Esto trae consigo que la obstrucción organizacional (techo de cristal<sup>250</sup>, laberinto institucional<sup>251</sup>, discriminación de género) se difumine en discursos de fallo personal, falta de destreza, idoneidad para el puesto, etc. A partir de este choque, se establece una conexión entre su fallo para continuar ascendiendo y una cierta falta de entendimiento sobre ellas mismas, no sólo respecto a su supuesto fracaso profesional sino además a la problemática de su vida personal.

Observamos que conforme pasa el tiempo, dicha conexión se hace más fuerte por lo que algunas mujeres expresan sentimientos de culpa y vergüenza<sup>252</sup> que las lleva a

---

<sup>250</sup> Por “techo de cristal” entendemos el fenómeno que atribuye a factores estructurales, propios de la sociedad patriarcal, las dificultades de las mujeres para acceder a los puestos superiores de la escala social, incluso aunque su acceso a ellos esté legalmente reconocido. Se ha optado por esta hipótesis porque, según la bibliografía existente, parece la más probable, no existiendo evidencia científica ni social de que las desigualdades se resuelvan espontáneamente (Colomer y Peiró, 2002).

<sup>251</sup> El laberinto institucional es una metáfora utilizada por Eagly y Carli (2009) en la que se ilustra las complejas e indirectas trayectorias de las mujeres para llegar a posiciones de poder en comparación con la ruta relativamente sencilla trazada para los hombres. En este sentido se marca que las mujeres generalmente tienen que ejercer un mayor esfuerzo y navegar con más cuidado para superar los obstáculos.

<sup>252</sup> Culpa entendido como el reproche basado en la internalización de valores, mayormente valores parentales. En contraste, vergüenza esta basado en la desaprobación desde el exterior, desde otras personas. La culpa en las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona esta relacionada con lo que perciben su propio fallo para vencer los obstáculos organizacionales el cual se corrobora por su falta

pensar que la falta de ascenso es porque “hay algo malo en ellas”. Así las entrevistas reflejan un desencanto generalizado por parte del grupo de mujeres de Barcelona: no encuentran una relación directa entre su desempeño y sus credenciales con su actual estatus en la jerarquía ocupacional y ante la falta una mejor herramienta que pueda explicar su situación, generan sentimientos de frustración y dudas respecto a su posición como mujeres en la sociedad, lo cual no había ocurrido con anterioridad.

### **3.5 Feminidad en Disputa.**

Hasta ahora hemos analizado la serie de conflictos que surgen alrededor de los dos grupos de mujeres profesionales e independientemente de la particular expresión de los conflictos en cada grupo, las entrevistas reflejan un problema en común: el cuestionamiento de su performance profesional debido a su condición de mujer y la serie de factores que se atribuye a su identidad femenina. Nuestra intención en este apartado es analizar distintas expresiones de las denominaciones de idoneidad para el comportamiento femenino y masculino (West y Zimmerman, 1987) dentro de los espacios laborales, es decir, cómo las mujeres jóvenes profesionales se enfrentan a constantes reproches y actitudes descalificadoras, que tienen que ver con la forma en la aceptan o rechazan los preceptos tradicionales de feminidad dentro del espacio de trabajo.

Ya sea la insistencia en observar la estructura organizacional como algo “ajeno” a las relaciones género o la visión “*new age*” que aboga por programas para la diversidad dentro de los espacios de trabajo, diversos estudios (Acker, 1990, 1990<sup>a</sup>; Cockburn, 1985; Wacjman, 2010) muestran que los intentos de minimizar los factores de género (de raza, etnia, etc.) por medio de la adopción de ideales igualitarios dentro de las estructuras organizacionales, tienen limite debido a que la organización laboral usualmente está guiada por normas culturales y prenociones de distinta naturaleza. Estos estudios muestran como las organizaciones y las dinámicas de los espacios de trabajo son siempre formados en procesos interactivos de creación de sentido siempre en relación con los sujetos que toman parte en ellos.

Estamos de acuerdo en que las mujeres en muchos lugares han asumido puestos u oficios que previamente no habían hecho y que previamente eran exclusivo dominio masculino y aunque las mujeres en los últimos años han ganado posiciones de

---

de ascenso laboral. Por su parte, la vergüenza es por las expresiones de este fallo, las cuales son visibles desde el exterior.

relevancia dentro de las organizaciones laborales, esto no ha sido suficiente respecto a sus pares varones. En este sentido, las mujeres parecen permanecer relegadas en trabajos con menores salarios, menos estatus o menor autonomía. Incluso cuando las mujeres llegan a acceder a posiciones con cierto poder, es posible ver como lógicas (in)formales masculinas garantizan casi siempre los puestos para sus compañeros varones. Las distinciones que dan acceso (o lo contrario) a las redes de contactos dentro de la organización laboral están definidas simbólicamente. Dichas distinciones crean una especie de límites simbólicos que ordenan a las personas dentro del espacio de trabajo en grupos de uno u otro tipo.

Dentro del espacio de trabajo, las distinciones y márgenes simbólicos son comúnmente dibujados alrededor de la gente de acuerdo a diversas variables: clase, género, raza, edad, etc. Dichos márgenes son una especie de “mitos institucionales” (Berrey, 2013, p.351) que si bien no son el reflejo de la capacidad real de los individuos funcionan de manera más o menos efectiva para asegurar que ciertas pautas dentro de la organización continúen funcionando.

La alta gerencia es un repositorio de poder y autoridad y es un espacio donde se toman las decisiones más importantes dentro de una empresa, por tanto afirmamos que los procesos de género, usualmente matizados en las escalas laborales medias y bajas, pueden ser más visibles en esta clase de espacios. Con frecuencia se asumen los discursos de la alta gestión (*management*) en términos impersonales, cómo ciegos al género, aunque en realidad la alta gestión ha sido pensada y es llevada a cabo por hombres. Los discursos y las prácticas de la alta gestión—en apariencia, neutrales—basan y refuerzan las jerarquías profesionales entre hombres y mujeres.

Siendo la lógica corporativa producto del capitalismo, los discursos, iniciativas, actitudes y actividades son construidos para presentar un sujeto racional “el manager”, como la autoridad prima y glorificada de la gestión. El *management* es una ocupación histórica y culturalmente asociada a los hombres, presentándose inherentemente como masculina. Por tanto, este manager no es neutro, tiene un género, que es el masculino. Es así como los espacios gerenciales se presentan como cruciales para los ordenamientos de género y para el establecimiento y preservación de distintas lógicas de masculinidad.

Investigaciones previas han documentado una discrepancia entre rasgos estereotípicamente femeninos y aquellos considerados cómo necesarios para ocupar cargos directivos (Dipboye, 1985; Čejka y Eagly, 1999; Eagly y Karau, 2002;

Heilman, 2001). Dentro de esto, las mujeres suelen ser percibidas como más orientadas a la colectividad (cuidadas de los demás) y con menos poder de agencia mientras que los cargos de dirección demandan un sujeto independiente, ambicioso y autosuficiente (Basow, 1986; Williams y Best, 1990).

A pesar de que están surgiendo nuevas corrientes para reposicionar las “gerencias femeninas” dichas corrientes no hacen más que diferenciar los estilos de gestión masculinos y femeninos, afirmando –nuevamente– las características femeninas como naturales y como estas pueden ser utilizadas dentro de los puestos de liderazgo. Al afirmar que las mujeres son “más propensas” al trato amable, al cuidado del equipo y orientadas a un desarrollo “más estable” no hacen más que ratificar los esencialismos de género. Su enfoque de los *liderazgos femeninos* como sensibles continúa implicando que la idea que las mujeres son capaces de cuidar en una manera que los hombres no pueden.

El clamor por “liderazgos femeninos”, es decir, contrarios a la forma de actuar masculina, gira alrededor de conceptos estereotipados que se centran en una supuesta naturaleza femenina cariñosa, empática y sumisa. Utilizando terminología basada en *viejos prejuicios* colocados bajo lo políticamente correcto (McRobbie, 2004, 2007, 2010) omiten que el discurso del *management* se ha construido en términos masculinos, determinando sus lineamientos y problemáticas alrededor de la masculinidad y las necesidades de esta. Por tanto, no es de extrañar que las mujeres se encuentren en puestos de dirección considerados *ad hoc* a sus propias características: Recursos Humanos, Administración, Comunicaciones, etc.

Sin embargo, la construcción de las mujeres distintas de los hombres dentro de los espacios gerenciales o de gestión es uno de los mecanismos por los cuales el poder masculino es mantenido. Es aquí donde observamos de forma más clara los regímenes del género (Connell, 2005) pues observamos relaciones institucionalizadas de poder entre hombres y mujeres donde el género se encuentra envuelto tanto en los individuos como en instituciones y procesos históricos. Por tales procesos de género se dictan la forma en que trabajos y carrera pueden ser constituidas tanto a nivel simbólico como en las prácticas sociales, discursivas y materiales, siendo estas relaciones de poder asimiladas en la identidad de género de los y las gerentes. Por ello, a pesar de que la organización muestre una tendencia a la adopción de políticas no discriminatorias—e incluso llegue a condenarlas—los individuos pueden utilizar el

género como mecanismo para mantener posiciones privilegiadas o para reforzar identidades amenazadas (Britton, 2000).

A partir de esto observaremos como ambos grupos presentan una serie de problemas usuales derivados del constante cuestionamiento de su performance profesional por el hecho ser “mujeres”. Las narrativas dejan ver como al encontrarse en un espacio altamente masculino, su autoridad siempre es cuestionada, siendo exhortadas a mantener un bajo perfil. Asimismo, las mujeres son altamente sexualizadas lo que tiene un doble efecto, por un lado, mantiene los cuerpos de las mujeres como sitio de regulación y por otro crea un conflicto interno entre la demanda de ser femenina y ser negociadora.

### **3.5.1 “Virtud es fortaleza, ser bueno es ser valiente<sup>253</sup>[...]” Influencia de las percepciones de género sobre la capacidad percibida de las mujeres jóvenes profesionales.**

En este apartado hacemos énfasis en las narrativas centradas en la serie de descalificaciones o cuestionamientos de las mujeres jóvenes profesionales (tanto de Puebla como de Barcelona) inherentes a su rol de género. Las narraciones van a mostrar como las mujeres a pesar de estar altamente calificadas son consideradas como carentes de las habilidades necesarias para ejecutar un trabajo:

“Bueno, puedo subirte si es lo que esperas, pero no puedo dejarte ser la cabeza de la división, sería muy problemático y tendría a todo el mundo tocándome las pelotas [...]”. **Ex-Jefe de María S**

“no me lo tomes a mal, pero *te veo muy verde*” **Respuesta recibida por Irene A en una entrevista de trabajo**

“Una vez tuve una cita con un colega, un gerente de la división de innovación. En un momento, al empezar a hablar sobre el diseño, le comenté que yo he diseñado algunas cosas que se habían exhibido en algunas muestras. Él se puso serio y después con un tono sarcástico me dijo 'para ser una chica tiene ideas interesantes’” **Sofía R**

“*Ayyy morenita, no te vayas a acabar por trabajar tanto*” **comentario de un hombre del personal de limpieza hacia Celia L**

“Muchos compañeros están de acuerdo en que las mujeres no asciendan, sobre todo porque piensan que están sujetas a embarazos o al esposo” **Emilia C**

---

<sup>253</sup>Machado, A. (1976). *Antonio Machado: antología de su prosa* (Vol. 3). Editorial Cuadernos para el Dialogo.

“a ver reina, este no es trabajo para *viejas fresas*” **comentario de un obrero a Marcela C**

“Yo estaba en una reunión con un representante del *Ajuntament*. Habíamos llegado al acuerdo de una iniciativa para un seminario de negocios para personas en paro. Él estaba muy contento con mi idea, al final cuando nos íbamos a dar la mano, él para y me dice ‘oye, pero primero ¿no tenemos que consultar esto con tú jefe?’” **Ana R**

“*Paolita es muy buena*, pero a veces no entiende que las cosas necesitan firmeza [...] ella ¿qué mano dura va a tener?” **Jefe de Paola B**

“¡jo!... es que he tenido un día más largo... a estos de la Harley no les va nada bien que una tía este ahí dando órdenes...” **Helena G**

Las narrativas dejan ver que las mujeres de ambos grupos son blanco de críticas debido a que el largo *set* de atributos de mando (objetividad, agresividad, ambición, fortaleza, entre otros) son características reservadas para el colectivo masculino. Es posible ver que tales cuestionamientos no sólo provienen de jefes y colegas sino además de subordinados quienes muestran excesos de franqueza o confianza al puntualizar la falta de habilidad de las mujeres para realizar una tarea.

Moss Kanter (1977) fue una de los primeras en identificar la “ética masculina” en las gerencias corporativas. A partir de su estudio con profesionales abogados, Kanter encontró que los espacios más altos se rigen por un ideal preconcebido, altamente masculino, donde los hombres en los puestos más altos se referían a ellos mismos como “*Rambos*<sup>254</sup>”, es decir, como alguien que destruiría por si solo a sus enemigos sin importar lo que cueste. Asimismo la autora encontró que en los varones es una práctica regular alardear sobre el tamaño de su miembro, el cual estaba en función de los casos ganados. Los varones solían describir su desempeño en la corte en términos masculinos “seducir al jurado” e incluso hasta “violiar a un testigo” mientras que aquellos abogados que no ganaban casos eran vistos como “impotentes” o como “descojonados”.

Por su parte, las mujeres dentro del estudio de Kanter estaban siempre forzadas a tomar la decisión de “acomodarse” a dichas lógicas o “resistir” a ellas dejando claro

---

<sup>254</sup> *Rambo* es una popular saga de películas de acción protagonizadas por Sylvester Stallone. Las películas se centran en un veterano de la Guerra de Vietnam, John James Rambo, sumamente experto en todas las técnicas de supervivencia y guerra de guerrillas. Disponible en <https://es.wikipedia.org/wiki/Rambo> Última visita 15/10/2015

que aquellas que tenían el deseo de ser exitosas sólo podían serlo en términos de enarbolar los atributos de sus colegas masculinos (1977, p.134). Es claro que no podemos generalizar que las prácticas masculinizadas estén presentes en todos los espacios de poder, esto dependerá del contexto, pues es posible que estas prácticas sean menores en espacios en donde existen más mujeres dentro de los mismos espacios.

Asimismo, las narrativas dejan ver como las mujeres han caído en un “altruismo socialmente impuesto” (Folbre y Weisskopf, 1998) para llevar a cabo tareas y funciones que poco tienen que ver con su tarea como gerentes o *managers*: *llevar cafés, sacar fotocopias, planeación de fiestas (cumpleaños, jubilaciones), reparar ropa de colegas (coser un botón, por ejemplo), encargarse de la vestimenta del personal*, etc. Labores que ellas llevan a cabo porque si bien son *managers* también son mujeres. Dicho altruismo se da en espacios donde existe una marcada socialización de género y tal como aseguran Folbre y Weisskopf (1998) la imposición social se produce mediante la concepción y la puesta en práctica de unas normas sobre las obligaciones familiares que están muy sesgadas a favor de uno de los sexos. Este fenómeno es producto de la manera de interpretar el comportamiento de un hombre o de una mujer en función de las prescripciones tradicionales de género cuyas normas están íntimamente relacionadas con los conceptos acuñados en el seno de la sociedad respecto del altruismo para con la familia y el egoísmo individual (Badgett y Folbre, 1999).

En la misma línea, Doris Weichselbaumer (1999) intenta analizar hasta qué punto la ocupación de las mujeres influía en su grado percibido de “feminidad”. En un periódico la autora colocó en el periódico dos anuncios para buscar pareja con dos mujeres ficticias, cada una con las mismas descripciones excepto el trabajo, siendo una enfermera y la otra electricista. La autora encontró que la mujer con la profesión típicamente femenina obtuvo un número más alto de respuestas que la mujer electricista. Esto deja ver que la predisposición a considerar ocupaciones típicamente masculinas y femeninas tiene un fuerte impacto en el rango de deseabilidad de los individuos, lo que nos muestra que aquellas mujeres que ejercen una ocupación considerada “no adecuada” para su género resultan menos “atractivas” quedando siempre sujetas a agravios en función de su calidad de “poco femeninas”. La predisposición a la condición de femineidad a la que están sujetas las mujeres tiene graves consecuencias –materiales e inmateriales– que contribuyen a perpetuar la

inequidad de géneros tanto en los espacios de trabajo como en la vida privada de los sujetos.

### **3.5.2 Cómo te ves te tratan. Apariencia física y roles de género dentro de la dinámica laboral de las mujeres jóvenes profesionales.**

En este apartado analizamos las múltiples experiencias vinculadas a la serie de reacciones que vinculan una determinada apariencia física con el performance y carácter de las mujeres jóvenes profesionales (tanto de Puebla como de Barcelona). La serie de experiencias visibilizan una serie de prejuicios contra el desempeño femenino se apege o no a los cánones de género establecidos. La percepción de que estas mujeres carecen de las habilidades necesarias para cumplir adecuadamente los cargos de dirección decanta en serie de evaluaciones negativas o paternalistas en cuanto a su desempeño laboral pero siempre vinculado a su apariencia física.

“uno de los jefes me dijo que tenía que comprender que era una cuestión de imagen [...] que no era fácil para los socios tener que estar con una mujer [...] yo le dije: *ahhhh* ¡pero si no tienen ningún problema con las secretarías! a lo que él me respondió: eso es muy diferente” **María S**

“¿cómo sé que importa cómo te ves? Porque en mi primera entrevista del trabajo, la reclutadora me dijo mirándome de abajo a arriba: ‘no te ves como sonabas en el teléfono’” **Irene A**

“El último día, cuando se presentan los proyectos y se dan los ganadores, ellas obtuvieron el primer premio, y como te imaginarás, todo el mundo estaba indignadísimo, pues decían que no eran lo suficientemente buenas para ganar. En el vuelo de regreso un compañero de equipo me dijo que era injusto que las mujeres pudiéramos usar nuestro físico para ganar los concursos, y que debería haber un código de vestimenta para las presentaciones” **Lidia R**

“no nos vamos a hacer tontas, todo el rollo es por ser *vieja* ¿no?, lo demás ya es pilón[...] que si porque soy rica, que si porque soy pobre, que si estoy calificada o no, que si soy fea, que si soy guapa, o gorda o flaca[...]¿te recuerdas al jefe de SAP? ese que nos topamos en la cafetería, el pegostre ese[...] ¿tú te vas a creer qué a ese le pusieron los mismos *peros* que a mí? ¡*Noooo* que va! ¡Si está feísimo el tipo! [...]” **Marcela C**

“this is my *beautiful niece*, she is a talented architect” **Tío de Pamela T**

“vamos, que soy la bonita, la guapa, hasta la maja, pero la lista ¡jamás!” **Helena G**

“ahhh pero tú por otra cosa” **Profesor de Calculo Avanzado a Ema M**<sup>255</sup>

“¡Tía eres idéntica a la Carbonero! ¿Para qué trabajas tanto si eres muy bonita?” **Comentario de Camarógrafo a Marta C**

“no recuerdo haber tenido juicios negativos en cuanto a ser mujer pero confieso que si es más complicado cuando eres la tía guapa, así como que todos pasan de ti y hay que hacer un esfuerzo para que se oiga tú voz, pero bueno, si lo logras quiere decir que te lo merecías ¿no?” **Sofía R**

Observamos juicios constantes por la “apariencia” de las mujeres, las cuales siguen respondiendo en mayor medida a los estereotipos masculinos y femeninos. En esta línea, los estereotipos femeninos pueden tener serias implicaciones en el sentido de percibir si una mujer es adecuada o no para un puesto laboral. Debido a que las mujeres en los espacios de dirección es un fenómeno relativamente nuevo, estas mujeres contrastan con el resto de mano de obra femenina, el cual es considerado tradicional—al menos en un sentido laboral—por poseer atributos típicamente asociados a la feminidad: trato cálido, destreza, paciencia, etc.

Así aunque ser mujer no se muestre abiertamente como un factor discriminatorio, los factores asociados a esta condición (estado civil, capacidad reproductiva, edad, apariencia física) juegan un papel importante en la percepción de capacidad de las mujeres en espacios gerenciales. Cabe resaltar que la “apariencia física” no tiene el mismo impacto en hombres y mujeres en cargos de dirección. Los hombres se ven altamente beneficiados de la “relativa uniformidad del código de vestir masculino para el trabajo” (Glick et al., 2005) mientras que las mujeres tienen un código ambiguo y complejo que abarca desde el tipo de ropa, color, largo, hasta el cabello y maquillaje<sup>256</sup>.

Aunque ser “atractivo físicamente” puede conducir beneficios para hombres y mujeres, el ser consideradas “físicamente atractivas” (guapa, bonita, bella, etc.)

---

<sup>255</sup> El profesor realizó una expresión de desenfado cuando Ema M mostró sus notas sobresalientes en la materia previa dando a entender que ella había obtenido buenas notas por ser “guapa”.

<sup>256</sup> Esta notable ambigüedad se ve reflejada en la anécdota narrada por Lidia R, cuando no existe amenaza, se acepta que las mujeres hagan uso de vestimenta y maquillaje para “ser atractivas” sin embargo, cuando se trata de méritos o logros, las mujeres son condenadas por la utilización de dichas estrategias, marcándolas como injustas o imparciales.

resulta contraproducente para las mujeres. Rudman y Borgida (1995) muestran como las mujeres consideradas como atractivas reciben un trato y una evaluación diferente respecto a las mujeres que se considera no lo son. Mediante el análisis de las evaluaciones para obtener un puesto de prestigio, los autores encontraron que los evaluadores (tanto hombres como mujeres) etiquetaron a las mujeres atractivas como menos competentes pues eran consideradas a primera vista como “altamente sexuales”. Asimismo, estas mujeres fueron catalogadas como poco profesionales—pues se les consideraba cómo faltas de moral y propensas a romper el equilibrio del grupo, y por tanto, no aptas para el empleo.

En concordancia con esto, observamos como los juicios hacia las entrevistadas suelen asociar el grado del atractivo de las mujeres a dos vertientes que dependen de su apego o desapego al rol tradicional de la mujer. En el primer caso, están las denominadas “chicas buenas” (bondadosas, sumisas, débiles). Aquí las mujeres son discriminadas porque no encajan con las supuestas características del trabajo gerencial (falta de fortaleza, carácter, agresividad), una especie de comportamiento paternalista que intenta justificar su exclusión bajo su falta de habilidad para “encajar” debido a su género y hacerles ver que estarían mejor en trabajos, labores o áreas más feminizadas.

Aquellas mujeres que se despagan de los roles tradicionales femeninos, son vistas como una especie de *femme fatale*. Las mujeres son estigmatizadas y denostadas porque no aceptan llevar un bajo perfil y al estimarse que estas mujeres no guardan “la compostura” se les considera como desenfrenadas y hasta perversas (Rowe, 2007). Estas mujeres despiertan la indignación de colegas, jefes y subordinados, pues se trata de mujeres percibidas como “indomables”, que carecen de control. Al mostrarse “agresivas”, “abiertas” o “temerarias” son vistas como una especie de “depredadoras femeninas” que representan una amenaza al romper con lo establecido. Es así como observamos que las mujeres, independientemente de su comportamiento, están en constante juicio por representaciones sociales ligadas a su género. Si muestran su habilidad, destacando del resto, las mujeres se enfrentan a un juicio negativo por parte de compañeros, subordinados o superiores dentro del trabajo, lo que puede desembocar en la pérdida de un grupo que secunde sus propuestas de trabajo (pérdida de aliados), ostracismo profesional (al representar una amenaza se les aísla de la dinámica laboral para bloquear su avance) y/o el estigma profesional basado en la pérdida de su supuesta feminidad (*femme fatale*). Dichas interacciones

no son mutuamente excluyentes sino más bien complementarias, ya que pueden ser fases de un mismo proceso que en definitiva representa una dinámica usual dentro de los espacios donde encontramos conjuntamente laborando a hombres y mujeres y suelen ser utilizados como tácticas para frenar el avance femenino dentro de la escala organizacional.

Rudman y Glick (1999) demuestran que mujeres con características de agencia (es decir, competentes y competitivas) son constantemente descalificadas y son vistas como menos agradables en relación a hombres con las mismas actitudes. Su análisis sugiere que la devaluación de las habilidades sociales de las managers mujeres (y no su competencia) tiende a deslegitimar el desempeño de las mujeres y a reafirmar la tendencia hacia una gerencia masculina dentro de las organizaciones. Es así como los aclamados “estilos gerenciales femeninos” no pueden ser la salida para el acceso de las mujeres a las altas jerarquías laborales, ya que sirven para reforzar la discriminación en contra de mujeres asertivas y/o competentes.

Por tanto, las mujeres que muestran rasgos de comportamiento masculinos son vistas como transgresoras (Rudman, 1998) de las prescripciones de la “típica” amabilidad femenina. A pesar de la agencia (en el sentido de mostrar actitud de liderazgo, competencia y ambición) se considera necesaria para posiciones de liderazgo<sup>257</sup>, estas expectativas reportan efectos negativos para las mujeres, quienes deben trabajar – más– para contrarrestar la percepción de que son socialmente deficientes. Así aunque la agencia en las mujeres en posiciones de poder puede ser altamente valorada, su uso disminuye la simpatía de las mujeres frente a otros<sup>258</sup>.

### **3.5.3 Estrategias de combate contra las prescripciones de género de las mujeres jóvenes profesionales.**

En suma, es visible que ambos grupos de mujeres se enfrentan a una fuerte presión para superar las expectativas estereotipadas para tener éxito en el lugar de trabajo. Tal como lo argumentan Phelan et al. (2008, p.408) las mujeres en competencia para los cargos de dirección o liderazgo deben combatir la presión que las orienta a elegir

---

<sup>257</sup> Aunque dicha reacción responde en gran medida–aunque no siempre–del sector que se trate. Cuando se trata de mujeres que demuestran un alto performance (capacidad de decisión, motivación y ambición) sufren mayor estigmatización cuando la “amabilidad” interpersonal se marca como requisito para el trabajo, es decir, en áreas donde el trabajo es altamente feminizado (Rudman y Glick, 199, p. 1005).

<sup>258</sup> Es lo que Rudman (1998) denomina como *backlash effect*, es decir, cuando las mujeres al mostrar “capacidad” para la realización de tareas sufren, al mismo tiempo, el riesgo de ser vistas como menos agradables que sus pares varones que se comportan de forma idéntica.

entre ser descalificadas por no ser suficientemente competentes o la descalificación por no ser suficientemente femeninas. El problema no termina al acceder al puesto, pues incluso cuando logran romper la barrera del techo de cristal, el estigma sobre su (in)capacidad de agencia—obviamente vinculada a su género—puede influir negativamente en las evaluaciones de sus compañeros de trabajo así como en las negociaciones salariales. De esta manera, existe una serie de “efectos acumulativos” (Rudman, 1998) que marcan la penalización de la agencia femenina y que tiene un impacto sustancial en la capacidad de las mujeres para alcanzar los más altos niveles de liderazgo y éxito profesional.

En nuestro análisis encontramos que la diferencia entre los dos grupos de mujeres profesionales radica en la expresión de las estrategias para contrarrestar los dilemas laborales. Observamos que para el grupo de mujeres jóvenes profesionales de Barcelona la fortaleza se basa en un repliegue. Haciendo alusión al término militar “retirada”, las mujeres abandonan la posición de ofensiva, es decir, su búsqueda de promoción profesional y se repliegan a una posición más segura: buscan al grado máximo un consenso y al hacerlo muchas veces caen en un consentimiento de la preeminencia de sus colegas varones sobre ellas. Muchas mujeres en este grupo terminan por internalizar un cierta auto-percepción sobre sí mismas y de la función que deben asumir, la cual debe estar acorde a las expectativas sociales, y más que buscar aprobación, buscan evitar a toda costa la desaprobación.

Este grupo de mujeres enfatizan un escenario de igualdad de capacidades donde sin embargo, hombres y mujeres tienen diferentes *sensibilidades* para llevar a cabo ciertas tareas. A través de una *internalización* de las diferencias de género, las mujeres aducen capacidades, talentos o torpezas acordes a la naturaleza femenina o masculina de los seres humanos.

Tal como se menciona en capítulos previos, al encontrarse desprovistas del reconocimiento de las diferencias de género, optan por la retirada —es decir, no mostrarse demasiado— aunque esto desemboca en un temor paradójico: miedo por contenerse pero también miedo al rechazo. Con ello, pasan a desarrollar la idea de que hacen algo “que vale la pena”: un trabajo de trascendencia que demanda grandes esfuerzos que implican una serie sacrificios (puesto inferior, un salario inferior, falta de vida personal, etc.) que ponen en jaque su supuesta libertad de elegir.

Por su parte, las narrativas del grupo de jóvenes profesionales de Puebla revelan una actitud de desafío en aras de cumplir sus expectativas labores lo más pronto posible.

Aunque estas mujeres también se encuentran cuestionadas por su competencia, no tienen miedo a ejercer su agencia en términos de clase (uso de redes de contactos, por ejemplo) para poder subvertir una situación de exclusión o segregación. En este sentido, no rechazan adoptar características del *management* masculino si esto va a disminuir las disputas en torno a su capacidad como mujer.

En la disyuntiva de las mujeres que ocupan cargos de poder, que las lleva a elección unilateral entre ser respetadas o ser apreciadas, este grupo de mujeres opta ciertamente por el respeto. El uso de redes informales en el espacio laboral, tanto en niveles superiores como inferiores es utilizado como herramienta para ganar un mayor nivel de agencia. No obstante, al igual que el grupo de mujeres profesionales de Barcelona, observamos imágenes de *feminidad contradictorias* que nos dejan ver que aunque estas mujeres no tienen miedo a verse menos femeninas, esto se debe a una compleja disociación del rol femenino y el rol profesional.

En las narraciones se hace evidente que ambos grupos de mujeres quedan atados a la vigilancia de la feminidad tradicional a través del cuidado de su apariencia, a la que someten a una rigurosa disciplina: cuidan su alimentación, hacen ejercicio físico al igual que se preocupan por su postura, sus maneras y modos de expresión, su forma de vestir, etc. En un sentido extraño y ambiguo, ambos grupos poseen una visión esencializada de los roles de género: ya sea mediante el enaltecimiento de virtudes individuales para desarrollarse por completo o mediante el esbozo de ideologías que destacan la preeminencia de la conyugalidad y maternidad sobre el rol profesional. Así ambos grupos de mujeres continúan reflejando un excesivo intento de perfección para mostrarse como “súper-mujeres<sup>259</sup>” o heroínas improbables dentro de una agenda que continua siendo marcadamente masculina.

### **3.6 Conclusiones de Capítulo.**

Nuestro análisis deja ver que tanto las mujeres profesionales de Barcelona como las de Puebla muestran que su actual relación con el trabajo está profundamente relacionado con las actitudes y experiencias de su etapa de crianza, lo que en cierta medida determina su rol como mujer profesional. En definitiva nuestros hallazgos concuerdan con estudios previos sobre mujeres en cargos de elite pues encontramos

---

<sup>259</sup> Término acuñado por Marjorie Hansen Shaevitz (1988) en su libro “The Superwoman Syndrome” aludiendo a aquellas mujeres que tienen que manejarse efectivamente llevando a cabo múltiples roles (ama de casa, madre, esposa, trabajadora, etc.).

que se trata de grupos con características bien definidas cuyas excepciones se sitúan en función del lugar de procedencia del grupo: mujeres provenientes en su mayoría de hogares nucleares, con poca descendencia<sup>260</sup>, que en la mayoría de los casos es de predominancia femenina. Asimismo dichos hogares estaban conformados por un padre proveedor altamente educado cuya ocupación es de índole gerencial o ejecutiva y de una madre ama de casa encargada de la crianza y las labores domésticas. Por el ingreso familiar, los hogares se situaban en zonas donde tradicionalmente se han asentado los estratos medios y altos. Las mujeres de nuestro estudio, en su mayoría tuvieron acceso a la red de colegios privados (o concertados), un gran número pudo tener acceso a educación fuera de los países de origen y en general sus familias echaron mano de una infinidad de recursos extra-escolares para consolidar una trayectoria educativa exitosa.

Nuestro análisis muestra la importancia de comprender cómo las redes informales en el espacio de trabajo se materializan para las personas que están inmersas en ellas. Con esto observamos cómo las mujeres de un grupo (Barcelona) quedan excluidas de esta clase de redes, ya sea porque la dinámica las excluye por el hecho de “ser mujeres” (*boy's club*<sup>261</sup>) o porque estas se niegan a participar pues consideran que mediante el “trabajo duro” llegarán a la meta deseada.

La creencia del *ethos* meritocrático que confía en una estructura de movilidad social basada en el esfuerzo y mérito individuales, construye sofisticados sistemas de segregación donde estas mujeres internalizan que su éxito o fracaso depende de lo que cada una haga sin ayuda de agentes externos. Por su parte, para el grupo de Puebla existe un escenario que estimula el uso de las redes sociales: las deficiencias institucionales vinculadas al desmantelamiento de las formas estatales tradicionales y la falta de consolidación de un Estado de Bienestar, agudizan la magnitud de las inequidades sociales a su vez que crean un excesivo nivel de desconfianza interpersonal, lo que deriva en un alto uso de las redes sociales para poder contrarrestar la fuerza de la serie constricciones estructurales (clase, género, raza, etc.) en la que están inmersas.

---

<sup>260</sup> O bien sea el caso (Puebla) con una descendencia mayor pero siempre con recursos suficientes para dotar a los hijos de las herramientas necesarias para la reproducción social.

<sup>261</sup> Refiere a las redes sociales informales masculinas que existen a menudo dentro de los espacios de trabajo. En estas redes, los hombres comparten información en un ambiente menos formal, establecen lazos de confianza así como relaciones personales. Estas redes pueden ser potencialmente problemáticas para las mujeres que se encuentran en el mismo espacio laboral pues en muchos casos se les excluye de dicha interacción, y por tanto de la información y recursos creados y compartidos dentro de esas redes (Morgan, Quesenberry y Trauth, 2004).

Queda claro que la cultura organizacional, los altos mandos continúan estructurada bajo un sistema de pautas masculinas que la mujer tiene que adoptar, pues se trata de una práctica de hombres, dirigida para hombres y en general, que tiene ver con los hombres. Ambos grupos, dado su estatus de “managers”, “gerentes” o “profesionales” enfrentan conflictos por su género, pero las expresiones de dichos conflictos varían y la *carga emocional*, es decir las expresiones de conflictos generados en el espacio de trabajo, se manifiesta de forma distinta en cada uno de los grupos de mujeres.

Los relatos dejan ver que el Grupo de Mujeres Profesional de Puebla muestra un patrón de menor rotación laboral pero de mayor consolidación profesional. Es visible que este grupo de mujeres se encuentran una posición ocupacional de mayor jerarquía. Las trayectorias laborales de este grupo de mujeres dejan ver que en la mayoría de los casos, las mujeres han accedido a determinado puesto por su conexión con alguien en la escala superior o por su efectivo uso de las redes sociales. Observamos como muchas de ellas iniciaron su vida laboral en la empresa familiar y que algunas continúan haciendo carrera dentro de ella. Su uso de las redes informales dentro de los espacios de trabajo les ha permitido sortear la discriminación de género, crear una imagen de autoridad y con ello tener acceso a los altos niveles de la jerarquía laboral. Con esto no pretendemos decir que las mujeres de este grupo cuenten con menor preparación o que no posean las suficientes credenciales, sólo que ante la presión de normas sociales que presuponen conformidad con las expectativas tradicionales de género, este grupo debe de desarrollar su mayor potencial antes del cambio en su estatus civil (y ciclo de vida). Una vez establecidas en matrimonio deben mantener la solidaridad y cohesión familiar, bajo su rol de esposas y madres, lo que es poco compatible con su actual rol profesional.

Es relevante como muchas mujeres en este grupo han desarrollado un estilo de liderazgo masculino, visto comúnmente como desfavorable por mujeres del grupo de Barcelona. Nuestro estudio deja ver un alto grado de confianza y asertividad en los espacios de trabajo por parte de estas mujeres. Llama la atención su disposición a romper con las atribuciones típicamente femeninas durante su desarrollo profesional pero a la vez su aceptación por disminuir –o eliminar– su rol profesional en su etapa como madres. En este sentido, observamos que el problema de legitimidad en este grupo de mujeres toma otra vertiente: no se trata de que como mujeres no puedan ser profesionales, sino de que como profesionales no podrán ser “buenas” mujeres.

Tal como lo hemos detallado a lo largo de la tesis, el grupo de Puebla reconoce las reglas del entorno social y como tal, de su lugar concreto como *mujeres de clase media alta*. Las narraciones de las entrevistadas dejan ver una especie de aquiescencia ante su “destino” de mujer, el que sin embargo han optado por retrasar en la medida de lo posible. En un sentido ciertamente paradójico, el grupo de mujeres de Puebla no duda de sus capacidades para la alta dirección y no teme hacer uso de distintos recursos para consolidar su carrera. A través de su paso por una sociedad altamente regulada por las normas de género perciben que este último no afecta la interacción en el espacio laboral—si se tiene las conexiones adecuadas.

Aunque dentro del Grupo de Mujeres Profesionales de Puebla observamos un alto compromiso con la vida laboral, este sólo dura hasta que inicia su etapa conyugal, pues es en este punto dónde deberán declinar su rol profesional debido a que las cuestiones familiares requerirán su completa atención. En este caso observamos que este grupo muestra un patrón similar al de sus madres. Si bien provienen—en su mayoría—de hogares nucleares donde el padre era el principal proveedor, muchas de sus madres tienen estudios universitarios y muchas de ellas trabajaron —no a jornada completa—durante un periodo de tiempo. Observamos que aunque marcan pauta al desarrollar carreras “más exitosas”, ante un fuerte escenario que marca que los asuntos de negocios son asuntos de familia, estas mujeres continúan reproduciendo el discurso de “centralidad” de la mujer en el hogar, lo que significa un límite claro para su desarrollo profesional.

Por su parte, nuestras entrevistas con el grupo de Mujeres Profesionales de Barcelona dejan ver que la rotación laboral (horizontal) es uno de los principales factores de estrés en su vida laboral. Pese a que poseen un *stock* favorable de capital humano y gozan de experiencia profesional, la cultura organizacional las considera “no aptas” para continuar ascendiendo dentro del organigrama laboral. Las trayectorias laborales de las mujeres de Barcelona muestran una mayor movilidad dentro de distintos departamentos pero dentro del mismo nivel y con un puesto (al menos en título) en la misma escala organizacional.

En el grupo de Mujeres Profesionales de Barcelona encontramos un alto compromiso con la vida laboral, el cuál no debe declinar—en teoría— por su ciclo de vida o por su cambio de estado civil. Encontramos que aunque este grupo de mujeres muestra una alta orientación al trabajo, las mujeres tienen una lucha constante dentro de los espacios de trabajo y continúan siendo sublimadas a la figura de esposa y madre, lo

que plantea una contradicción entre el ideal de modelo de mujer y la situación real en que se encuentran. Las mujeres están en una existencia contradictoria entre la imagen de profesionales independientes y una realidad laboral fuertemente marcada por las prescripciones de los roles de género.

En este sentido, podemos observar la posición de desconcierto por parte de las mujeres del grupo de Barcelona, pues la socialización “sin género” producto de la crianza en el entorno familiar entra en conflicto con la cultura masculina de los espacios de poder dentro de las instituciones. Dentro de este grupo, el género, como discurso y cómo práctica, se difumina dentro de una apología meritocrática que brinda la percepción de un escenario social igualitario, neutro al género. En suma, encontramos un grupo de mujeres marcado por la falta de legitimación que no ocurre ni en plano profesional ni en el plano personal, pues a pesar de haber seguido las “reglas del juego” continúan desprovistas de los signos de respetabilidad requeridos en ambos espacios: falta de promociones a las altas escalas y/o consolidación de su proyecto de vida personal, como pareja/esposa y madre.

Es en este grupo donde encontramos mayores conflictos entre lo que ellas esperan de la vida y lo que la sociedad espera de ellas, dejando ver una serie de emociones (resentimiento, confusión, decepción, frustración o resignación) ante la serie de etiquetas y limitaciones que se les impone y la falta de estrategias para reconocer y enfrentar los desbalances de género en su vida como mujeres adultas.

Ya sea ante una concepción meritocrática o una naturalizada de la sociedad, el trabajo etnográfico nos permite observar cómo la serie experiencias subjetivas y el tipo de conciencia de estas mujeres dentro de sus contextos determinados son una serie de procesos que pueden coincidir en una patrón de relaciones sociales, en un tipo de determinado de instituciones y en los valores que los conforman. Es sólo a través de este largo proceso en donde se conjuntan las estructuras de clase y las estructuras de género que las mujeres jóvenes profesionales establecen antagonismos y luchas para enfrentar las determinaciones objetivas-subjetivas de las que son parte.

El que las mujeres de ambos grupos tengan que llevar un constante balance entre su agencia y su simpatía es una muestra de las múltiples formas de control sobre las mujeres en los espacios de trabajo, haciendo uso de las prescripciones de género como estrategia sutil para perpetuar la subordinación femenina en los espacios de poder (Phelan et al., 2008, p.410).

Asimismo nuestra investigación llama la atención sobre aquellos espacios, relaciones o dinámicas “neutrales”. No es que no exista diferencia de género, sino que se manifiesta de manera diferente en distintos espacios y en las sociedades en donde toman parte. En este sentido, nuestra intención durante todo el análisis ha estado enfocada en reconocer la multiplicidad de las experiencias femeninas considerando que “las mujeres tienen en común el hecho de que han sido marginados de la mayoría de los espacios de poder de nuestra sociedad. Este reconocimiento de la subordinación no es incompatible con el reconocimiento de las formas específicas y variables de esta subordinación pues diferentes grupos de mujeres tienen diferentes necesidades e intereses” (Wacjman, 1991, p. 11).

Esto nos debe de dejar bien claro que la conformación de procesos en función del género, son parte integral, tanto de los procesos sociales como de las estructuras en los que se conforman. Las relaciones de género marcan "que las ventajas y desventajas, la explotación y control, las acciones y emociones, así como una determinada identidad se modelan a través, y en términos de, las distinciones entre hombre y mujer, entre lo masculino y lo femenino" (Acker, 1990, p. 146). Por tanto, cuando las mujeres se mueven hacia profesiones u organizaciones dominadas por los hombres, dicho movimiento significa una amenaza a la disposición de género existente y a los espacios con marcada dominación masculina. Más allá de la diversidad de experiencias de los dos grupos y sus diversas expresiones, debemos recordar que no sólo las personas se definen en función del género, sino también ocupaciones, y de hecho prácticamente todo lo que encontramos en la vida social (Cockburn, 1985).

## **CAPÍTULO CUARTO. "En casa sin mujer ¿qué gobierno puede haber?". (Des)Ajustes de la vida personal, de pareja y de hijos de las Mujeres Jóvenes Profesionales.**

---

En capítulos previos hemos realizado un esfuerzo por describir la situación actual de nuestros grupos de mujeres jóvenes profesionales. El análisis de elementos claves sobre su familia de origen, el ingreso de los hogares, el grado de educación y ocupación del padre y/o la madre, lugar de residencia, entre otros, nos ha permitido conocer a fondo la serie de determinantes de su trayectoria educativa y de su actual trayectoria laboral-profesional.

El análisis de las distintas estrategias que utilizan los dos grupos de mujeres jóvenes profesionales para incorporarse, promocionarse y alcanzar posiciones de responsabilidad dentro de las instituciones nos ha permitido conocer mejor las barreras a las que se enfrentan los dos grupos de mujeres y las oportunidades en el uso de sus redes familiares. Asimismo hemos destacado como las trayectorias de las mujeres incluidas en este estudio están encuadradas en contextos socio-históricos determinados, y pese a que hablamos de una población con características bien definidas, sus luchas y conciliaciones, así como las experiencias que derivan de su establecimiento como mujer profesional están siempre en función de su entorno concreto.

Con ello aunque podemos determinar que ambos grupos experimentan en distintos grados, condicionamientos de género para cumplir sus expectativas de carrera, la capacidad para gestionar la serie de impedimentos y presiones dependerá en gran medida del contexto social en el que las mujeres se encuentran. Es así como en este capítulo tenemos la intención de analizar el papel de las mujeres como agentes en su vida personal. Teniendo en cuenta que en los últimos años en las sociedades occidentales, las exigencias de los roles de género han cambiado, nuestra intención se centrará en investigar si a partir de su rol como agentes altamente activos dentro de la organización laboral se reflejan cambios en su vida privada tales como nuevos

arreglos de pareja, cambios en las expectativas de maternidad o de la asignación de tiempo para la realización de las tareas domésticas y de cuidados, entre otros.

Nuestro trabajo no pretende abordar la complejidad de las múltiples dimensiones englobadas en torno a los modelos de relaciones conyugales-familiares sino completar las biografías de mujeres profesionales abordando aquello que consideramos de igual importancia: su entorno de interacción privado-personal.

A través de las narrativas de nuestras entrevistadas conoceremos aquellas vivencias personales difícilmente cuantificables que son parte fundamental en la conformación de su vida como profesional. Sugerimos, tal como lo habría hecho Fox (2005) en su análisis sobre la carrera de científicas en Estados Unidos, que la relación entre familia, género y productividad es mucho más compleja. Aunque en algunos casos el estado civil y el número de hijos puede ser un factor negativo en la carrera profesional y en la productividad de las mujeres, esto dependerá en mucha medida del tipo de familia, la extensión de las redes familiares, la edad de los hijos y la profesión del marido o pareja<sup>262</sup>. Por ello insistimos que es de suma importancia observar todos los cambios en los patrones socio-culturales en torno a las mujeres en un contexto histórico, pues este condiciona de manera importante la concepción sobre familia y carrera profesional, los roles de colaboración y compromiso dentro de la familia y en definitiva las relaciones entre los géneros.

#### **4.1 Sobre la disparidad entre mujeres y hombres en el uso del tiempo.**

A lo largo de este trabajo hemos resaltado como los individuos en función de su género expresan una división de funciones entre los espacios doméstico y público, lo que a su vez implica formas distintas de vivir y concebir el tiempo. Esto es por lo que Izquierdo et al. (1988, p. 9) aseguran que para los trabajadores el tiempo se hace discontinuo, porque el propio espacio se ha dividido: en un lugar se trabaja y en otro se recuperan las energías para volver a trabajar mientras que para aquellos quienes dirigen y conciben el trabajo desde casa, el tiempo es continuo y no se logra separar el trabajo productivo del reproductivo.

---

<sup>262</sup>Por ejemplo, los análisis de Fox (2005) demuestran que las mujeres casadas en segundas nupcias presentan ratios más altos que las mujeres casadas por primera vez. Asimismo, la autora sostiene que la productividad de las mujeres con hijos en edad preescolar es mayor que entre aquellas que no tienen hijos o que tienen hijos en edad escolar. Por último, la autora establece una relación positiva entre productividad científica y el hecho de que las mujeres estén casadas con otros científicos.

Los autores enfatizan que en el caso de las mujeres, el tiempo tiene un carácter continuo porque todo su tiempo está pensado en la reproducción. En muchos casos su vida está orientada en su mayor parte a producir la vida propia o de los demás. Este carácter continuo lo hace no controlable y ello se traduce en que es un tiempo autónomo<sup>263</sup>.

Tenemos claro que el que las mujeres compartan como tales, su subordinación bajo relaciones de género institucionalizadas no quiere decir que todas las mujeres sean iguales. Dicha condición de género se constituye activamente como parte de otras determinaciones, tales como clase, etnia, raza, edad, ente otras. Tal como sugieren Izquierdo et al. (1988, p.10) la confluencia de estos vectores incide en unos sentidos y usos del tiempo muy determinados. La desigualdad entre los géneros es un factor fundamental en la disparidad del uso del tiempo, pues determina formas distintas en que uno y otro género utiliza su tiempo<sup>264</sup>.

Lo anterior ciertamente determinará en mayor medida, la forma en que mujeres y hombres se insertan en las distintas actividades sociales (productivas y reproductivas) lo que deriva del acceso diferenciado en función del género a formas de conocimiento, capacidades, configuración de deseos y aspiraciones, es decir, de la División Sexual del Trabajo.

#### **4.2 Sobre los cambios en la participación de las mujeres en los cuidados y tareas domésticas.**

Por mucho tiempo, tal como lo mencionan Badgett y Folbre (1999) las mujeres han estado a cargo de los niños, los ancianos y los enfermos; del mantenimiento de las relaciones personales; de ofrecer apoyo emocional, atención personal, y de los acuerdos implícitos de sexualidad. En algunos lugares y bajo ciertos parámetros, este contrato social está cambiando. Con el masivo ingreso de las mujeres al mercado

---

<sup>263</sup> Izquierdo et al. (1988, p.10) mencionan, por ejemplo, que para muchas mujeres los días laborales no se diferencian de los festivos así como las horas de trabajo no se diferencian de las de descanso. Así los autores recalcan que el tiempo autónomo se estructura y organiza por la misma persona que lo usa y tiempo heterónimo es aquel que es estructurado y organizado por otros.

<sup>264</sup> Heisig (2011) realiza un análisis comparativo para encontrar la relación entre el ingreso familiar y el tiempo invertido en las tareas del hogar en 33 países. Sus resultados muestran que en la mayoría de los países, las mujeres de bajos ingresos hacen más tareas domésticas que sus contrapartes con ingresos mayores. El análisis muestra que la diferencia en el tiempo invertido en las tareas domésticas entre las mujeres con diferentes ingresos aumenta la desigualdad económica en general. En la misma línea Hook (2010) analiza 36 encuestas de uso del tiempo de 19 países (que abarcan 1965-2003) para encontrar en que medida la segregación de tareas del hogar se refleja en la segregación en el mercado de trabajo. La autora encuentra que la inequidad en la participación en las actividades domésticas esta directamente relacionada con las inequidades en la participación en el mercado de trabajo.

de trabajo, muchas de estas tareas han pasado a ser llevadas a cabo bajo el movimiento explícito de dinero<sup>265</sup>.

El incremento de la educación en las mujeres así como en su participación en el mercado de trabajo, ha permitido que estas desarrollen expectativas más allá de los roles tradicionales de género. Esto ha significado un aumento en las edades de emancipación familiar de las mujeres, la disminución de las tasas de matrimonio y de fertilidad, pero también nuevos arreglos en la participación de las parejas varones dentro de las tareas domésticas. Sin embargo, los nuevos arreglos en las familias no están siempre garantizados y debido a una variedad de condiciones (contextos económicos, culturales, etc.) no siempre suceden. A pesar de los crecientes enfoques en la igualdad de género y el equilibrio entre trabajo y familia, concebir un/a hijo/a aún afecta de manera diferente las carreras de las madres y los padres.

Las mujeres tienen que llevar a cabo una serie de esfuerzos para combinar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, lo que muchas veces acarrea estrés y tensiones. Las políticas de austeridad llevan a los gobiernos a la disminución de la asistencia social, que en una variedad de lugares ha quedado condicionada al empleo remunerado. El ingreso determina en un primer punto la adquisición de aparatos tecnológicos (aspiradoras, lavaplatos, lavadoras, secadoras, entre otros) pero además la contratación de personal doméstico y de cuidados, lo que en suma facilita y disminuye el tiempo invertido en la organización y cuidado del hogar<sup>266</sup>.

Así, las mujeres con menores ingresos y/o menores niveles educativos suelen tener menos flexibilidad para llevar a cabo la conciliación. Aunque pueda suceder que tengan acceso a la ayuda de otras formas de asistencia informal (ayuda de mujeres de familia extensa o amigos de la familia), eso no evita que las mujeres se vean sujetas a condiciones desgastantes para llevar a cabo las labores en dos espacios. Las madres disminuyen su participación en el mercado de trabajo—en aras de tener un “mejor cuidado” de la casa y los hijos—mientras las parejas o maridos rara vez disminuyen

---

<sup>265</sup> Esto ha creado un nicho destinado a cubrir la red de limpieza y cuidados domésticos que las mujeres no están en posibilidad de cubrir: guarderías, hogares para las personas mayores, contratación de empleadas domésticas, entre otros. Sin embargo cabe destacar la conexión e implicación emocional que existe en las actividades de cuidado es base esencial también de la economía de servicios pues esta se sustenta en buena medida en las “relaciones entre personas” (confianza, buena presentación, buena comunicación, etc.).

<sup>266</sup> El ingreso, según Heisig (2011, p.75) como un recurso que permite el acceso a las tecnologías domésticas, al pago de ayudas, a comidas en restaurantes y alimentos preparados, todos los cuales pueden ser utilizados para reducir el tiempo de trabajo doméstico. Por tanto, asegura el autor, esto continúa con la reproducción de las desigualdades de clase, ya que las mujeres en hogares con ingresos altos serán capaces de reducir la carga de trabajo doméstico en formas no disponibles para las mujeres en hogares de bajos ingresos.

sus horas de trabajo para ayudar a compensar las labores en el hogar (Hartmann, 1981; Bittman y Pixley, 1997).

Por otro lado, las presiones sobre la maternidad aumentan. La madre pasiva y abnegada debe pasar a ser una madre eficiente capaz de brindar una completa atención a la crianza y cuidados de los hijos, labor que se contrapone al ejercicio de una profesión debido al número reducido de guarderías pero también a la diferencia entre los horarios escolares y los horarios laborales, etc. Esta preocupación desorbitada por el desarrollo de los hijos y las hijas ha traído consigo una ideología maternal extrema que considera a niñeras y guarderías como “males necesarios” (Ortynecka, 2014, p.83). El uso de dicha asistencia, asegura Ortynecka, implica en muchos casos, una especie de castigo social sobre cualquier forma de cuidado ajena a la materna, las cuales son percibidas como perjudiciales para el desarrollo del o la infante (2014, p.83). Con ello surge un modelo normativo cultural sobre la maternidad como una “práctica intensiva”, en dónde la mujer adulta debe llevar a cabo la perfecta combinación de responsabilidades profesionales y familiares.

Independientemente de las variaciones de compromiso de las mujeres con su actividad profesional y con su vida personal-familiar, si hay algo común a toda las prácticas de atención y de cuidado es la especificidad de los sujetos que las llevan a cabo de forma mayoritaria: las mujeres. Los cuidados, independientemente de cómo o dónde se desarrollen, están feminizados siendo una prolongación de las normas de género (Badgett y Folbre, 1999). En este sentido, debemos recordar el papel del afecto como elemento indisociable del cuidado y que atraviesa todo el continuum de la reproducción social dentro del capitalismo actual (Solís, 2009, p.37).

#### **4.3 Introducción a los arreglos de la vida personal, familiar y de pareja de las mujeres jóvenes profesionales.**

Con el fin de examinar los procesos, las circunstancias y los discursos en el desarrollo personal de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla y Barcelona, en este apartado brindaremos la información sobre el actual estatus civil de las mujeres jóvenes profesionales, el tipo de relación que mantienen así como la información de sus descendientes—en el caso de que existan—, entre otros. Puede ser que bajo la etiqueta de mujeres ejecutivas o profesionales se considere que tienen las mejores probabilidades para combinar carrera y familia, sin embargo, la conciliación no debe

ser dada de antemano y no debemos dejar de lado la serie de mecanismos que permiten llegar a esta.

A continuación, el **Cuadro 12** nos permite observar los datos de la Vida Personal y de Pareja de las Mujeres Jóvenes Profesionales de Barcelona. Como es visible, encontramos un alto número de mujeres en cohabitación bajo régimen de Unión Libre (8 casos) mientras que la minoría son aquellas mujeres que mantienen una Relación sin Cohabitación (1 caso) o que se encuentran en estado de Soltería (1 caso).

Podemos observar que salvo en un caso, se trata de relaciones concebidas después de la finalización de estudios de posgrado, por lo que la duración de las relaciones oscila entre los tres y los seis años. A pesar de tratarse de relaciones descritas como “formalmente establecidas” (descripción dada por ambos integrantes de la pareja) vemos que sólo en un caso, una mujer de este grupo ha optado por la maternidad, habiendo ocurrido este hecho a una edad temprana (respecto a las cifras estadísticas del país) y previo a su inserción al mercado de trabajo<sup>267</sup>. Para un caso donde también se marcan hijos<sup>268</sup>, estos provienen de una relación previa por parte de la pareja y la custodia de los mismos es compartida.

El resto de las mujeres en una relación declara no haber tenido tiempo para planear la maternidad (8 casos), siendo un único caso donde una mujer declara no contemplarla en su panorama de vida.

En lo que respecta a los rangos de edad de las parejas de las Mujeres Jóvenes Profesionales de Barcelona, encontramos que el promedio de edad se encuentra en los 41 años, siendo la edad más baja 33 años y la más alta 51 años. En realidad, salvo por un caso en donde la pareja es de menor edad, el resto posee diferencias de edades que van desde los cuatro hasta los once años, con lo que observamos que se trata de parejas con mayor edad. En su mayoría (8 casos) se trata de hombres de nacionalidad española<sup>269</sup>, aunque dentro de estos una pareja ha nacido fuera de España (en Alemania) y posee la nacionalidad española por parte de la madre. El resto (2 casos)

---

<sup>267</sup> Se trata de dos hijas que se encuentran en estudios de Bachillerato y una de recién ingreso a la Universidad, respectivamente.

<sup>268</sup> Se trata de una hija en estudios secundarios y otro hijo en la educación primaria.

<sup>269</sup> De estos un número alto (6 casos) ha nacido dentro de Cataluña, en Madrid (1 caso) y en el extranjero (1 caso).

se trata de hombres nacidos en América Latina (1 argentino, 1 Colombiano) quienes fijaron su residencia con posterioridad en Cataluña<sup>270</sup>.

Refiriéndonos a los estudios cursados, el **Cuadro 12** deja ver que todas las parejas poseen un grado universitario, un número menor posee estudios de master (3 casos) y un número menor ha cursado estudios de Doctorado (2 casos). En su mayoría los títulos son por parte de universidades españolas (6 casos) y un número menor (3 casos) proviene de universidades en el extranjero<sup>271</sup>. Observamos un grupo de parejas con menor movilidad por estudios, pues solamente en un caso, la pareja con estudios de doctorado en España ha pasado un tiempo mayor a un año radicando fuera del país<sup>272</sup>. Asimismo, salvo por los dos casos de estudio de Doctorado, ninguna de las parejas recibió ayudas del gobierno para llevar a cabo los estudios (Becas o subvenciones).

Aunque no es visible en el cuadro, las entrevistas revelaron que existe un bajo número de parejas que maneja una lengua extranjera (4 casos) y sólo un caso donde la pareja maneja un tercer idioma. Vemos que se trata de un grupo de parejas con menores credenciales educativas, pues a pesar de que existen casos con estudios de Doctorado, la mayoría de las parejas solamente cuentan con los estudios de grado.

Las entrevistas revelan un grupo de parejas preocupado en su mayoría por una integración inmediata al mercado de trabajo y no por obtener un número mayor de credenciales educativas. Esto se refleja en las ocupaciones o cargos de las parejas, quienes se encuentran en posiciones consolidadas de dirección, de gerencia o al menos consideradas de prestigio<sup>273</sup>. En su gran parte laboran en el tercer sector (comunicaciones, educación, salud, servicios y comercio) mientras que sólo en un caso la pareja trabaja para el sector de la construcción.

Encontramos un balance entre aquellos que laboran en el sector público (4 casos) y aquellos que laboran en el sector privado (5 casos). Cabe resaltar que dentro de esto, en 3 casos las parejas son empresarios dueños de su propia empresa, mientras que en

---

<sup>270</sup> Para el caso de la pareja procedente de Argentina, esta lleva radicando 10 años en Cataluña (dos años en Barcelona y ocho en Tarragona) mientras que la pareja procedente de Colombia radicó primero en Londres (UK) por un periodo de seis años y con posterioridad fijo su residencia en Barcelona.

<sup>271</sup> Habría que resaltar que para los casos de títulos obtenidos en el extranjero se trata de personas con doble nacionalidad (1 caso, española-alemana) o de personas de nacionalidad no española (2 casos: 1 argentino, 1 colombiano).

<sup>272</sup> Las parejas con titulaciones del extranjero tenían como lugar de residencia los países en dónde realizaban los estudios (Alemania, Argentina e Inglaterra respectivamente) por lo que no podemos marcar sus casos como movilidad por motivo de estudios.

<sup>273</sup> Esto es para el caso de las dos parejas con estudios de Doctorado quienes laboran en reputados departamentos de investigación en la administración pública o en una universidad.

2 casos las parejas son parte de la subdirección ejecutiva en empresas privadas. Mientras que para el caso de parejas trabajando en el Sector Público tenemos que en 2 casos estas laboran en el ramo de la Investigación y la Docencia, en 1 caso se encuentra como Jefe de Departamento y otro caso como Parte del Comité Ejecutivo.

**Cuadro 12**  
**Vida Personal y de Pareja**  
**de las Mujeres Jóvenes Profesionales (BCN)**

Nombre	Edad	Tipo de Unión	Nombre Pareja	Edad	Grado Máx. de Estudios Pareja	Ocupación Pareja	# Hijos / hijas	Duración Relación (años)
Sofía R	35	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Helena G	34	UL	Alex D	40	Grado en Admón. de Empresas (Freie Universität Berlin, DE)	<i>Creative Director</i> (Barcelona, ES)	N/A	4
Marta C	34	UL	Alfonso T	38	Grado en Cinematografía (Universidad Nacional de San Martín, Argentina)	Jefe de Producción TV (Tarragona, ES)	N/A	6
Nuria E	35	UL	Edgar C	33	PhD in Nanotechnology (Imperial College London, UK)	Investigación Instituto Investigaciones Químicas (Barcelona, ES)	N/A	4
Gema B	34	UL	Vicenç V	39	Grado en Gestión Pública (UAB, ES)	Comité de Dirección, Inst. de la Salud (Barcelona, ES)	N/A	4
Lourdes B	34	UL	Xavi L	44	Grado en Administración y Dirección de Empresas (Universidad Ramon Llull, ES)	Empresario Proveedor de Alimentación para Hostelería (Barcelona, ES)	2*	4
Ana R	39	ER	Carles O	50	Grado en Ingeniería de Caminos (UPC, ES)	Supervisión de Proyectos (México)	2	4
Emilia C	35	UL	Ferrán S	40	MBA in Business Economics (UAB, ES)	Subdirector de Evaluación de Proyectos (Barcelona, ES)	N/A	3
María S	38	UL	Esteve A	47	Grado en Enología, (Universidad de la Rioja, ES)	Empresario Vinicultor (Cataluña, ES)	N/A	15
Lidia R	32	UL	Miguel B	37	PhD in Computer Science (UCM, ES)	Investigador Departamento Tecnologías de la Información (Barcelona, ES)	N/A	3

\* Hijos/as provenientes de una unión anterior por parte de la pareja.

UL: Unión Libre / ER: En una Relación sin Cohabitación / C: Casada / S: Soltera / D: Divorciada

**Cuadro 13**  
**Vida Personal y de Pareja**  
**de las Mujeres Jóvenes Profesionales (PUE)**

Nombre	Edad	Tipo de Unión	Nombre Pareja	Edad	Grado Máx. de Estudios Pareja	Ocupación Pareja	# Hijos / hijas	Duración Relación (años)
Marina P	34	ER	Rodrigo A	36	MS in Biology (Cornell, USA)	Subdelegado Federal Medio Ambiente (Puebla, MX)	N/A	10
Paola B	34	UL	Román T	37	Maestría en Sociología Jurídica (UNAM, MX)	Profesor Fac. Derecho UNAM (México, MX)	N/A	18
Marcela C	35	D / S	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Yolanda T	33	S	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Celia L	34	ER	Dieter P	39	MA in International Business (Frankfurt, DE)	Director de Logística División (México, MX)	N/A	4
Ema M	35	S	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Pamela T	34	C	Damián V	38	Grado en Ingeniería Industrial (UDLAP, MX)	Jefe de Operaciones (Puebla, MX)	1	14
Elsa Ch	34	ER	Germán O	39	Grado en Admón. De Empresas (Ibero, MX)	Empresario Gastronómico (Puebla, MX)	N/A	N/A
Irene A	34	C	Pablo M	37	Grado en Desarrollo de Negocios (UPAEP, MX)	Comité Directivo-Técnico de Área Deportiva (Puebla, MX)	1	10
Lina B	34	D / S	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

\* Hijos/as provenientes de una unión anterior por parte de la pareja.

UL: Unión Libre / ER: En una Relación sin Cohabitación / C: Casada / S: Soltera / D: Divorciada

Por su parte, el **Cuadro 13** nos muestra lo referente a la Vida Personal y de Pareja de las Mujeres Jóvenes Profesionales de Puebla. Podemos ver que existe un número alto de mujeres en situación de Soltería (4 casos) aunque cabe resaltar que dentro de esta existen dos casos de mujeres Divorciadas. De forma descendiente observamos 3 casos de mujeres que se encuentra en una Relación sin Cohabitación, 2 mujeres que se encuentran Casadas<sup>274</sup> y sólo un caso de una mujer que se encuentra en Unión Libre.

A diferencia del grupo de Barcelona, las Mujeres Jóvenes Profesionales de Puebla en su mayoría, poseen una relación de mayor antigüedad que viene desde la adolescencia hasta inicios de la Universidad, cuya oscilación va entre los 10 a los 18 años<sup>275</sup>. Al igual que las mujeres de Barcelona, observamos un número bajo de mujeres que han optado por la maternidad (2 casos), la cual es reciente (los hijos no sobrepasan los tres años).

En lo que refiere al grado de estudio de las parejas del grupo de mujeres de Puebla, tenemos que en su totalidad son parejas pertenecientes a la misma cohorte generacional—contrario al caso Barcelona—con un promedio de edad de 37 años, siendo la edad más baja 36 años y la más alta 39. No existen notables diferencias de edades entre las parejas pues la máxima rebasa por cinco años y la mínima por dos. En su mayoría se trata de hombres de nacionalidad mexicana (5 casos), quienes también son procedentes del estado de Puebla, quedando sólo un caso para un hombre de nacionalidad alemana.

El **Cuadro 13** deja ver que la totalidad de las parejas ha completado los estudios de Grado Universitarios, existiendo tres casos de estudios de master y ningún caso de estudios posteriores a esto. En su gran mayoría (4 casos) se trata de titulaciones dentro del país—salvo por dos casos<sup>276</sup>—con grados pertenecientes a Ciencias Sociales (4 casos), a Ciencias Naturales (1 caso) y a Ingenierías (1 caso). Al igual que las parejas del grupo de mujeres de Barcelona, las parejas del grupo de Puebla muestran

---

<sup>274</sup> Por unión civil y religiosa (católica).

<sup>275</sup> Excluimos de esta estimación la relación de Celia L, la cual ocurrió durante su entrada al mercado de trabajo. Esto es así porque nuestros análisis dejan ver que las uniones dentro de este grupo, se dan —con gran frecuencia—con personas que han formado parte de su círculo de socialización primario (amigos cercanos o amigos de amigos) pero rara vez ocurre una relación fuera de este círculo. En los dos casos en que las mujeres han estado previamente casadas lo han estado en un caso con un compañero de universidad y en otro con un compañero de universidad por parte del hermano de nuestra entrevistada. Asimismo, para los casos en que las mujeres de este grupo se encuentran actualmente solteras han tenido largas relaciones (de entre 5 y 7 años) con compañeros de Colegio, Vivienda o de Universidad.

<sup>276</sup> Un caso es de una titulación procedente de EEUU y otra de Alemania.

un bajo grado de movilidad por estudios, aunque cabe resaltar que en su totalidad, todas las parejas han tenido de 6 a 10 meses de residencia en el extranjero por motivo de intercambio educativo. En cuanto al dominio de un segundo idioma, las entrevistas revelan que la totalidad de este grupo tiene dominio de un segundo idioma<sup>277</sup> (inglés) y sólo en un caso de un tercero (español).

En referencia a las ocupaciones de las parejas del grupo de mujeres jóvenes profesionales de Puebla, el **Cuadro 13** nos muestra parejas con un menor tiempo dentro del sistema educativo formal y con mayor tiempo invertido dentro del mercado de trabajo, lo cual es visible en su lugar en la jerarquía institucional. La totalidad de las parejas—al igual que el grupo de parejas de Barcelona—se encuentra en empleos de gerencia, gestión o al menos consideradas de prestigio, en su mayoría en el sector privado (4 casos) y un menor número en el sector Público (2 casos). Aquí encontramos que en sólo un caso una pareja es dueña de su propia empresa mientras que en 2 casos las parejas ostentan la dirección o jefatura de un departamento, en un caso se trata de un alto representantes del gobierno federal, otro caso forma parte del comité ejecutivo de una institución de docencia privada y el último caso labora como investigador y docente en una prestigiada universidad pública.

#### **4.3.1 Contrastes en la autonomía y emancipación de las mujeres jóvenes profesionales.**

En este apartado queremos enfatizar brevemente sobre las diferencias en las pautas de emancipación y autonomía respecto del hogar familiar de origen de los dos grupos de mujeres jóvenes profesionales de nuestra investigación. Esto es importante porque nos habla de distintas pautas familiares pero además del tipo de relación que se establece con el hogar de origen, la cual puede estar influida por diferentes factores tales como clase, género entre otros.

Existe una gran literatura orientada a explicar los deseos de emancipación de los jóvenes. Dicha literatura esta ciertamente basada en análisis cuantitativos (elaborados en su mayoría por economistas, demógrafos y en menor medida por sociólogos) quienes coinciden que la decisión de emanciparse esta en función de los beneficios y costes directos e indirectos asociados a la decisión de emanciparse (Robinson, 1997; Requena, 2002; McDonald, 2002).

---

<sup>277</sup> Habría que resaltar que para el caso de las parejas de origen mexicano, estas obtuvieron el certificado durante su etapa previa a la Universidad pues todos asistieron a colegios privados bilingües que ofrecían dicha certificación.

Como beneficios puede contemplarse todo aquello que se “gana” con la decisión de emanciparse: la independencia, autonomía y libertad que se adquieren yendo a vivir por propia cuenta. No obstante, existe muy poca investigación que haya intentado dar una respuesta más profunda a los beneficios asociados a la decisión. Dentro de los costes podemos distinguir entre costes directos e indirectos (o de oportunidad). Los primeros son los costes materiales de la emancipación, es decir, la cantidad de dinero necesaria para poder vivir en una casa propia. Estos costes son tanto menos Los primeros son los costes materiales de la emancipación, es decir, la cantidad de dinero necesaria para poder vivir en una casa propia. Estos costes son tanto menos influyentes cuantos mayores son los ingresos y la renta de que dispone el joven. Los costes de oportunidades se refieren a lo que se pierde al decidir salir del hogar familiar, fundamentalmente el nivel de confort al que se renuncia (Bernardi, 2007, p.37-38).

Sin embargo, juventud o ser joven posee significados distintos en diferentes sociedades, por lo que existen diferentes pautas—en función del contexto— de cómo los y las jóvenes se mueven hacia sus roles como adultos. Asimismo las percepciones e ideas sobre la educación, el trabajo, la pareja, el matrimonio, la maternidad, las formaciones familiares, las pautas de convivencia, entre otros, tienen diferentes significados según género, clase, etnia, etc. Desde nuestra perspectiva, los deseos de emancipación responden a variables más complejas por lo que dichos enfoques resultan altamente economicistas y olvidan que la transición hacia la vida adulta y la propia construcción de la identidad esta mediada por las distintas combinaciones e interacciones de los factores previamente mencionados<sup>278</sup>.

De entrada, queremos distinguir entre abandono del hogar y emancipación del hogar. Por el primero entendemos el proceso por el cual el o la joven ha abandonado el hogar familiar de origen aunque esto pueda no ser de forma definitiva y al margen del grado de independencia económica que haya logrado de sus progenitores. Dentro de esta concepción es posible incluir a jóvenes que tienen independencia domiciliar pero no económica, tales como los que por circunstancias educativas salieron del hogar familiar y no regresaron a su término, aunque sean los progenitores los que asuman

---

<sup>278</sup> El estudio de Filgueira, Fuentes y Filgueira, C. (2001). Muestra como incluso en sociedades que se consideran hasta cierto punto “similares” tales como la latinoamericana, los análisis demuestran que factores tales cómo la clase y el género interactúan para afectar los patrones de emancipación no sólo dentro de los países sino además de países a país.

los costos de matrícula y manutención; los que se trasladan a una casa que es propiedad de los padres o que ha sido total o parcialmente costeadada por ellos o los que, viviendo en otro domicilio, reciben periódicamente algún tipo de ayuda monetaria de los padres. Por emancipación familiar comprendemos a los y las jóvenes que han logrado independencia económica pero cuya vivienda puede situarse dentro o fuera del hogar familiar<sup>279</sup>.

Autores (Garrido, Requena y Revenga, 1996) concuerdan en que para el caso español el proceso de emancipación juvenil no sigue unas pautas colectivamente asumidas, por tanto podemos encontrar casos donde existen jóvenes que gozan de las condiciones materiales necesarias para irse de casa de sus padres pero no lo hacen mientras que algunos en condiciones de marcada inestabilidad deciden marcharse. Lo que deja claro, tal como lo hemos venido mencionando que para que se lleve a cabo dicho proceso deben confluír una serie de factores que no necesariamente son los materiales.

El estudio de Verd i Pericàs (2010) para el área de Cataluña encontró que “los porcentajes más bajos de emancipación en los jóvenes de entre 25 y 34 años se dan en los territorios en que coinciden una proporción comparativamente elevada de familias con unas condiciones económicas favorables y un modelo de emancipación de carácter tradicional”. El autor insiste en que el retraso de la emancipación no sólo respondía al hecho de que los hijos o hijas hubiesen alargado su tiempo en el sistema educativo sino también como respuesta a “las estrategias familiares que intentan asegurar una inserción laboral de calidad de los hijos e hijas y también de una cultura de clase que posee unos imaginarios muy concretos sobre el tipo de emancipación deseada” (Verd i Pericàs, 2010).

Existen una variedad de estudios que señalan un retraso en la edad de emancipación de las y los jóvenes españoles (Garrido y Requena, 1996; Billari, Philipov y Baizán, 2001; Blossfeld Klijzing, Mills y Kurz, 2005). En esta línea Bernardi (2007, p.34) sugiere que la edad promedio de emancipación en el país, tanto de hombres como de mujeres ha aumentado en los últimos años, pasando a ser de 27,5 años en 1977 y a 29,7 en 2004 para los varones, mientras que para las mujeres eran 24,6 en 1977 pasando a ser 27,8 en 2004.

---

<sup>279</sup> Tal como lo hemos explicado previamente, los procesos de emancipación son altamente complejos y dependiendo del contexto pueden dar lugar a una variedad de arreglos entre los progenitores y los/las hijos/hijas.

Para el caso de nuestro grupo de mujeres jóvenes profesionales encontramos que aunque el abandono del hogar familiar ocurrió a una edad temprana, existe cierta concordancia con las pautas de emancipación previamente señaladas. Así aunque un gran número de ellas (8 casos) abandonó el hogar familiar de forma permanente al finalizar los estudios universitarios de grado, cuando su edad oscilaba entre los 22 y los 25 años, las entrevistadas seguían siendo dependientes de ayudas familiares para su subsistencia, debido a que aún se encontraban en estudios de posgrado.

El hecho anterior cambia con su entrada al mercado de trabajo que, en correspondencia con las estadísticas, se da entre los 25 y 27 años. Se da la excepción de dos casos en que las entrevistadas se emanciparon previo a este periodo: un caso por matrimonio (en el cual también se dio el abandono del hogar familiar durante los estudios de grado) y otro caso porque nuestra entrevistada aunque era económicamente independiente continuo radicando en el hogar familiar hasta mediados de su educación universitaria.

Es así que observamos que en la mayoría de los casos, las mujeres de este grupo recibían apoyo monetario de los progenitores<sup>280</sup> en distintos grados y aunque se dan los casos en que las jóvenes recibían ayudas o becas por su eficiencia académica, estas no eran suficientes para cubrir la totalidad de sus gastos. En muchas ocasiones el hogar familiar se convertía en una residencia transitoria<sup>281</sup> durante los fines de ciclo o vacaciones escolares. Sin embargo aunque se tratase de una estadía pasajera, durante este periodo las entrevistadas no ofrecían ninguna contribución económica siendo subvencionadas en la totalidad por sus progenitores.

La vida familiar del grupo de mujeres jóvenes profesionales de Barcelona, parece tener fuertes referentes y comportamientos que enfatizan lo individual y aunque aparentemente expresa bajos grados de coerción para incorporarse a una dinámica más colectiva ciertamente esto forma parte de un proyecto que cuenta con el aval de los padres en respuesta a una estrategia familiar específica. Este fenómeno dice mucho del tipo de hogar y del proyecto de futuro de los progenitores sobre nuestro grupo de entrevistadas. Es claro que en aquellos hogares con menores ingresos, las entrevistadas recurrieron a distintas estrategias para subsanar la ayuda que los progenitores no podían brindarles mientras que para aquellas mujeres en hogares con

---

<sup>280</sup> A excepción de dos casos, una de nuestras entrevistadas que había contraído nupcias (Ana R) y otra de nuestras entrevistadas (Lourdes B) cuyo hogar no poseía los suficientes recursos para auxiliarla por lo que ella laboró para subsidiar sus estudios de grado.

<sup>281</sup> Cuya estadía podía ir de una semana hasta dos meses, dependiendo del caso.

mayores ingresos, estas pudieron beneficiarse de este hecho para lograr una movilidad educativa que conllevaba en sí al abandono del hogar familiar.

Esto deja ver que el conjunto de circunstancias que fueron necesarias para llevar a cabo la emancipación dentro del grupo de mujeres jóvenes profesionales de Barcelona estuvo influido por el acceso a estudios superiores o de posgrado que de cierta medida se encuentra en paralelo a la situación de clase de sus hogares, pues los recursos disponibles podrían permitir arreglos más laxos en cuanto desarraigo del hogar familiar así como la percepción de los roles de género, los cuales al ser más versátiles permitieron y alentaron el pronto abandono del hogar familiar.

Sea cual sea el caso, debemos recordar que con frecuencia las pautas de emancipación deseadas por los jóvenes se corresponden de forma sustancial con las preferencias de sus progenitores (Bernardi, 2007; Gaviria, 2007). Tal como señala Bernardi, “el nivel de vida en el que las personas se socializan durante la infancia y adolescencia crea las aspiraciones con que se compara el salario asociado a la posición en el mercado de trabajo en la fase de la transición al estado adulto” (Bernardi, 2007). Es así que los hijos e hijas prefieren permanecer en el hogar familiar hasta que la salida pueda darse con ciertas garantías de equilibrio y estabilidad (entendidas ambas en términos materiales) que los grupos familiares consideran como indispensables para la emancipación.

Por su parte, para México, Pérez y Valdés (2001, p.19) señala que aspectos familiares tales como las pautas de emancipación de los jóvenes mexicanos son un fenómeno poco abordado. Se trata, según el autor, de un tema del que se sabe muy poco y aunque en muchos casos pueda afirmarse que la tendencia de mayor permanencia de los jóvenes en el hogar paterno puede explicarse de primera instancia como mera necesidad<sup>282</sup>, se trata de un fenómeno más profundo, en el que se conjugan complejos aspectos de dinámicas familiares en relación con las distintas pautas de emparejamiento, formas habituales de convivencia y modelos específicos de sexo-género. Es así que para México no podemos catalogar una tendencia homogénea de emancipación sino vertientes heterogéneas que responderán de la zona geográfica (norte, centro o sur), al tipo de medio (rural o urbano), a la clase, al género y etnia de los individuos.

---

<sup>282</sup> Necesidad que deriva de la dificultad de acceso al empleo y a la vivienda, escasas ayudas de los gobiernos, entre otras.

Observamos que en México, en lo que refiere al porcentaje de emancipación para los jóvenes varones, llama la atención la franja comprendida entre los 15 a 19 años, pues para esa edad un 53,2 hombres ha salido por primera vez del hogar familiar siendo un número menor de mujeres, 49,5 quienes lo hicieron. Para la franja entre los 20 a 24 años, el porcentaje de varones que han salido por primera vez del hogar es de un 26,1 mientras que para las mujeres de la misma edad es de 21,8<sup>283</sup>.

Lo anterior concuerda con las estadísticas<sup>284</sup> que marcan la franja entre los 15 a los 19 como las edades centrales de la primera unión en pareja (por matrimonio o unión libre) en los estratos más bajos tanto de áreas urbanas como de rurales, especialmente para las mujeres. Aunque en las últimas décadas se empieza a trasladar hacia edades mayores (hacia los que tienen entre 20 y 24 años de edad), las jóvenes con menos ingresos continúan siendo vulnerables a uniones prematuras. Esto concuerda con las respuestas obtenidas por el Instituto Mexicano de la Juventud que marca como una de las principales razones de los jóvenes para la salida por primera vez del hogar paterno las cuestiones de casamiento o vida en pareja.

En lo que refiere a la emancipación dentro del grupo de mujeres jóvenes profesionales de Puebla podemos observar que un poco más de la mitad del grupo de mujeres (6 casos) se encuentra aún en convivencia en el hogar de la familia de origen. Aquellas que se han emancipado son un número menor (4 casos) de las cuales dos son casadas, una mantiene una relación de unión libre y una última reside en una casa heredada por los progenitores.

Lo anterior concuerda con los análisis de Pérez y Valdés (2001, p. 20-21) quien resalta que aunque existe un cierto patrón de jóvenes que tiene una salida del hogar paterno por primera vez por motivos de estudio, cuando estos periodos concluyen, los jóvenes y especialmente las jóvenes, regresan al hogar de sus padres<sup>285</sup>. Aunque esta tendencia se deba en muchos casos por falta de autosuficiencia económica, este no fue el caso de nuestras entrevistadas, quienes ya habían tenido experiencia previa en el mercado de trabajo o poseían ofertas laborales que permitirían ciertamente su independencia económica respecto del grupo familiar de origen.

---

<sup>283</sup> Datos disponibles en [http://www.imjuventud.gob.mx/pagina.php?pag\\_id=137](http://www.imjuventud.gob.mx/pagina.php?pag_id=137) Última visita 10/08/2014

<sup>284</sup> Datos disponibles en [http://www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/Encuesta\\_Nacional\\_de\\_Juventud\\_2010\\_-\\_Resultados\\_Generales\\_18nov11.pdf](http://www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/Encuesta_Nacional_de_Juventud_2010_-_Resultados_Generales_18nov11.pdf) Última visita 10/08/2014

<sup>285</sup> Asimismo, cabe resaltar el hecho de que las dos mujeres que previamente habían contraído matrimonio retornaron al hogar familiar después de la disolución de este.

Uno de los factores que explican la permanencia en el hogar familiar de origen tiene que ver, tal como lo hemos mencionado, con pautas específicas de emparejamiento y convivencia, pues dentro de este grupo el matrimonio (civil y/o religioso) se marca como un requisito para el abandono del hogar familiar, especialmente en el caso de las mujeres. Pese a que en muchas sociedades occidentales la vida en pareja “ha dejado de ser una dimensión a analizar en la transición de la juventud al mundo adulto” (Miret, 2010) esto no es así para las mujeres jóvenes profesionales de Puebla. Para las familias de las mujeres de Puebla, *género* y *estado civil* aún son variables importantes dentro de las dinámicas familiares pues ambos determinan el grado de la participación en los múltiples arreglos familiares. Aquellos hombres y mujeres que son más jóvenes y que no están casados, no participan en las negociaciones importantes o significativas del grupo familiar<sup>286</sup>.

Tal como lo hemos señalado previamente, el matrimonio es considerado como la obtención de un cierto grado de madurez que marca su entrada más profunda y total dentro de la dinámica familiar, pero además, el deseo de emancipación familiar vía matrimonio responde a la búsqueda de protección de los intereses familiares así como a un estado de unión que garantice el bienestar (físico y emocional) de las mujeres respecto a sus nuevas parejas. Los análisis de Castro, Casique y Serrano (2009, p.58) muestran que en México uno de los factores que suelen favorecer a la violencia emocional y física del hombre hacia la mujer en una relación de pareja está relacionado a la indeterminación del tipo de unión. Una relación no legalizada potenciaría la vulnerabilidad de las mujeres, pues no existiría un fundamento legal que pudiese ampararlas de acciones “cuestionables” por parte de la pareja. Asimismo, la indeterminación del tipo de unión produce una seria desconfianza sobre la estabilidad de las relaciones, pero sobre todo del rol de la pareja para perpetuar el bien común familiar<sup>287</sup>.

Nuestras observaciones dejan ver mayores grados de control sobre el grupo de mujeres de Puebla, cuyas respuestas develan que están sujetas a más restricciones por su condición de género (por ejemplo, mayores restricciones de salidas o de movilidad geográfica respecto a sus hermanos varones) aunque esto no necesariamente se traduce en una inmediata necesidad de emancipación ni un deterioro en las relaciones familiares. Es unánime que este grupo de mujeres observa las relaciones familiares

---

<sup>286</sup> Ver Capítulo Primero, caso Paola B y Ema M.

<sup>287</sup> Ver Capítulo Primero caso Paola B.

dentro de un contexto donde se toleran las conductas autónomas pero en el que existen ciertos límites y ciertas normas en la convivencia, aunque estas no siempre sean explícitas. Las mujeres entienden que la serie de limitaciones a las que tienen que ajustarse obedecen a la necesidad de construir un determinado “bien común” del grupo familiar del cual ellas terminarían beneficiándose.

El análisis de las pautas de emancipación de los dos grupos de mujeres jóvenes profesionales deja claro que existen una variedad de factores que condicionan que la salida del hogar familiar suceda en un momento y no en otro, y aunque los factores materiales ocupan un lugar muy importante, no son los únicos. Factores tales como modelos y dinámicas familiares, contrastes en las relaciones paterno-filiales y las expectativas de inserción social, etc., pueden influir fuertemente en la salida o retraso del hogar familiar. Por ello, debemos considerar los procesos de emancipación como parte de una serie de estrategias familiares que tiene como propósito la búsqueda de un escenario que permita mantener o incrementar el estatus socioeconómico de partida.

#### **4.4 Pautas de noviazgo y pareja de las mujeres jóvenes profesionales.**

A lo largo de esta tesis hemos venido recalcando que uno de los mayores cambios dentro de las sociedades occidentales a lo largo del siglo XX ha sido el cambio en la situación de hombres y mujeres, en su participación en la educación, en el trabajo, en su lugar en la familia así como las responsabilidades de unos y otras en el ámbito doméstico (Artazcoz et al., 2002). Los cambios en el grado de orientación al trabajo de las nuevas generaciones de mujeres así como de su mayor participación dentro del mercado de trabajo han traído consigo serios cuestionamientos a las formas rígidas de división doméstica en la vida familiar.

Sin embargo, los cambios hasta ahora ocurridos (caída de la natalidad y de la nupcialidad y el aumento del divorcio y de las uniones de hecho, retraso en la edad de emancipación del hogar familiar, etc.) no quieren decir, tal como lo afirma Meil (2004) el abandono en la búsqueda de un proyecto familiar propio por parte de las nuevas generaciones sino más bien “de lo que se entiende por familia, cómo deben organizarse las relaciones entre los miembros de la pareja y las formas idealmente deseadas de transición desde la familia de orientación hasta la familia de procreación se han modificado profundamente respecto al pasado” (p.39).

El análisis de este apartado no está orientado a encontrar los cambios de paradigmas de pareja y familia, sino más bien aportar una breve descripción de la vida de pareja de nuestras entrevistadas con la finalidad de poder comprender más a fondo las dinámicas de género alrededor de este proceso y con ello entender mejor las formas en que un grupo específico de mujeres, en diferentes espacios geográficos interactúa en relaciones heterosexuales.

#### **4.4.1 Breves consideraciones sobre las relaciones sentimentales y de noviazgo de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona.**

“a ver, mira, relaciones ha habido *muuuuchas*[sic] pero es que no ha sido fácil encontrar al adecuado (risas), me he topado con cada sujeto que ¡flipas tía, flipas!”, me dice con aires de enfado Lidia R. Inmediatamente pide una disculpa por lo enfático de sus afirmaciones y procede a confesarme que está atravesando por una ruptura difícil con una persona que sentía era “adecuada”. Se trataba de una relación que había mantenido por seis meses con un hombre diez años mayor que ella, un empresario holandés dueño de una *startup*<sup>288</sup> a quién había conocido en un congreso en Turquía.

Ella relata que aunque la relación era a distancia (pues el radicaba en Ámsterdam y ella en Barcelona) existían “momentos de calidad” que indicaban que la relación tenía futuro. “Nos veíamos cada tres semanas, aunque hablábamos mucho por Skype, pero lo pasábamos genial, vamos que ¡era fantástico!” ella prosigue “en nuestra última vez juntos habíamos llegado al acuerdo de que él iría a radicar a Barcelona, y bueno, yo feliz tía, por fin tenía a alguien en mi vida ¿sabes?”. A partir de este acuerdo, Lidia R comenta que dejó el piso que compartía con una amiga para buscar uno que se adecuará a su futura vida en pareja. Ella narra que todos los pasos eran debidamente realizados bajo mutuo acuerdo “y pues así, yo mandando fotos de pisos y tal, después de muebles y tal, de todo eso”. Sin embargo, pese a que ya tenían fecha para la mudanza a Barcelona, esta no ocurrió:

“nos vimos en Paris, en el hotel estaba muy raro, distante. Yo trataba de conciliar, de ver que estaba pasando ‘¿cariño que te pasa?’. Pero al final él se ha sentado y me ha dicho que no podía mudarse, que no era buen tiempo. Yo le insistí, vamos, que no había

---

<sup>288</sup> Por *startup* se entiende una compañía en ciernes orientada al desarrollo tecnológico, especialmente relacionadas con Internet y TIC's, que se caracteriza por ser una idea de negocio escalable, es decir, empresas que puedan triunfar en grandes mercados, con la estructura mínima y que ofrezcan un gran margen de ganancia. *What Is A Startup?* Disponible en <http://www.forbes.com/sites/natalierobehmed/2013/12/16/what-is-a-startup/> Última revisión 02/09/2015.

problema que podíamos retrasarlo, pero él me ha contestado que no quería ir a vivir a Barcelona [...] mira nos hemos liado bastante, es que mira que venirme a hacer eso después de que he dejado mi piso ¡es una vergüenza!” **Lidia R**

Ella suspira profundamente y me dice con aires de alivio “menos mal no me he mudado yo, que me pasó en algún momento por la cabeza [...] vete a saber que hago yo sin casa ni nada en Ámsterdam”. Ella continúa su relato explicándome que debido a su carga de trabajo ha tenido muchos para consolidar una relación: sus parejas terminan hartándose de que ella no les ofrece el suficiente tiempo, se sienten abrumadas por su éxito o muestran muy poco respaldo ante su carga de trabajo. Ella insiste en que el problema es la falta de solidaridad que muestran sus parejas “mi relación más importante terminó por eso” ella me dice “porque mi pareja mostró muy poca cooperación con mis proyectos<sup>289</sup>”.

Después de esta entrevista y durante un año Lidia R tuvo dos relaciones más, una con un colega de trabajo y otra con un una persona de su mismo campo que le fue presentada por amigos comunes. Ella me envió un e-mail donde me comentaba ciertas cosas ocurridas y finalizaba a tono de broma “tienes que volver a cambiar mi estado civil de tú investigación, ja ja ja”. Con posterioridad en una presentación que ella tuvo en el Barcelona *Supercomputing Center* y en la cual estuve presente, surgió la oportunidad de prestar oídos a los múltiples rumores que giraban en torno al supuesto carácter de Lidia R.

En un grupo, conformado por dos hombres—ambos llevando a cabo estancias postdoctorales relacionadas al campo de la informática—y una mujer—estudiante de intercambio dentro del mismo doctorado que había cursado Lidia R—todos colegas y conocidos de Lidia R, debatían airosamente sobre el éxito de su presentación. La mujer del grupo señala que Lidia R hablaba muy rápido haciendo su inglés poco entendible e inmediatamente después uno de los hombres comenta a modo de burla “ella es así *¡pam! ¡pam!* es muy difícil llevarle el ritmo, mientras tú estás aquí, ella ya está acá (risas)”.

En otro grupo, conformado por dos mujeres y un hombre, todos estudiantes de Doctorado de Ciencias de la Computación de la UPC, uno de los estudiantes varones afirma “*esta tía es así*, tiene miles de cosas en la cabeza y todas al mismo tiempo [...]”

---

<sup>289</sup> Lidia R había mantenido una sólida relación durante sus primeros años de grado con un joven estudiante de composición musical. Fue por él que ella cambió su residencia a Ginebra (Suiza) (ver Capítulo Segundo) pues su novio de aquel entonces había sido aceptado en *La Haute école de musique* de Genève. Lidia R menciona que a pesar de que había hecho muchas cosas por él, cuando llegó el momento, él mostro pocas ganas de hacer lo mismo hacia ella.

es guapísima pero vamos, que estar con ella debe ser un follón”. El otro estudiante varón responde “y que si no le pregunten a Marcus<sup>290</sup>, *pobre tío* [...] un día aparecen juntos, al otro día dicen que se van a vivir juntos y *después esta tía liándola* porque no tiene tiempo”.

Esta última conversación fue reveladora porque incitó a que el grupo debatiese en torno a las relaciones de pareja. Ambos estudiantes varones resaltaban que la clave para que una relación funcionase era que “ambos fueran de campos distintos” ante esta afirmación proseguí a preguntarles porque consideraban eso y ellos respondieron “porque así aunque los dos sean muy buenos, no habrá competencia entre ellos”. Uno de ellos prosigue “los hombres no somos muy buenos cuando sentimos que tenemos que competir con la pareja [...] yo no podría estar con una tía *así*”. La mujer del grupo toma la palabra y aclara “¿acaso es que las *tías* no podemos ser competentes?” pregunta mientras pica con un dedo a su amigo en señal de reprimenda, ella prosigue “yo creo que a veces algunas son buenas y lo andan pregonando a los cuatro vientos, a ver, yo creo que si eres buena no hay porque andar diciéndolo en alto [...] después de todo tú trabajo ya lo dice todo”.

.....

Nuria B me insiste que referente a las relaciones de pareja, ella no es la mejor experta y prosigue “no he tenido mucha suerte, la verdad que los dos chicos con los que he salido, lo han dejado porque se quejaban que yo no les daba todo mi tiempo” ella aclara “igual y tenían razón, estaba con mucha cosa encima<sup>291</sup> y no les ponía atención a los pobres [...] por eso ahora con Edgar me esfuerzo mucho”.

Nuria B prosigue a narrarme un poco sobre su relación con Edgar C, su actual pareja, con quién lleva cuatro años de relación y con quién comparte un departamento en el Distrito de Sant Gervasi. “Al principio fue difícil” ella relata, “yo le veía como un crío, se ve muy menor” ella aclara y prosigue “siempre jugando en el laboratorio, haciendo bromas[...] no pensaba en que podría tener algo con él”.

---

<sup>290</sup> Marcus era su última ex-pareja, un hombre de su mismo campo que le fue presentada por amigos comunes.

<sup>291</sup> La primera relación que tuvo fue con un chico de su misma edad a quién conoció en una fiesta un año antes de terminar el grado. Debido a que se encontraba trabajando en su tesis y en quería ingresar a una maestría, ella menciona que no tenía mucho tiempo para verle, por lo que después de un año de relación este la terminó por teléfono diciéndole “bueno como nunca me ves, terminar por teléfono va muy bien”. La siguiente relación la tuvo con un compañero de clase del master, quién ella me asegura “el pobre termino cansado porque yo pasaba más tiempo metida en mi mundo que en la relación”.

Nuria B relata que todo cambio durante un viaje de trabajo a Portbou “estábamos en la playa, hacía algo de viento y el me colocó su chaqueta” después prosigue “él me dijo con ese acento suyo ‘para que usted no vaya a pensar que no soy un caballero’ y me guiñó el ojo (risas) y bueno, me derretí [...]”. En este momento Nuria B me dice que “los europeos han perdido el romance” y asevera que aunque le va bien pagar la mitad de la cuenta también le iría bien un gesto de caballerosidad. Ella afirma “eso es lo que me gustó más de Edgar, que tiene mucho detalle ¿sabes? [...] me cede el asiento, no me deja nunca cargar una bolsa de la compra [...] esos detalles que los chicos de acá ya no tienen”.

En una ocasión en su departamento, mientras tomábamos un café en la sala, Edgar A ingresó intempestivamente y mientras lanzaba los zapatos preguntaba si ya estaba lista la comida. Nuria B se levantó y mientras colocaba los zapatos en un cajón en la entrada, se dirigió a él con un tono suave “amor que tenemos visitas, saluda primero”. Inmediatamente Edgar C saluda y dice “bueno son dos, tenías ayuda”—para cocinar—ella lo separa y ambos hablan en voz baja un momento en la cocina. Su actitud me hace pensar que no tenía idea de lo que hacía ahí y en cuanto me ofrece una disculpa por haber sido tan “cansino”<sup>292</sup>, intento explicar el motivo de mi visita.

Edgar C y Nuria B insisten en que cene con ellos y les tomó la palabra. Mientras Nuria B prepara la cena, lanza desde la cocina una serie de indicaciones a Edgar C quién colocaba la mesa “los manteles amarillos, esos de las visitas; las copas que son iguales; no pongas el mantel que esta quemado por un lado [...]” y Edgar C replica en un tono de fastidio “si ya sabe usted que lo hago mal para que me pone a hacerlo”. Durante la cena discutimos sobre una serie de tópicos irregulares hasta que comenzamos a hablar de las relaciones de pareja. Edgar C comentaba orgulloso que él no tenía reparo en que su mujer ganase más que él y que entendía que era una época de cambios donde las mujeres podían hacer de todo. El me insiste en que el problema no era que las mujeres accedieran a puestos de poder o que ganaran más dinero o importancia que los hombres sino que hicieran mucho escandalo al respecto “que no quieran ser hembras alfas pues” él me dice y a modo de metáfora agrega “es como esas mujeres del *bodybuilding*”<sup>293</sup>[...] ¡se pasan con esa vaina! Entiendes que quieren ser fuertes, pero que no se pasen, es incomodo pues”. Edgar C toma la mano

---

<sup>292</sup> Colombianismo que refiere a una acción que molesta por ser insistente.

<sup>293</sup> Actividad física encaminada al máximo desarrollo muscular (de la musculatura visible) del ser humano. Disponible en <https://es.wikipedia.org/wiki/Culturismo> Última consulta 13/09/2015

de Nuria B y prosigue a alabarla “ella lo sabe, sabe que me da orgullo que tenga un buen puesto, pero que no hay necesidad de restregármelo [...] en el trabajo puede ser una leona pero acá en casa no”.

.....

“hay tres cosas que no podemos evitar: que nos guste el jamón, que nos gusten los tíos y que hagamos *ahhh* al ver un gatito” me dice enfáticamente Sofia R y prosigue “el jamón ya me lo he sabido evitar pero aún no lo hago con los gatitos y menos con los tíos (risas)”. Durante nuestra conversación habla sobre la *inetabilidad*[sic] de los tíos e insiste “¡no te rías, es cierto!. Ya sabes que en su mayoría son unos terribles y si te topas con uno, hay una alta probabilidad de que lo pases mal pero aun así ahí vas como una tonta y te lías con ellos”.

Ella me aclara que es la única conclusión que puede sacar de su “vida amorosa” y me dice “*bahh* cual vida, si no tengo nada [...] mi última relación sería terminó hace ocho años, yo creo que con esta edad me voy a quedar a vestir santos (risas)”. Sofia R prosigue a contarme sobre su relación más importante “mi ex era un tipo muy mono, muy detallista, a ver, ponía cuidado en las cosas”.

Lo conoció en su cuarto año del grado en un tren rumbo a San Cugat, ella iba con unas amigas de paseo y él iba al hospital donde estaba haciendo su residencia médica. Sofia R narra “se me cayó una bufanda, y él me la dio, yo le vi ahí muy atento y tal mientras mis amigas se reían por mi cara de boba” ella me aclara “nunca había tenido un novio, te imaginarás que mis artes de la seducción eran mínimas (risas)”. Después de salir del tren y mientras él se alejaba, sus amigas insistieron que le diera su número, ella me dice “yo le di mi correo, mi número no porque estaba con las monjas y no quería que supiera que vivía en una residencia”.

Sofia R relata que después de una semana se había resignado a no saber nada más de él e insiste “un sábado, recibí un correo de él, era muy tarde pero yo seguía despierta y le respondí. Él me respondió inmediatamente y así estuvimos hasta que quedamos en tomar un café al día siguiente por la tarde”. Ella relata que en el café “él fue muy atento [...] era unos añitos más grande que yo, pero lo veía en una liga completamente distinta a la de mis compañeros, eran unos niñatos comparados a él”. Después de un año y medio de relación decidieron vivir juntos. Sofia R relata “yo creía que tenía la mejor relación del mundo cuando te vas enterando por otra persona que no es así”. Ella refiere a que después de varios años de relación, su ex-pareja pasaba pocos días en casa y cuando lo hacía estaba malhumorado, ella comenta:

“yo no le presionaba, a ver, que entendía que era médico y que su trabajo era difícil, así que me fui con unas amigas una semana a Italia, para darle tiempo ¿sabes? En Roma estaba con mis amigas de copas y no sé porque, yo insistía en que él era el mejor novio del mundo [...] Mis amigas se miraron unas a la otras, como si supieran algo y me confesaron que le habían visto con otra chica, en plan muy cariñoso”. **Sofía R**

Sofía R relata que el resto del viaje lo paso pensando cuál sería su estrategia, pues se encontraba dividida entre afrontarlo u omitir lo que sus amigas le habían comentado “no sé, pensaba que si seguía conmigo sería por algo”. Terminado el viaje decidió pensar por mucho más tiempo y durante un par de semanas trabajo extra para “vaciar su cabeza de malos pensamientos”. Ella relata que un día al llegar a casa él la estaba esperando en el sofá y comenzó a encararla diciéndole que pasaba mucho tiempo en el trabajo “obvio yo me enfurecí” me dice Sofía R mientras hace un gesto simulando arremangarse algo en los brazos como en seña de pelea “le dije que le habían visto con otra chica y él no lo negó” y continua “me dijo su nombre es tal y ella si tiene tiempo para mí[...] seguimos con una sarta de reproches sobre tiempos, yo sabía que igual había descuidado la relación por el trabajo pero vamos él también, suponía que si yo era comprensiva él también lo sería y ¡oh sorpresa, no fue así!”.

.....

Ana R y yo tomamos un helado en Verdi, habíamos finalizado nuestra entrevista, pero ella insistía en que me quedara para que me presentase a su hija menor. Habían quedado en ir al cine, faltaban quince minutos y su hija no aparecía. Ella recibe una llamada a su móvil y se aleja, la veo caminar en círculos y mover la mano izquierda en señal de molestia. Ella regresa y pide disculpas porque su hija no iba a asistir a la cita y agrega con un tono claro de molestia “el noviecito, ya sabes”. Ana R prosigue a relatarme que ella es muy abierta con sus hijas y que ha intentado brindarles una idea clara de cómo son las relaciones. Ella relata “no quiero que les pase como a mí, con su padre, que me he llevado un chasco [...] después de seguirle hasta el otro lado del océano, de hacerle caso para posponer mi carrera, me engaña y me deja”.

Ana R me relata de forma vaga este episodio de su vida. Su esposo recibió un considerable ascenso en su empresa a condición de que se mudaran a Medellín (Colombia). Ella menciona que a pesar de sus reticencias ella cedió porque todo el mundo le insistía “mujer es *tú marido*, el padre de tus hijas, *tu deber* es estar con él”. Su madre, sus hermanas, sus amigos y amigas insistían en que no tenía otra opción

“*si él se va a Pekín tú te vas con él*, que para eso es tu marido, me dijo mi hermana mayor cuando le dije que no quería mudarme”.

Ana R continua “y volví a caer con la estafa de la ayuda<sup>294</sup>” me dice ella mientras hace una mueca de resignación con su boca. Dado que el ingreso de su ex-marido lo permitía, Ana R tuvo acceso a ayuda doméstica lo que le permitió ingresar a clases de inglés y francés. Tiempo después ingresó a un diplomado en Recursos Humanos en la Universidad Pontificia Bolivariana (Medellín, Colombia) donde logró establecer relaciones con la coordinadora de la Facultad de Psicología, quién le ofreció un empleo, ella comenta “yo estaba muy emocionada, nunca había trabajado en mi vida y para mi esa oportunidad era como oro, mi ex al principio lucía emocionado y se decía orgulloso de mi, pero me lanzaba reproches de ‘las niñas están solas ¿no creerás que las va a criar una nana?’ o ‘si de verdad mi carrera era más importante que las niñas’ y yo renuncié después de dos años”

Ana R menciona que fue en ese tiempo donde se dio cuenta que su marido mantenía una relación con otra mujer, ella me dice “como mujer, lo sabes, lo sientes [...]”. Al confrontarlo él no lo negó y le pidió disculpas por un gran lapso de tiempo, sin embargo “salió que el asunto se habría evitado si yo hubiera sido más buena, si hubiera pasado más tiempo en casa [...]” Ana R finaliza “resulta que era mi castigo por querer una carrera ¡jaaa! [...] tomé a mis hijas y me fui de la casa [...] seis meses después estaba de vuelta en Barcelona”.

.....

Todos los relatos de las mujeres dejan ver la serie de inconvenientes para consolidar una relación. En este sentido, observamos que la mayoría de las mujeres, ha sufrido reproches o cuestionamientos, tanto de parejas o amigos por mostrar demasiada presencia. Las dinámicas dejan ver la poca disposición de los varones a ceder a la fantasía femenina de sumisión y cuidados. Esto deja claro que las mujeres pueden participar, pueden acceder a las altas esferas pero siempre y cuando lo hagan de forma callada y modesta.

Harris (2004, p.8) sugiere que los discursos contemporáneos de igualdad bajo el capitalismo construyen a las *mujeres* bajo la lógica de *sujetos flexibles*, quienes gracias a su lógica de adaptación pueden aprovechar las nuevas condiciones

---

<sup>294</sup> Esta frase hace referencia al hecho de que, según Ana R, el motivo principal que la orilló a contraer matrimonio tan joven fue porque las condiciones económicas en su hogar de origen eran muy precarias. Su ex-marido había conseguido un buen empleo y había prometido ayudarla en sus estudios si ella se casaba con él.

cambiantes del sistema a su favor. El neoliberalismo, bajo un *ethos*—supuestamente—neutral incorpora aspectos de una feminidad naturalizada para crear una imagen concreta de mujer: aquella que puede triunfar (educativa y profesionalmente) invocando sus características más naturales. La falacia de un mundo más humanizado por mujeres con sensibilidad “femenina” crea imágenes, discursos y prácticas concretas de cómo se espera que sea una mujer exitosa: una oposición constante entre la sumisión y la agencia.

Los relatos dejan ver que las mujeres son altamente cuestionadas cuando actúan fuera de los parámetros de la *femineidad empoderada*, lo que muestra como las presunciones acerca de cómo debe ser “una mujer exitosa” operan como un discurso totalizante, incluso en aquellos espacios considerados como “más igualitarios”.

Es visible como existe una especie de “castigo” cuando se abandonan los roles de género pero más importante es el efecto que pueden tener dichos castigos. Las mujeres, dedicadas a consolidar su trayectoria profesional son vilipendiadas y/o caricaturizadas para mostrar que sucede cuando se transgrede el imaginario de la feminidad (burlas y cuestionamientos de su identidad femenina o falta de consolidación en la vida de pareja) pues en palabras de Douglas (2010) el mensaje de la sociedad es claro: las mujeres pueden tener sueños de emancipación siempre y cuando estén dispuestas a pagar por ello.

Uno de los resultados más sorprendentes de nuestro análisis fue que aunque las mujeres del grupo de Barcelona hacen un marcado énfasis de su individualidad y en la búsqueda de su bienestar personal, sus narraciones dejan de manifiesto el desaliento por la tensión de conciliar la vida en pareja. En este sentido, las mujeres toleran patrones de conductas altamente masculinizados y feminizados porque bajo la idea de un amor romántico esto es “inevitable”. *No es la pareja sino el amor en la relación*, el elemento central y superior que conduce y justifica sus acciones por lo que “el amor se convierte para ellas en un ámbito definidor de la “esencia” humana, precisamente y paradójicamente también, porque se sitúa más allá del raciocinio (Esteban y Távora, 2008. p.70)”.

Es interesante como las fallas en las dinámicas en las relaciones de pareja son asumidas sin cuestionamiento sobre los condicionamientos de género y son aceptados como consecuencia de un descuido de su rol femenino que se trasvierte como fallo personal. Es así que encontramos cómo los múltiples discursos de igualdad, autonomía y libre elección operan como un discurso totalizante que constituye determinadas subjetividades fuertemente sustentadas en las divisiones tradicionales de género.

Douglas (1995) afirma que “las mujeres hemos aprendido a ser luchadoras pero también continuamos siendo complacientes, estamos ansiosas por ganar pero también ansiosas de gustar”. La serie de discursos retóricos crea un doble carácter contradictorio que exige a las mujeres se ejecuten una serie de personajes que deben dissociarse de acuerdo al espacio del que se trate. Esto se traduce muchas veces en ansiedades y tensiones que merman la capacidad de agencia de las mujeres no sólo en los espacios públicos sino también en los privados.

Es así que observamos que a pesar estas mujeres han cambiado sus expectativas de desarrollo personal en el espacio público, las pautas de interacción de las relaciones sentimentales heterosexuales en las cuales se desenvuelven continúan bajo los viejos resabios del sistema de dominación masculina. Nuestro análisis muestra una serie de prácticas y discursos que continúan legitimando y reproduciendo la subordinación de la mujer pues al considerarse que no debe aspirar demasiado, que no debe de llamar tanto la atención, que no debe invertir tanto tiempo en su carrera pero sobre todo que no puede olvidar que su horizonte como cuidadora, pareja, esposa o madre condiciona su forma de desarrollarse en la vida social.

#### **4.4.2 Breves consideraciones sobre las relaciones sentimentales y de noviazgo de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla.**

“los hombres como los chiles, todos diferentes pero igual pican” me dice Yolanda T mientras me habla de su última relación. “Mi ex-novio<sup>295</sup> daba la pinta de ser muy bueno o al menos eso creía yo” menciona Yolanda T para narrar los principios de su última relación formal. Se trataba de un joven abogado quien era Delegado Estatal de la Comisión Nacional del Deporte “un prodigio” me dice ella en un tono

---

<sup>295</sup> Para el caso de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla nos referiremos a las parejas como *novios* pues es la etiqueta referido por ellas hacia sus parejas. En México, *novio/a* es la persona con la que se mantiene una relación, hasta cierto grado formal, sin que esto signifique necesariamente que se tiene la intención de casarse con ella.

marcadamente sarcástico, ella continua “no te lo voy a negar, yo siempre busco la pareja perfecta, alguien que entienda mis metas, mis ambiciones [...] Lalo era así: guapo, joven, exitoso, conocido en el medio político, era como yo pero en hombre (risas)”.

Ella narra que el aura de matrimonio sobre su relación creó una serie de expectativas en ambos, lo que creaba problemas constantes “yo quería una carrera, pero él también, él quería una esposa trofeo, pero yo también [...] creía que él más que nadie me entendería, sus deseos y sueños eran los mismos, pero obvio, los de él eran más importantes”. Ella relata al respecto:

“él tenía un evento fuera de Puebla y me dijo que *tenía que ir*, yo le dije que no podía porque tenía otra cosa que hacer y di el asunto por olvidado. Al día siguiente él estaba en mi puerta tocando y cuando le abrí, me pregunto qué a qué hora estaría lista, yo insistí en que no iría y él me dijo con un tono así súper serio ‘*¡pero es que no te estoy preguntando!*’. Obvio yo me reí y le cerré la puerta. Pero el problema no paró hasta que yo no le pedí disculpas [...] así fue como medio año, un tire y afloje entre lo que él quería de mí y lo que yo estaba dispuesta a darle” **Yolanda T**

“de verás que yo no era mucho de novios [...] no es que no quisiera pero tampoco había mucho candidato [...] pero entre las ganas y las insistencias, se juntan el hambre con las ganas de comer<sup>296</sup>”. A partir de este momento Yolanda T comienza a hacer un recuento de los factores que ella considera llevaron a su ansia de una relación “ponte a pensar que ya tengo 33, muchas de mis amigas están casadas, con hijos [...] o quedan los niños o los viejos y cuando te aparece uno a tú medida, obvio te agarras con todas tus fuerzas”. Ella toma un aire de desánimo y me dice “mis papás no me dicen, pero están preocupados, yo creo que tienen miedo de que termine como mi tía Toña<sup>297</sup> [...] supongo que es así, eso me pasa por ponerme al brinco”.

.....

“No sabes lo difícil que es salir con alguien después de ser divorciada” me dice Lina B en tono de confesión y continua “la gente te mira como si hubiera sido tú culpa y al final tú terminas pensando que has hecho algo mal”. Lina B habla en voz muy baja “bueno, una parte de mi sabía que no debía de casarme con Rodolfo... pero mis

<sup>296</sup> Frase mexicana que hace referencia a la confluencia de factores que catalizan un evento.

<sup>297</sup> Como lo hemos mencionado en el Capítulo Primero, Toña (Antonia) es la hermana menor de la madre de Yolanda T, quien hasta la fecha vive con la familia paterna. Antonia nunca contrajo matrimonio y siempre ha participado como “ayuda familiar”, especialmente en el cuidado de Yolanda T y sus hermanos. Yolanda T y hermanos siempre se refieren a ella como su “segunda mamá”, destacando su papel durante su infancia y adolescencia.

papás, la gente, que si ya es tiempo, que si *él es perfecto*, que acabe dando mi brazo a torcer”.

Durante nuestra conversación Lina B me narra con vergüenza su supuesta falta de carácter ante su familia “soy débil” me dice ella mirando hacia el piso. Ella me narra que durante el bachillerato y a principios de la universidad ella mantuvo una relación secreta con un chico “del que estaba muy enamorada” pero cuando su madre los descubrió no paro hasta “hacerlos tronar<sup>298</sup>”. “Se llamaba Félix, era metalero y tenía un grupo de rock” ella se sonroja “¿me imaginas a mí con un metalero?”. Lina B me dice con un suspiro profundo “era un novio espectacular, pero no era el novio que mis papás querían [...]”

Tiempo después Lina B fue presentada con Rodolfo A., compañero de generación de su hermano mayor “Rodolfo era contador también, llego con una camisa blanquísima y flores en mano para mi ma’, preguntando por el resultado del partido y acariciando al perro en la entrada [...] no tuvo que hacer más para meterse a todos al bolsillo” ella narra. Comenzaron teniendo citas esporádicas, a pasar a ser novios formales “todo el mundo se llenaba la boca de maravillas hablando de él, y yo me dije, bueno, pues si es así no debe ser tan malo”, ella continua “de ahí al altar, sólo fue un paso[...]” y me dice en un tono con aires de tedio “ya sabes, papás contentos, amigos contentos, buen marido, buena casa y un perro[...] ¿cómo se me ocurrió que no iba a ser suficiente con eso?”.

.....

“Ya no sé si es mejor sola que mal acompañada o viceversa” me dice Marcela C mientras observa fijamente su taza de café y continua “yo que decía ‘nunca seré de esas solas que hacen todo con el perro’ y mírame, aquí estamos, paseando al mío”. Marcela C continua, “lo he intentado todo: *Tinder*<sup>299</sup>, cita a ciegas, cafés, y nomás nada, te lo juro”.

“yo he sido de relaciones largas, serias, fuertes” ella me dice con un tono aclaratorio “quizás ese ha sido mi problema” ella remata. Durante seis años Marcela C mantuvo una relación con un joven estudiante de Ingeniería Civil procedente de Atlixco. Habían sido presentados porque él había estudiado en el mismo colegio que una de

---

<sup>298</sup> Truene, es un mexicanismo que refiere al fin de una relación.

<sup>299</sup> Tinder (<https://www.gotinder.com/>) es un sitio de internet destinado a usuarios comunicarse con otras personas con base en sus preferencias para charlar y concretar citas o encuentros. Información disponible en <https://es.wikipedia.org/wiki/Tinder> Última consulta 19/09/2015

sus vecinas. “yo quería mucho al *güero*<sup>300</sup>, era súper simpático, alto, *fashion* [...]” y continua “en nuestra relación hubo de *todo*, gritos, *golpes*, regaños [...] éramos dos personas de carácter muy fuerte, obvio, que eso tenía que pasar”.

A lo largo de la entrevista ella recalca su “fuerte carácter” y continua “mi mamá me decía que necesitaba alguien como el *güero*, porque él me ponía en mi lugar”. Marcela C narra como siempre ha tenido un “carácter” que ella define como “complicado”: “pues en la escuela, las monjas volteaban los ojos ‘¿Chelita<sup>301</sup> qué haces?! ¿Chelita qué dices?! Y bueno, un poquito así mi papás [...] dos que tres veces sí que necesité un correctivo” me dice ella con una pequeña sonrisa.

“fuimos inseparables, ahí con nuestros *gritos y sombreroazos*<sup>302</sup> hasta que murió su mamá y pues bueno, todo se fue deshaciendo poco a poco [...]”. Marcela C narra que la madre de Carlos (es decir, *el güero*) había sido detectada con un cáncer terminal y dado que se trataba de un hogar monoparental (su padre ya había fallecido años atrás), él tenía que viajar todos los fines de semana a cuidar a su madre. En los momentos finales de la enfermedad ella se encontraba laborando en su primer empleo en una compañía constructora de casas de interés social. Dado que se trataba de la construcción de un proyecto inmobiliario de gran tamaño, ella tenía largas jornadas de trabajo y menciona “yo no podía viajar con él todos los fines, pero él estaba así de anda flaquita ven, hazme compañía, no me dejes solo [...] y pues ahí me tienes manejando hora y media, los viernes por la noche, cansada, después del trabajo”.

Marcela C narra durante los fines de semana en Atlixco ella tenía que hacerse cargo de todo “y pues no puedes decir nada porque la mamá tiene cáncer [...]” lo que llegó a ser usual para Carlos “ya me decía, hazme los huevos así porque como los preparas no me gusta”. Ella comenta que intentó excusarse de la situación por motivos de trabajo y que durante un mes pudo evitar el viaje a la casa de Carlos “cuando regresé, su mamá me mandó a llamar y me dijo: por favor no descuides a mi hijo, te lo encargo mucho [...] yo me quedé en *shock*, no sabía que decir, la verdad”.

Marcela C no dejó de pensar en la petición de la madre de Carlos durante el fin de semana “no me la podía sacar de la cabeza” me confiesa Marcela C. Durante su trayecto de regreso a la ciudad de Puebla, ella narra que venía muy distraída y cansada, lo que derivó en un fuerte accidente en la autopista.

---

<sup>300</sup> Mexicanismo que refiere a las personas rubias.

<sup>301</sup> Hipocorístico de Marcela.

<sup>302</sup> Frase mexicana que aplica cuando una conversación se torna acalorada y hace referencia a los gritos y movimientos que pueden surgir durante la discusión.

“reaccioné y el carro estaba todo volteado, estaba atorada por el cinturón de seguridad [...] unos señores del pueblo me sacaron y vi que el carro estaba todo aplastado, como una lata. Me llevaron al hospital, tenía dislocado el brazo y tenía cortes en la cara, nada grave afortunadamente. Carlos llegó a mi casa el martes y mientras estaba sentado conmigo viendo la tele me dijo ‘ay flaca, te pasas ¿cómo me vas a echar la mano ahora con mi mamá?’[...]” **Marcela C**

Marcela C narra que terminar la relación fue uno de los momentos más difíciles pero que algo “dentro de ella” le decía que tenía que hacerlo “obvio, fui la mala, la que dejó al novio con la mamá que tenía cáncer”. A partir de este periodo ella se abocó a trabajar intensamente en la constructora hasta que ingresó a colaborar en un proyecto de la empresa familiar<sup>303</sup>. Ella agrega “cómo no tenía *ni perro que me ladre*<sup>304</sup>, trabajaba todo el tiempo [...] si no son relaciones románticas, el resto se me da muy bien (risas) obtuve mucho cliente para el negocio [...]”.

Pasados dos años, comenzó a pasar tiempo con un diseñador que había sido compañero de generación de grado de su hermana a quién conocía de muchos años pero con quién nunca había mantenido una relación cercana “la verdad después de cuatro años no había superado lo de Carlos, y la gente me decía ‘¡ya Marce *que hueva*<sup>305</sup>! Y pues comencé a salir con más tiempo con él”. Marcela C agrega “era diferente, amable, no emanaba la dureza de Carlos [...]”.

Después un año de relación, Marcela C comenta que amigos cercanos le hicieron llegar rumores acerca de que Esteban le propondría matrimonio “yo no estaba segura, pero me puse a pensar que ya tenía 29 años, que mi hermana estaba casada, con dos hijos, que no todo en la vida iba a ser trabajo, trabajo[...]” y continua “fue como una bola de nieve, él se propuso y en un abrir y cerrar de ojos recuerdo a sus papás en mi sala pidiendo mi mano, yo probándome vestidos, tú Marcela C aceptas a Esteban G[...]” y finaliza con una sonrisa nerviosa “ya cuando reaccioné nos estábamos

---

<sup>303</sup> Se trataba de ampliar el nicho del negocio que poseían su padre y su tío paterno, quienes habían comenzado una empresa de alquiler de maquinaria mezcladora de concreto. Ellos deseaban ampliar su rango para abarcar un número más amplio de suministros para la construcción.

<sup>304</sup> Frase que se utiliza para enfatizar que una persona está sola. En ocasión de la fiesta de cumpleaños de “tres años” de la sobrina de Marcela C, tuve la oportunidad de charlar un rato con su padre, ahí descubrí que la principal razón por la cual él y su hermano habían invitado a Marcela C a participar en el negocio familiar era por su preocupación pues Marcela C no parecía superar la ruptura con el *güero*, su padre me cuenta “después de lo de este chico ¿si sabes no? Yo la veía tristonza, para las muchachas es más difícil cuando se termina un noviazgo, lo sufren más” y aclara “mira no es que no confiará en lo que sabía, no, no, es que me preocupaba lo otro, quería tenerla con un ojo encima por mucho rato”.

<sup>305</sup> Expresión mexicana que alude a un estado de hastío o pereza.

divorciando después de 18 meses de casados(risas), te dije que todo fue en un abrir y cerrar de ojos”.

.....

“como puedes ver, no hay mucho que contar, he tenido un solo novio en mi vida y ya” Paola B se ríe mientras da claras muestras de sentirse avergonzada por su declaración “si ya sé, que ahora tienes que probar de todo, pero bueno a mí no me ha hecho falta, estar con Román es como estar con varias personas a la vez, te deja muy cansada, créeme” Paola B puede observar mi cara de confusión ante su declaración y me dice “si oye, está Román, el profesor, quién con toda su brillantez en filosofía jurídica no le da para cocinarse algo en la cocina o quién es fatal llevando una agenda[...]”.

Paola B prosigue a contarme por qué ella considera que su relación con Román T ha durado por tanto tiempo “mira, somos como un engranaje: cada quién hace lo suyo[...] yo sé que los tiempos han cambiado, que podría pedirle más, que fuera más participativo en casa, que pusiera la ropa sucia en el cesto, en fin... pero no gano nada, me evito la pena y ambos felices[...]” y ella prosigue “seamos reales, el cambio no llega a casa, y por muy profesionales también somos mujeres y hay cosas que aún se nos exige cumplir”.

Paola B muestra nerviosismo en su tono, tengo la impresión de que ella siente haber revelado más de lo necesario y comienza a cambiar tópicos dando muestras claras de querer cambiar el giro nuestra conversación. Insisto sutilmente en regresar al tópico de las relaciones, traigo a colación que se trata de nuestra última entrevista y le agradezco su tiempo y paciencia, ella se muestra apenada y me dice “yaaa pero si no hay nada que agradecer mujer, no me *chivees*<sup>306</sup>, no te he revelado los pergaminos, sólo te he contado cosas de mujeres [...]”.

Paola B finaliza de lavar los trastes, se seca las manos y se sienta junto a mí en la barra de la cocina. Ella me agradece también por el tiempo y finaliza “se siente bonito ¿sabes? o sea que a alguien le interese tú vida” ella hace una pausa, se sirve un vaso de agua y se disculpa si en algún momento ha *divagado* o me ha dicho tonterías, le reitero mi gratitud por haber formado parte de la investigación y ella sonríe. En un aire de confianza ella se acerca hacia a mí y me dice “oye, una última cosa no seas

---

<sup>306</sup> Mexicanismo de uso coloquial que hace referencia a cohibirse por algo.

malita[sic], dime ¿todas las mujeres de tú estudio estaban así? Digo, con estas ansias, así (pausa) o sea ¿cómo de no estar solas?”.

.....

Ema M me recibe con una gran sonrisa en la puerta de su casa. Pese al considerable calor en el ambiente, ella insiste en realizar la entrevista en el jardín. Me lleva hacia una esquina alejada de la casa, me ofrece asiento y me pide que espere un momento en lo que ella va por agua. Miro a mi alrededor, Ema M viene de regreso con una jarra de agua de limón y dos vasos, ella nota mi desconcierto y me aclara “es que eso de los novios, prefiero hablarlo fuera de la casa, lejos de mi mamá, perdona”. Asiento con la cabeza y le insisto en que no hay ningún problema, ella interviene “es que mi mamá no quiere ni oír de Alberto, y si nos llega a escuchar te juro que nos va a interrumpir con un sermón de media hora”.

Alberto B es su ex-novio, compañero de grado, con quién sostuvo una relación por ocho años. Ambos ingresaron en el mismo año a la licenciatura en Finanzas. Alberto B provenía de uno de los colegios salesianos de mayor antigüedad en la ciudad de Puebla y era conocido en la universidad porque su padre y sus tres hermanos habían estudiado en el mismo lugar y formaban parte del patronato de la universidad. Ema M narra “yo me quedé babeando cuando lo conocí [...] estaba en el equipo de futbol y formaba parte del equipo de debate [...] siempre andaba bien vestido, oliendo a loción y sin un pelo de fuera [...] imposible no haber caído”.

La relación inició durante el segundo semestre debido a que Ema M durante los primeros meses de la Universidad aún mantenía una relación con su novio del colegio “con Alex llevaba cuatro años, era lindo y súper tierno [...] era la adoración de cualquier suegra” ella agrega “yo siempre he sido medio tremenda pero en el colegio me contenían mucho [...] En la Uni, pues ya más libre y desatada (risas), cómo que no le veía sentido seguir con él”. Ema M fuma un cigarro y me dice:

“fue un día, estaba en el lago leyendo, él llegó y me pregunto qué hacía y yo le dije que la tarea de micro. Él se echó a reír y me dijo ‘tú problema *chaparrita*’ es que eres muy buena y yo le respondí que eso era porque no me conocía. Él me dijo ‘¿y qué tal que te quiero conocer?’ y yo le dije que sí, que estaba bien, él me dijo ‘si pero aquí está de hueva mejor vamos al bar de afuera’, y yo le seguí” **Ema M**

Puedo notar como Ema M cierra los ojos para recordar el momento y puedo darme cuenta que no es la primera vez que cuenta la historia pues es fluida y detallada. Ema M ríe y me pregunta “¿se nota tanto?” y yo le respondo que no tengo idea de lo que

me está preguntando. Ella prosigue a responderme “que dejó huella el desdichado” a lo que yo asiento con un movimiento de cabeza. Ella continua “yo ya sabía que mi mamá no lo iba a tragar, bueno, que nadie en mi familia lo haría, pero supongo que eso lo hacía más atractivo”.

Ema M narra que Alberto B era todo lo contrario a su ex-novio que tanto fascinaba a su madre “mi mamá lo tenía por altanero y protestón” y agrega “Alex siempre estaba de ‘si señora’, ‘buenos días señora’, ‘le ayudo con esto señora’ y a Alberto<sup>307</sup> le chocaba<sup>308</sup> estar de lamesuelas<sup>309</sup>[sic] con mi mamá y a ella le chocaba que él no hiciera el esfuerzo”. El problema central según Ema M es que Alberto B venía de una dinámica familiar distinta, una familia pequeña y nuclear donde todos respetaban espacios e independencias, por tal motivo, Alberto B sentía a la familia de Ema M “altamente intrusiva” y la familia de Ema M sentía a Alberto B como “desdeñoso”.

“Era ver como dos planetas chocaban” me dice Ema M mientras da una bocanada de humo y agrega “mis padres nunca confiaron en él, y por ese motivo nunca hicieron el intento de hacerlo sentir integrado y él por su parte se encargaba de dejarles claro que no estaba interesado en serlo”. Ema M narra como todo empeoró en una comida familiar:

“Alberto me pidió que le trajera un plato con más lasaña y cuando iba a la cocina mi madre me dijo que ‘si él no podía servirse por sí solo’ yo le dije que era mi novio y que tenía que atenderlo a lo que ella agrego que era ‘mi novio pero no mi esposo’. Alberto iba entrando a la cocina, me quitó el plato y mientras se servía lasaña le dijo a mi mamá ‘ya se puede ir tranquilizando señora, yo no seré parte de su familia porque no quiero casarme nunca’ [...] cayó la bomba y de ahí nada fue igual” **Ema M**

Ema M narra que a partir de este episodio la hostilidad de su familia hacia Alberto y viceversa se hizo más marcada y evidente. Bajo los ojos de la familia de Ema M, el hecho de que Alberto B no quisiera asumir un compromiso formal sólo confirmaba las sospechas que se tenían de él y para Alberto B los ataques de la familia de Ema M sólo confirmaban la idea de que su familia era intrusiva.

Ema M termina su cigarro y continua “mira sé que mi familia estaba actuando mal, lo sé, pero la verdad es que al final de cuentas yo si quería—¡quiero! digo—casarme, tener hijos y comidas familiares” ella continua “Alberto si quería hijos, pero no quería casarse, quería que viviéramos juntos ¿te imaginas? Mi mamá se tira a una barranca

---

<sup>307</sup> Hipocorístico de Alberto.

<sup>308</sup> Mexicanismo de uso coloquial que es sinónimo de molestar o enfadar.

<sup>309</sup> Adjetivo mexicano de uso coloquial que significa que una persona es exageradamente aduladora.

antes de que eso suceda (risas)”. Ema M menciona que con el ingreso a la maestría en universidades distintas aumentaron los conflictos:

“ya sabía que Alberto era competitivo, estudiamos juntos, sé que le saltaba la vena de la frente cada vez que yo tenía una mejor nota que él, pero en la maestría fue peor. Yo tenía un mejor puesto que él y me habían dado un año sabático para el primer año de maestría y había conseguido que la junta me pagará el 50% de la colegiatura. Él tuvo que renunciar a su empleo y recibió una liquidación muy baja y aunque estaba con una beca, no era dinero suficiente, y eso lo ponía muy de malas. Ambos presentamos en un congreso en Boston, y recibí la mención al mejor *paper*. Ese día no llego a la premiación y regresó súper tarde todo borracho al hotel, como no podía ni caminar yo intentaba cargarlo y me comenzó a decir que era igual que mi familia de *metiche*<sup>310</sup> y cosas así. No habría pasado tanto si no hubiera rematado con que no me era suficiente con que tuviera un mejor empleo sino que además tenía que hacer una mejor presentación. Nos evitamos durante el resto del viaje y ya en Puebla, terminamos después de dos semanas” **Ema M.**

Ema M toma un poco de agua, hace una pausa larga y continua “eso fue hace tres años, él ahora vive con una chica que tiene 22 y es administrativa”, ella hace otra pausa, juega con sus manos, se muerde los labios y finaliza “lo que no es para ti, ni aunque te pongas ¿o no?”.

.....

A lo largo de este capítulo nuestra intención ha sido mostrar como la construcción del “ideal de vida” de las mujeres jóvenes profesionales se configura no sólo por los recursos disponibles por parte de sus hogares de origen sino también por los distintos modelos de familia y las configuraciones específicas (propias de cada familia en función de su contexto) de los roles de género.

Previamente hemos ofrecido información sobre las pautas de emancipación familiar así como las relaciones de noviazgo de ambos grupos de mujeres profesionales, los cuales presentan ciertos contrastes, que responden a las características socio-históricas en cada espacio de análisis: configuración del Estado de bienestar, el mercado, las pautas culturales, la constitución familiar, entre otros. Con ello observamos que la configuración del contrato sexual<sup>311</sup> toma distintas expresiones dentro de cada uno de los grupos de mujeres jóvenes profesionales.

---

<sup>310</sup> Persona que se inmiscuye en los asuntos de los demás sin consentimiento.

<sup>311</sup> El Contrato Sexual de Carol Pateman (1995)[1988] cuestiona las concepciones clásicas sobre el rol de la mujer y el hombre la legitimidad jurídica y política, partiendo de las relaciones de dominación y subordinación que supone el Contrato Social en Thomas Hobbes, John Locke Jean-Jacques Rousseau. A partir de esta reflexión Pateman asegura el contrato original la división sexual del trabajo

La elección de pareja es un fenómeno complejo que fusiona en distintos grado características afectivas individuales y estrategias comunes familiares. La pareja tal como lo mencionan Duran y Rogerio (2004) actúa como un elemento básico en la estrategia de ambas generaciones para el mantenimiento del estatus socioeconómico de la familia de procedencia. En muchos casos, el proceso de emparejamiento marca en buena medida la aceleración o ralentización del proceso de emancipación y, en suma, de la completa llegada al periodo adulto, considerado en este caso como un modo particular de situarse en la realidad social (Duran y Rogerio, 2004, p.27). En este sentido, dicho proceso varía sustancialmente dependiendo de diferentes variables (clase, género, edad, pautas culturales, etc.).

Consideramos que la selección de una pareja es de importancia porque de esta depende en gran medida las estrategias de balance entre trabajo y familia así como la reproducción de sus medios de clase (Blossfeld y Timm, 2003). Asimismo, el análisis de la vida de pareja de las mujeres nos brinda información para conocer el grado de la socialización de los roles de género en las dinámicas de parejas jóvenes y su impacto en el balance trabajo–familia de las mujeres de nuestro estudio.

Los relatos de las Mujeres Jóvenes Profesionales de Puebla dejan ver ciertas diferencias con las Mujeres Jóvenes Profesionales de Barcelona en relación a las pautas de noviazgo. Por un lado, observamos cómo los “novios” han tenido una presencia muy significativa en la vida de las mujeres de Puebla. Tal como lo hemos mencionado previamente, estas mujeres muestran patrones de relaciones más largas (duración en años) con hombres que han crecido en su entorno de socialización y que forman de su círculo de amigos o conocidos.

Asimismo los relatos de las Mujeres Jóvenes Profesionales de Puebla evidencian que las parejas una vez son consideradas como formales<sup>312</sup> se añaden a las dinámicas familiares de las mujeres de este grupo pues la “formalidad” indica la potencialidad de la pareja para beneficiarse de las expresiones de reciprocidad y solidaridad. En este sentido, en los relatos se observa la aparición constante de la figura de la madre o

---

delimita dos ámbitos: el público, de los ciudadanos y trabajadores, y el doméstico, de subordinación de las mujeres por lo que la desigualdad entre los sexos, como salarios más bajos, violencia de género, acoso sexual, comentarios sexistas, falta de reconocimiento social, son producto de la especial reorganización patriarcal de la Modernidad.

<sup>312</sup> Es claro que los parámetros para delimitar la formalidad de una relación pueden ser muy subjetivos y dependerán siempre del contexto del que se trate, sin embargo, las entrevistadas coinciden en que el momento en que una relación puede ser denominada como formal es cuando ambos acceden a ser una relación monógama, donde cada uno se refieren como el novio o la novia, se introducen a los padres y se asisten a reuniones familiares y sociales como pareja.

del padre quienes ejercen un mayor control sobre la elección de pareja de las mujeres de este grupo.

Queda claro que la alineación a favor o en contra de la pareja puede llevar a la consolidación<sup>313</sup> o al debilitamiento<sup>314</sup> de la relación pues tal como lo hemos abordado en el capítulo primero, dada la existencia de una compleja fusión de intereses individuales y afectivos con el grupo familiar de origen, la búsqueda del fortalecimiento de los lazos entre los miembros del grupo se coloca como elemento central de la dinámica familiar. La adecuación de la pareja a los delineamientos del clan familiar determinará no sólo su avenencia sino también su grado de fidelidad.

Sin embargo, pese a las diferencias también podemos encontrar ciertas similitudes. En ambos grupos es visible que las mujeres establecen un tipo de relación íntima altamente determinada por los roles de género, en una especie—en mayor o menor grado y aunque no siempre por supuesto— de afiliación servil. Servil tal como lo mencionan Esteban y Távora (2008, p.64) “en la medida que el interés de las mujeres no giraría alrededor del conocimiento de sus propias emociones [...] sino en el descubrimiento de las necesidades de sus parejas, creyendo que en la medida que atienda lo que los otros necesitan va a tener garantizado su amor”. En este sentido, es evidente que ambos grupos mantienen “el poder de los afectos” (Burin 2003, citado en Esteban y Távora, 2008, p.64) con roles, prácticas y expectativas orientadas a la masculinidad o la feminidad.

Aunque los relatos manifiestan distintos grados de relación con los patrones tradicionales de masculinidad o feminidad, las vivencias dejan claro la influencia de las relaciones de los grupos familiares de origen y los valores que aprendieron sobre lo que significaba ser mujer—u hombre. Así por ejemplo, aunque las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona declaraban haber crecido en una familia “no tradicional” —el involucramiento del padre en su crianza de alguna forma es muestra de ello— lo cierto es que en sus hogares demuestran una clara división sexual del trabajo<sup>315</sup>, lo que se refleja también en su vida de pareja. En este sentido, las narraciones hacen visible las tensiones que surgen por buscar un punto medio entre su rol profesional—

---

<sup>313</sup> Ver caso Paulina T o Lina B.

<sup>314</sup> Ver caso Ema M o Paola B.

<sup>315</sup> Tal como lo hemos esbozado en el primer capítulo, sus hogares estaban caracterizados por ser, en su mayoría, hogares nucleares con padres trabajadores, educados, en cargos de dirección o gerencia y madres amas de casa donde el primero marcaba las pautas y estrategias familiares.

de mujer emancipada—y su rol de pareja—que aún continua exigiendo su adscripción al modelo de feminidad hetero-patriarcal.

Asimismo es visible la mayor disposición de las mujeres de Puebla a aceptar los roles tradicionales de género pues para ellas, feminidad, docilidad, atención, etc., son parte primordial de su aporte a la relación de pareja y son la forma de evitar una situación de angustia ante la pérdida de la pareja, pues la integridad en sus relaciones con la pareja continua siendo un elemento central en sus vidas. Dada esta premisa, observamos una menor tensión-o al menos no tan evidente—por disminuir o suprimir por completo su capacidad de agencia en vías de consolidar su establecimiento de vida en pareja.

Muchas mujeres del grupo de Puebla se mostraron bastante seguras de la imposibilidad de tener una exitosa carrera y al mismo tiempo éxito en el matrimonio, al menos a largo plazo. Este grupo de mujeres sabe que ante la declaración de que "*no pueden tener todo*" ellas deben de ordenar prioridades. Las narrativas de las mujeres dejan ver que si bien todas ellas han elegido la carrera como su principal objetivo, esto sólo es a corto plazo, es decir, hasta que su carrera no colisione con sus expectativas de matrimonio y de maternidad.

Aunque estas mujeres se desenvuelven positivamente en el ámbito profesional—lo que les brinda satisfacción y aumenta su autoestima—ellas no consideran que el curso de su vida deba ser dominado por el trabajo. Este grupo se muestra más tradicional en su performance de género, lo que es visible en el establecimiento bien definido de etapas de noviazgo, cortejo, matrimonio, maternidad, etc. El rechazo de dicha “tradicionalidad” tiene el riesgo potencial de su aislamiento de la red familiar, lo que igualmente puede truncar su ascenso en la jerarquía laboral.

Para el grupo de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona encontramos una tendencia a un completo compromiso con el desarrollo de una vida profesional, lo que a primera instancia se coloca como la meta principal de este grupo de mujeres. Sin embargo no existe la renuncia a la búsqueda de una pareja masculina para establecer una vida en pareja. Todas las mujeres —solteras y no solteras— señalan la falta de tiempo y la falta de compañeros *adecuados* como las razones más obvias para explicar el retraso en su aparejamiento o su estado de soltería.

Un gran número de mujeres del grupo de Barcelona expresaron su disgusto porque *simplemente no hay hombres adecuados, y si los hay, nadie sabe dónde*

*encontrarlos*<sup>316</sup>. El retraso para la conformación de la vida en pareja se debe esencialmente a que este grupo de mujeres posee expectativas mucho más altas hacia sus parejas potenciales y llama la atención que muchas de ellas refieren al *hombre perfecto*, quien debe ser educado, responsable, pero al mismo tiempo fuerte y varonil. Aunque muchas mujeres de este grupo hacen hincapié en la necesidad de un cambio en los roles de género, nuestras observaciones muestran que a menudo sus parejas siguen desenvolviéndose dentro del rol tradicional masculino.

Lo más significativo en estos hallazgos es que los relatos de ambos grupos de mujeres dejan ver la seducción –e incluso el anhelo– que continúan ejerciendo los “modelos de masculinidad hegemónicos”. Las mujeres de ambos grupos se mostraban atraídas –en mayor o menor grado– hacia parejas con claras características de masculinidad: guapo, alto, caballeroso, atento, fuerte, etc. Esto es importante porque indica que aunque las pautas de las relaciones entre los géneros están cambiando<sup>317</sup>, las mujeres–percibidas como emancipadas–continúan inclinándose hacia el modelo de hombre que representa las características propias de la masculinidad hegemónica<sup>318</sup> (Connell, 2005) (fuerte, viril, agresivo, insolidario, con poder, etc.).

Las circunstancias de pareja y noviazgo de las integrantes de los dos grupos de mujeres profesionales, muestran que la vida en pareja continua ocupando un lugar central en su visión del mundo y la búsqueda de esta misma no siempre se corresponde a una experiencia positiva. Ambos grupos de mujeres expresan su necesidad de ser queridas, la angustia por no serlo y la dificultad para aceptarlo, lo que va a estar presente a lo largo de las distintas relaciones de pareja que han establecido en sus vidas.

No tener pareja se percibe y se experimenta, por lo general, como una carencia (Esteban y Távora, 2008, p.67) y es una condición que se vive con desánimo pues la

---

<sup>316</sup> Entrevista a Sofía R, marzo 2013.

<sup>317</sup> Lo que significaría, para nuestro caso, que hombres con características típicamente no masculinas, (pacíficos, no agresivos, sin fortaleza física, etc.) serían más valorados y se considerarían más atractivos en donde las sociedades ha reportado dichos cambios (Gilmore, 1994).

<sup>318</sup> Padròs (2012) realiza un estudio sobre las percepciones, interpretaciones y vivencias de los chicos y las chicas entre 12 y 18 acerca de la masculinidad hegemónica en Barcelona. La autora encuentra que entre los adolescentes existe un modelo de atractivo masculino excluyente en el que, por un lado, la “maldad” se considera atractiva y, por el otro lado, la “bondad” se percibe como aburrida (p.174). Aunque se encontraba que algunas chicas y chicos rechazaban los modelos de masculinidad hegemónicos, la autora concluye que aún existe un fuerte arraigo a este modelo y que se sitúa en la vinculación entre el modelo de masculinidad hegemónica y el atractivo. Esto se expresa por la ausencia de deseo manifestada por las chicas hacia los chicos que se comportan igualitariamente y a quienes se les considera como amigos (p.179).

felicidad continua construyéndose en relación a la pareja y en las expectativas que sobre esta se depositan. Las expresiones de desánimo por supuesto son distintas para cada grupo. Para el caso de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona, la soltería se toma como un fracaso personal, donde la falta de pareja es la prueba de alguna “incapacidad” o “falta” individual mientras que para el grupo de mujeres de Puebla, la soltería es producto de una insuficiencia en su performance de feminidad.

#### **4.5 Nuevas parejas, viejos problemas. Reflexiones sobre la conciliación de la vida laboral y la vida familiar y de pareja de las mujeres jóvenes profesionales**

A lo largo de esta tesis hemos afirmado que la segunda mitad del siglo XX fue testigo de importantes cambios para las mujeres en muchas sociedades. Cambios en las relaciones y concepciones de los géneros han ido debilitando las estructuras patriarcales y abriendo mayores espacios para las mujeres. Uno de los aspectos centrales de dichos cambios tiene que ver con la variación que han sufrido los papeles las relaciones de pareja y el efecto que ello ha tenido en la condición social de las mujeres. Sin embargo, aunque observamos cambios—especialmente en los países más desarrollados—en los modelos familiares que muestran variaciones en la división del trabajo, las actividades relacionadas con las tareas domésticas y de cuidado siguen siendo, para todos fines prácticos, exclusivamente “cosa de mujeres”.

Los últimos estudios sobre los matrimonios de doble carrera (Milkie, 2010; Nomaguchi y Milkie, 2011; Young et al., 2013) señalan que el “problema” de los análisis sobre la división del trabajo en matrimonios en los que ambos cónyuges laboran, es que muchos de ellos continúan típicamente considerando el equilibrio entre las actividades laborales y domésticas como un problema que concierne solo a las mujeres. Ello se debe a que, asegura Ferreira (2004, p.224) que incluso en sociedades en las que el trabajo femenino es más frecuente y considerado como “normal”, aún no es posible disociar la imagen femenina de las funciones internas de la familia.

Tal como lo menciona Carrasco (1999, p.126), a pesar de que en los últimos años la figura del ama de casa—en exclusividad—comienza a desdibujarse, el hombre, como sustento y cabeza de familia se mantiene constante. A pesar de la desaparición de la figura del ama de casa no quiere decir que la mujer deje de lado su rol de cuidadora y

gestora del hogar, sino que ahora tiene un doble rol que se mantiene constantemente en el espacio laboral y el espacio doméstico-familiar.

Con ello, las cuestiones de la conciliación entre carrera y familia se erigen como un problema con el que las mujeres lidian cotidianamente (Burke y Vinnicombe, 2005; Gutek y Larwood, 1987; Powell y Mainiero, 1993). El incremento en el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y el aumento de su participación e influencia dentro de las jerarquías laborales ha causado mayor tensión por parte de las mujeres trabajadoras para conseguir la armonía entre su vida profesional y privada (Adler, 1999).

En este apartado tenemos la intención de analizar la oposición entre familia y carrera profesional en los grupos de mujeres jóvenes profesionales. A partir del análisis de la organización cotidiana del proceso de reproducción de estos grupos de mujeres, queremos comprender las múltiples tensiones entre la participación laboral femenina y la organización de los tiempos sociales. Nuestra intención es conocer las diferentes expectativas que surgen alrededor del rol de las mujeres y los hombres sobre su posición en la familia y el mercado y con ello entender la serie de estrategias establecidas para afrontar las dificultades y conflictos creados por la búsqueda del balance entre el trabajo remunerado y las obligaciones familiares.

#### **4.5.1 Notas sobre la conciliación de la vida laboral y la vida familiar y de pareja de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona.**

“¡joder! ¡Pero es que no pido mucho! Estoy en el trabajo todo el día y él ni siquiera puede poner la comida en el microondas” me dice Lourdes B con un claro aire de enfado. Mientras hablamos, ella toma unos guantes verdes de plástico y limpia la barra de la cocina “a ver, no es que no me ayude para nada, pero podría hacer un pequeño esfuerzo [...] ahora lleva a los niños del colegio y cree que ha hecho mucho”. Lourdes B corre a lavarse los dientes, y escucho su voz lejana que me indica que ya se le ha hecho tarde. La veo bajar las escaleras de forma rápida mientras trae unos tacones en las manos, regresa a la cocina y escribe instrucciones para la comida. Salimos de su casa y ella me ofrece acercarme a la Universidad “así aprovechamos para hablar un rato más si quieres”.

Lourdes B era—hasta hace algunos meses<sup>319</sup>—la directora de eventos de un lujoso hotel de la costa de Barcelona. Ella solía planear los eventos más exclusivos en la ciudad, desde cenas de partidos políticos, eventos de grandes empresarios, bodas de alta sociedad, etc. Ella es considerada una “gurú<sup>320</sup>” de la planeación de eventos y durante mucho tiempo, tener un espacio en su agenda era “más que imposible”.

Lourdes B conoció a Xavi L mientras ella estudiaba el último semestre de la master en Roma y para poder cubrir su manutención, ella trabajaba como recepcionista en un hotel en la zona turística de Trastévere (Roma). “estaba fuera del *desk*, había salido a fumar un cigarro. Cuando venía de regreso veía a un tío loco, moviendo las manos y ¿quién crees que era el tío loco?” Lourdes B comenta que Xavi L quería ayuda pues la caja fuerte de su cuarto se había bloqueado pero al no hablar inglés, el personal del hotel no podía entender su problema “supongo que fue el destino” me dice ella con una sonrisa gigante “llegué a cubrir a una compañera y él llegó a ese hotel porque al que solía ir no tenía habitaciones, ostras ¡que ni planeado! (risas)”.

A partir de ese momento han mantenido una relación por cuatro años, ella me dice “bueno, cuatro y la mitad (risas)”. Después de que ella regreso a Barcelona y al no tener departamento, Xavi L insistió en que vivieran juntos “a ver, tía, yo me lo pensé [...] lo de los críos y tal [...] no sé, era fuerte ¿no?”. Xavi L tiene la custodia compartida de sus dos hijos<sup>321</sup> producto de un matrimonio previo el cual había durado diez años. Lourdes B menciona su fuerte reticencia porque ella no sabía nada de niños “ni quería saberlo” ella asegura y prosigue “pero bueno [...] ya sabes, el amooooor”.

“bueno, me ayudó que ya eran grandes, ya van al baño solos (risas)” me dice Lourdes B sobre su introducción al cuidado de los *críos*. Ella continua “mira, yo no quería hijos, eso me lo tenía muy claro, no sé cómo terminé con dos [...] pero de verdad que les quiero mucho” enseguida me muestra fotos de sus actividades juntos en el móvil y

---

<sup>319</sup> En una fuerte discusión con el Chef, este le echó en cara que ella había accedido a su puesto de trabajo solamente por su físico y por su relación con Xavi L, debido a que este posee gran influencia en el hotel pues su empresa tiene el contrato exclusivo para proveer alimentos. A partir de esta muy sonada discusión y su revelación—pocas personas en el trabajo sabía de su relación de pareja— ella asegura que surgió un ambiente de trabajo tenso donde mucha gente dejó de respetarla, ya que era considerado que ella había conseguido su empleo por su relación y que su relación era por su apariencia física. Este incidente ocasiono un espacio de trabajo “intolerable” y significó su renuncia. Ahora se encuentra trabajando en una agencia de organización de bodas. Desafortunadamente el sitio no posee ni la infraestructura, contactos o prestigio del hotel donde laboraba antes por lo que salario ha disminuido. Pero ella está en el proceso de abrir su propia agencia de *Event Planner Service*.

<sup>320</sup> Esta expresión así como la información sobre la agenda de Lourdes B fueron hechas por el personal a su cargo (una mesera y una recepcionista) con quienes tuve la oportunidad de convivir en una fiesta de la empresa.

<sup>321</sup> Laia de 14 años y Martí de 12 años.

continúa “bueno si no les quisiera ¿crees tú que iba a perder tres horas buscándole zapatos a la niña<sup>322</sup>?”.

“ay mujer si mi problema es que el día tiene solo 24 horas (risas)” me dice Lourdes B mientras observa las diferencias entre dos pares de zapatos que se prueba Laia justo enfrente de nosotras. Lourdes B tiene que levantarse alrededor de las 6 am para dejar preparados los desayunos y las comidas del día, además para pasear al perro, momento que aprovecha para hacer ejercicio. Por las tardes tiene que encargarse de comprar la cena, “hacer la colada”, o recoger la ropa de Xavi L de la tintorería.

Además de organizar los eventos de la agencia en la que actualmente labora y estar absorbida por reunir los requisitos necesarios para abrir su propio negocio tiene que asegurarse de que los niños hayan comido y realizado sus deberes. Ella agrega “es que mira, si no reviso que me hagan la tarea llego a casa a por la noche y además de preocuparme por mis cosas tengo que preocuparme por las de ellos, porque el padre *mmm...* ese padre, ya verás tú si hace algo”. Ella finaliza “a ver, que menos mal hay alguien que se encarga de limpiar la casa porque si no ya viviríamos entre la mugre (risas)”.

Lourdes B asegura “vamos, al final no hay problema, como mujer te apañas ¿no? que no es cosa nueva ser *multitasking*” sin embargo ella señala que su mayor pesar recae en las peleas que surgen por la convivencia nocturna de dos personas en pleno empleo “hijos, casa, trabajo, perro ¡jo! Deja muy poco espacio para romance” y agrega “ya me dirás tú si después estar todo el día como una loca vas a querer hacer algo con tú pareja[...] yo la cena y a la cama[...] a él le pesa un poco esto, pero bueno que hacemos si el cuerpo ya no da”.

.....

Nuria B sonrío nerviosa a la pregunta sobre la división de las tareas domésticas en su hogar, toca sus dedos y se muestra nerviosa. Percibo que es un tema que le incomoda así que prosigo a mencionar lo bien que huele lo que ella prepara en la cocina. Nuria B se muestra más relajada y continúa “a mí me encanta cocinar [...] es sano saber que te llevas a la boca ¿no? pero con Edgar *ufff* ¡es imposible! ¡No puedo hacer que cocine nada! ya sabes cómo son estos chicos latinos ¿no?”.

Nuria B y yo estamos sentadas en la cocina la cual muestra un orden y una limpieza impecable. Ella me indica que le gusta tener todo “siempre bien dispuesto” y se

---

<sup>322</sup> Nuestro encuentro se llevó a cabo durante la exhaustiva búsqueda de zapatos deportivos para Laia pues esta se encuentra en el equipo de atletismo del colegio.

refiere a su madre “la *mama* italiana siempre debe tener la cocina en orden (risas)”.  
Prosigo a preguntarle qué pasa cuando ella tiene que viajar a lo que me responde “a  
ver, la cocina queda intacta porque Edgar sale a comer, no es una persona que le  
guste cocinar[...] bueno tampoco es mucho de limpieza, pero esos días echo mano de  
una persona que limpia dos veces a la semana”.

Nuria B es parte de la fundación del instituto de investigación nanotecnológica más importante de Cataluña. Ella es bien conocida por su habilidad de organización para recaudar fondos. Una colega (mujer) del trabajo me menciona sobre su alta capacidad de sutil coerción “deberías de verla en acción” me dice su colega e insiste “se convierte en otra [...]”.

Nuria es hija única de un matrimonio mixto, su padre era de origen catalán y su madre es italiana. Esta mezcla es la base que Nuria B toma para explicar la división de su carácter “un lado es catalán y el otro es italiano” ella me dice señalando la división en su cuerpo entre risas. Ella prosigue “es como mi vida ¿sabes? totalmente dividida”. A partir de esto, me explica como su vida ha estado dividida entre dos culturas y dos lugares (Barcelona y Milán). Hasta su adolescencia vivió en Barcelona pero después de la muerte de su padre se mudó a Mezzate, una villa a las afueras de Milán donde vivían sus abuelos maternos. Nuria B permaneció en Italia hasta la finalización de sus estudios de grado y después para la realización de su master radicó en Inglaterra donde permaneció alrededor de cinco años hasta su retorno a Barcelona.

¿Por qué regresar a Barcelona? le pregunte a Nuria B y ella me responde “estaba harta del clima, no me sentía inspirada, tenía que cambiar de escenario y que mejor que reconectar con mi lugar de origen”. Cuando retornó a Barcelona no pasó mucho tiempo sin trabajo e inmediatamente se incorporó a la fundación del Instituto. Durante la cena de Navidad conoció a Edgar, un doctorante en física procedente de Bogotá (Colombia). Nuria B me narra su encuentro “cuando le vi al fondo del restaurante, así alto y moreno, me dije ‘qué chico más guapo’ [...] ya cuando hablamos, *ufff* ya te había dicho que su acento me cautivo (risas)” ella me aclara “a ver, tenía mis dudas, sobre todo porque es más joven [...] ya sabes que los hombres siempre tienen una edad mental menor y bueno, yo no quería ser *nanny* de nadie”.

Interrumpo nuestra conversación para preguntarle donde está el baño y ella me guía para encontrarlo. Al abrir la puerta se observan unas prendas de ropa tiradas en el piso y algunos productos de uso personal esparcidos en el lavabo. Nuria B procede a levantarlos inmediatamente y pide disculpas por el desorden. Cuando salgo del baño ella continúa con las disculpas “oye que pena el desorden [...] justo he regresado a casa y no había visto el desorden del baño”. Ella intenta bromear nerviosamente y me dice “ves lo que te digo, Edgar y la limpieza están peleados (risas)”.

En su cocina observo objetos procedentes de Colombia y le pregunto si alguna vez ha estado ahí. Ella procede a decirme que en meses recientes habían pasado un mes en Bogotá “por eso posponía nuestras citas” me dice ella y continua “muy bonito pero vaya que después necesite un descanso [...] descanso de las vacaciones ¿te imaginas?” Nuria B me narra haciendo un uso cuidadoso de las palabras lo complejo de la relación con la familia de Edgar. Ella menciona “no me malinterpretes, son muy majos, pero bueno, si me cuesta un poquillo estar ahí”. Cuando le pregunto el porqué de su afirmación ella prosigue a relatarme que siempre que están de visita en Bogotá la madre de Edgar no deja de increparla sutilmente sobre el trato hacia su hijo “me dice que debo de tratar mejor a su hijo y bueno ahí sí que no tengo descanso, porque en lugar de vacaciones parece que estoy en *full mode* de esposa”.

“Amo muchísimo a Edgar ¿sabes? pero a veces me desespera un poco” me dice Nuria B. Ella relata que mantiene una extensa jornada laboral que le deja poco tiempo para llevar a cabo actividades fuera del trabajo: “trato de aprovechar mi tiempo de sobra, pero no puedo abandonar el fuerte” bromea al respecto de no poder dejar de lado las actividades domésticas y prosigue “muchas en mi lugar contratarían a alguien, pero si sólo somos dos—aunque no lo parezca[...] ni mencionar los reproches que me caerían: mi mamá lo vería como un desperdicio de dinero y mi suegra como un abandono del hogar(risas)”.

Nuria B hace una pausa y me dice “siento que estamos en diferentes niveles ¿sabes? él no entiende mi enojo y yo no entiendo su desidia” en este momento Nuria B se nota conmocionada e incluso noto su voz entrecortada. Ella pretende fijar su atención nuevamente en la sartén y me da la espalda intentando trata de cambiar el tema nuevamente con tópicos de comida. Ella continua “a ver, que no me quejo, esto es algo que las mujeres han hecho por siglos”, la interrumpo preguntando en tono de burla “¿qué? ¿Aguantar a los hombres o las labores de casa? Ella se voltea hacia mi visiblemente más relajada y me responde “ambos mujer, ambos”.

Nuria B y yo reímos en complicidad y ella prosigue “a ver, que sé que no soy ni la primera ni la última, pero, mmm... *esto* se resiente en nuestra relación ¿sabes?[...] Edgar me machaca mucho con eso de que no tengo tiempo para el romance, para nosotros, qué estoy de mal genio y tal” Nuria B vuelve a hacer una pausa y se recarga en la barra de la cocina mientras juega con sus manos nerviosamente, inmediatamente me dice “él está ahora con la cantaleta de tener hijos pero ¿ahora? ¡Ostras! ¿Cómo?

¿Trabajo menos? ¡Imposible! y vamos, que clonarme no es una opción (risas) y de verdad te confieso, no sé qué hacer con este lío”.

.....

María S se disculpa por su retraso, la veo revisar los mensajes en su móvil mientras busca unos papeles en su escritorio “disculpa, de verdad que pena, pero esta mañana mi madre estaba un poco delicada y he tenido que esperar a que el médico la revisara”. María S se nota agitada y muy preocupada, muestra poco interés en nuestra conversación. Ella me dice que su agenda ha colapsado por lo de su madre y que tiene reuniones atrasadas, por lo que me advierte que la entrevista durará poco. Yo le indico que no hay problema, que podremos vernos en otro momento y le pregunto si el estado de salud de su madre es grave, a lo que ella me responde “mi madre ya tiene su edad, lo normal, pero recién se recupera del glaucoma y pues ha tenido unas complicaciones. Mi padre, el igual ya tiene sus años y no puede caminar bien el pobre”. Ella me aclara que esa es la razón por la cual sus padres viven en una casa cercana a la suya, pues tiene que estar cerca por si surge algún problema.

Su móvil suena y ella me hace una seña de que responderá la llamada en la terraza de su oficina. Por el vidrio observo sus movimientos agitados e incluso escucho su voz con tono de enfado, al parecer discute con su hermano sobre el episodio de la mañana. Después de unos minutos ella regresa, pide disculpas y me dice molesta “mi hermano, que llama para preguntar por mis padres” la interrumpo preguntando si él también vive cerca de lo que ella me responde “no que va, él vive muy cerca de su trabajo, porque eso es lo importante [...] a ver, él igual ya tiene su familia, sus hijas, no tiene mucho tiempo para ver por mis padres [...] supongo que es más trabajo de las hijas”.

María S hace una pausa y prosigue “mis padres nunca me lo pidieron pero a ver, no voy a dejarles. Ellos necesitaban ayuda y bueno, yo tenía que dársela [...] si esto implica que tenía que rebajar mi carga de trabajo y buscarles sitio cerca, ¡vamos, que así sea! [...]”.

María S relata que debido a la edad y estado de salud de sus padres, estos necesitan ayuda y supervisión constante. El glaucoma de su madre empeoró hasta quitarle la vista y su padre no puede caminar sin una andadera. Su hermano asumió el costo de la contratación de una enferma durante el día, pero aun así María S insiste que sus

padres necesitan más que eso. Debido a eso decidió mudar a sus padres a Alella<sup>323</sup>, donde ella reside. Ella relata “a ver, que necesitaban una casa, con una sola planta, ya no están para moverse. Encontré una muy chula a unos minutos de mi casa [...] no ha sido fácil, pero es que te repito, no los iba a dejar solos”. María S continúa relatándome como su madre asumió las tareas de cuidado de sus abuelos y como su abuela también cuidó de sus padres. Después agrega:

“no es fácil, no... tengo que levantarme muy pronto, hacer cosas en mi casa y después ir a ver cómo van las cosas con mis padres. Conduzco todos los días a Barcelona y vuelvo a casa por las noches a hacer lo mismo. Pero bueno, uno se apaña, vamos que no es algo nuevo que una mujer esté haciendo esto o lo otro o aquello. Estuve sí que me ayuda, sí... bueno no me ayuda, más bien no estorba (risas), a ver, si me ayuda a ver por mis padres y tal, pero al final, no son los suyos. Mi hermano igual hace lo suyo no te creas, pero te digo que él tiene el trabajo y su esposa, sus hijas y se líá mucho [...] y bueno, soy la hija y como que hay una responsabilidad ¿sabes?” **María S**

Después de unos 40 minutos debemos terminar la cita. María S menciona que por el momento no tiene espacio en su agenda. Por mi parte, le indico que podemos reunirnos en el lugar y a la hora que más le agrada y le recuerdo mi flexibilidad a su tiempo. Me menciona que tendrá unos días libres la siguiente semana pero que preferiría desconectar de todo y le insisto en que no quiero molestarla y que si está de acuerdo, podemos reunirnos en su casa. Ella duda durante unos minutos y me dice que preferiría verme a su regreso. Accedo a su petición pero vuelvo a mencionar que ir hasta su casa no significa ningún problema, nos despedimos y acordamos que ella me llamaría nuevamente. A los tres días recibo un correo donde me indica que si quiero, puedo vernos en su casa.

Espero en la puerta de la casa de María S, he llamado en varias ocasiones a la puerta pero nadie responde. Espero sentada por unos minutos más, repentinamente se abre la puerta y escucho una voz que me dice “María ¿cierto? Asiento con la cabeza y sigo al hombre quien se presenta como Esteve A, pareja de María S. Esteve A me ofrece un café y se disculpa por no atender a la puerta pero se encontraba revisando sus viñedos. Me pregunta sobre el proyecto, el número de personas que participan en él y si encuentro mucha diferencia entre México y Barcelona. El me relata como “el mundo está cambiando y muchos hombres—como él— están cambiando también”, él continúa:

---

<sup>323</sup> El motivo de su residencia en este municipio es que su pareja posee una empresa de vinos ecológicos en el lugar.

“yo creo que nos estamos adaptando, a ver a mí me da mucho orgullo que María sea alguien importante, y yo no soy de esos que le obligan a lavar platos, a preparar la cena o plancharme las camisas [...] ¿qué no puedes? pues ya veremos quien lo hace, se pide para llevar o se contrata al alguien, que ya estamos con suficientes cosas en la cabeza para liarnos más por esas cosas” **Esteve A**

Y continua “hay cosas que no hacemos, pero es porque no sabemos” Esteve A continua “Tengo amigos que no tienen idea de cómo limpiar el váter o hacer una tortilla, así, cosas básicas, pero es que si lo intentan, te juro que queman la casa (risas)”. Entre risas el agrega “mi reto es el lavaplatos, oye e-s-q-u-e-n-o-p-u-e-d-o. La tercera vez que lo intenté, lo dañé (risas)”. María S ingresa a la casa, saluda y se disculpa por la tardanza. Los dos hablan en voz baja en la cocina y a lo lejos escucho que María S insiste en algo. Esteve A se despide diciendo “que no se pregunte quién manda en esta casa ¡hombre! ¡Qué voy a por la compra!, se despide inclinándose a forma de reverencia.

María S vuelve a disculparse por la demora y me cuenta que estaba con sus padres y le tomó más de lo pensado. Ella pregunta si me molesta que ella desayune algo mientras charlamos y le indico que no hay problema. La observo que busca cosas en la alacena mientras refunfuña en voz baja palabras imperceptibles. Ella se voltea y me dice “este hombre, por más que le digo que vacíe las capsulas del café nada. Él tenía que hacer la compra y creo que tampoco recordó que tenía que comprar más café. Ya sé que si quiero algo, mejor me lo hago yo misma”. María S toma un té y unas galletas en un lapso no mayor a dos minutos y prosigue a colocar trastos en el lavaplatos. Inmediatamente indica que tiene que poner la lavadora por lo que acudimos al cuarto de lavado. Mientras ella esta agachada me dice “¿te recuerdas que había dicho querer desconectar? Bueno pues que mejor que lavando kilos de ropa (risas)”.

A lo largo de mi visita hablamos mientras ella realiza las labores domésticas: poner la ropa en la lavadora, sacudir, lavar platos, limpiar superficies. María S agrega entre risas que incluso habría aspirado pero el ruido no habría permitido continuar nuestra charla. Ella menciona “me va muy mal que hablemos mientras hago todo esto pero si no lo hago ahora no lo hago nunca. Más tarde tengo que ir a ver a mis padres y por la noche tenemos una cena con los amigos, y así se fue todo un día”. María S agrega “y ya sabes cómo son los tíos, que pasan de largo con esto de la limpieza, a ver que él

me dice que no le importa esto de la limpieza pero vamos que a mi si” y finaliza “ya no le riño, después de tantos años es tiempo perdido”.

.....

Helena G me recibe apresurada en la puerta de su casa. Me indica donde dejar mi abrigo y donde se encuentran la barra de bebidas y comida. Es la fiesta del cierre de campaña que ella montado. La fiesta es temática, porque la campaña era de una famosa marca de motocicletas norteamericana. Helena G luce un peinado de tupe alto y va vestida con un atuendo de piel negro y botas de tacón alto. Todos en la fiesta le sonríen y la felicitan por lo guapa que luce. Se acerca y me dice que podrá estar un rato conmigo a lo que yo accedo.

Ella me relata de la organización de la fiesta y de lo contenta que luce la gente y menciona “quería celebrar a lo grande, para que no digan que esta tía no sabe hacer nada y miren, justo he terminado esta campaña” se acerca una pareja a felicitarla por la fiesta enfatizando lo delicioso de la comida. Ella brinda con ellos y les responde “¡ostras que bueno porque me ha costado mucho!” mientras todos ríen con la frase. Cuando la pareja se marcha Helena G me dice “a ver que mucho, mucho no me ha costado, bueno llamar pa’pedir todo (risas) es que a mí esto de la organización, aunque sea de fiestas no me va, hombre mucho menos lo de la cocina *ehhh* (risas)”, inmediatamente Helena G me indica que tiene que seguir hablando con el resto de la fiesta y se despide.

La pareja de invitados que estaba con nosotros previamente se encuentra ahora en la terraza charlando y fumando con otros tres asistentes. Pido un mechero y pregunto quiénes son con la esperanza de ser invitada a permanecer en el grupo. Los invitados se presentan, todos los integrantes de este grupo son viejos conocidos de Alex D, quienes han colaborado en varias ocasiones con su agencia de publicidad. El grupo me omite pero comienza a hablar:

- I1<sup>324</sup> (mujer): ¡Hala que chula le quedo la fiesta! [...] ¡Heli está muy guapa!
- I2 (mujer): un poco ligera de ropas para mi gusto (da un sorbo a su copa)
- I3 (hombre): no que va, si está guapísima, como siempre,
- I2 (mujer): pues está un poco fresquito para ese *outfit*, le va a dar un resfriado. I4 (hombre): bueno, bueno, todo ha quedado muy guay ¿no?
- I5(hombre): debe de... con el pastón que habrá soltado(rie)
- I1(mujer): yaaa... que la Heli no sabe ni abrir la bolsa del cereal (risas)

---

<sup>324</sup> Con el carácter “I” se entiende Invitado. I1 significa invitado uno y así sucesivamente.

Durante un tiempo el grupo bromea sobre el atractivo físico de Helena G y su falta de capacidad doméstica. Cabe resaltar que a pesar de que se trataban de bromas, los comentarios giraban no sólo alrededor de su insuficiencia para cumplir esas labores sino de su supuesto poco entendimiento de las cosas. En cierto punto los comentarios giraron en compadecer a Alex D, pareja de Helena G:

- I5 (hombre): pobre Alex, por eso debe estar tan flaco, si lo debe tener a régimen de batidos y ensaladas (risas).
- I1 (mujer): si claro, pero porque es lo más fácil de hacer (risas), lo demás hay que ponerlo en el micro y eso ya requiere más atención (risas).
- I2 (mujer): ¡jo! Que no se puede tener todo en esta vida, pero vamos, que ya quisiera yo estar así de guapa y verme así de bien en un par de *leggings* negros.
- I3(hombre): Alex no es gilipollas, igual no plancha pero si sabe otras cosas(risas)

Helena G me separa del grupo y me dice “seguro hablaban de mí y de lo mala que soy en la casa” ella mira mi asombro y continua “tía no es un encabezado que a mí lo de la casa me va fatal, pero vamos, que ya aprendí a vivir con ello, no soy buena en el hogar y punto”. Caminamos nuevamente a la sala, ella quiere presentarme a su hermano<sup>325</sup>, quien se encontraba unos días en Barcelona de visita.

Mientras charlamos de la campaña de Helena G, su hermano relata que desde pequeña su hermana tuvo “ojo” para la moda y agrega “bueno, no es raro eh... mi madre fue modelo igual ¿sabías?, supongo que le ha heredado”. La charla gira para señalar sutilmente el hecho de que Helena G ha pospuesto “demasiado” su maternidad. Su hermano se coloca como ejemplo de “padre joven<sup>326</sup>” y se dirige a Helena G: “no puedes seguir así siempre, trabajando días sin parar por casa, con todo cayéndose [...] que algún día *tendrás que entrar en razón* y pensar en Alex y vuestra vida y en los críos y tal [...] a ver tía, que te lo tienes que tomar más serio”.

Alex D. se encuentra en el grupo y ríe ante las declaraciones del hermano de Helena G. Posteriormente le responde a este “pues todavía no estoy muy seguro de querer

---

<sup>325</sup> Cómo lo hemos mencionado previamente, el hermano de Helena G, Héctor G labora como director creativo en una empresa de música digital en Londres. Durante su infancia ambos mostraron iniciativa para la música, pero mientras para Helena G le era cultivado cómo un *hobbie*, a su hermano se le cultivaba como una carrera. Ambos ingresaron al conservatorio de música cuando tenían 10 y 7 años respectivamente, pero Helena G dejó de asistir alrededor de los 14 años—pues su madre consideraba que no era una carrera para ella—mientras que su hermano finalizó los estudios de composición musical.

<sup>326</sup> El hermano de Helena G, contrajo matrimonio con una compañera de estudios de origen australiano mientras ambos cursaban estudios de master en la *Universität für Musik und darstellende Kunst Graz* (Austria). Aunque ambos se graduaron (el hermano de Helena G realizó su master en *Audio Engineering* y su esposa en *Musicology*) la pareja de su hermano nunca ha ingresado al mercado de trabajo—por el cuidado de los niños (2 varones), menciona Héctor G— y ocasionalmente labora como profesora particular de piano.

saber cómo le hará tú hermana en la casa, que me entra el miedo de pensar *tenerla de planta*” y continua “me tendré que hacer rico para traer a la Nati<sup>327</sup>, a una cocinera y a una niñera, a todo un *staff* para auxiliarla en casa (risas)”. Helena G. ríe, abraza a Alex D y posteriormente lo besa en la mejilla mencionando con tono de broma “cari, antes te quemaba dos camisas ahora sólo una (risas) así mala esposa y todo me quieres”.

.....

Emilia C mira su agenda en el móvil, está buscando el momento en que podremos concretar nuestra próxima cita. Ella me dice que podríamos vernos por ahí de la primera semana de abril y le pregunto enseguida si no viajará porque son Pascuas. Emilia C suspira diciéndome “¿ya? ¿Tan pronto? Uy mira, esta vez sí que no sé, he estado un poquito liada con el trabajo y no he hecho planes, pero bueno, desafortunadamente seguro que tendré que hacer *muuuuchas* cosas”. Noto un tono sarcástico y no logro descifrar si es porque no desea verme en ese periodo o por alguna otra razón. Pido disculpas si es que me he entrometido en demasiado en su agenda y ella me sonríe “no, no, que va... si te has metido en mi gran agenda de maruja<sup>328</sup>(risas)”. Emilia C da un sorbo de té y continúa:

“ay mujer (pausa) reconozco que a mí me dan miedo las vacaciones, yo creo que por eso las evado (pausa). Cuando no viajamos a Ferrán le da por querer que haga de todo: que si tengo que poner en orden *tooodoooo* en las cajoneras, que si hay que pulir el piso, que si hay que limpiar *tooodaaaas* las ventanas[...] a ver, no digo que no, *no me voy a quedar sin hacer nada en casa, que eso sí que está mal*, pero bueno, a veces no me apetece estar en el plan de buena ama de casa[...] *sé que está mal decirlo* pero si quisiera dejar todo lo del piso a un lado y sentir que no tengo que ir a trabajar a casa[...]” **Emilia C**

Semanas después nos vemos en su piso en la parte alta de Barcelona (Sarriá). Ella me abre la puerta con un pañuelo en la cabeza y guantes en las manos diciéndome “ves, estoy en mi rol de maruja (risas)”. Emilia C me ofrece de beber y me conduce a la sala. Todo se encuentra perfectamente limpio y ordenado lo que es visible pues los

---

<sup>327</sup> Nati es una empleada doméstica de origen peruano que ha ayudado a Helena G en las tareas domésticas desde que ella vivía sola. Actualmente acude a hacer la limpieza del hogar de Helena G y Alex D dos veces por semana. En un principio, ella también se encargaba de las tareas de lavado y planchado de ropa, pero Alex consideraba que no era lo suficientemente cuidadosa con las prendas por lo que una parte de ellas es llevaba a la tintorería mientras que de la otra parte se encarga Helena G. Alex D insiste en que es un “derroche” de dinero pues Helena G “con un poco más de esfuerzo, bien podría hacerlo todo ella”.

<sup>328</sup> Es España es un adjetivo que se atribuye—despectivamente—a una mujer dedicada exclusivamente al trabajo del hogar, sin inquietudes culturales, sociales ni de otro tipo. Disponible en <http://www.wordreference.com/definicion/maruja> Última consulta 9/10/2014

muebles y la decoración en su mayoría, son blancos. Ella regresa con una bandeja que contiene té y galletas y mientras sirve me comenta que lleva dos días limpiando a fondo todo el piso. La atmosfera me amedrenta para tomar una galleta y Emilia C lo nota y se ríe “ay mujer que ya estas como yo cuando estoy con Ferrán ‘con miedo de ensuciar algo y quitarle lo immaculado a esta casa’ pero vamos, come, come que estoy yo aquí y limpiaré todos los días”.

Emilia C me aclara “que el Ferrán no es malo, sólo que él es muy así, de tener todo (énfasis) en su sitio, bien presentado”. Ella me narra que su actitud se debe al tipo de trabajo que tiene, pues es el encargado de juzgar y supervisar proyectos para el Ayuntamiento de Barcelona en cooperación con Fondos Europeos. Ella continua “obvio que tiene que ser quisquilloso, muchas cosas están en juego y no puede pasar nada por alto, tiene mucha responsabilidad [...] yo supongo que esa meticulosidad ya se le quedó y pues en casa pide lo mismo”. Emilia C relata:

“a ver, que todas nos quejamos sí, pero es cómo cuando te compras un par de zapatos que te gustan pero te lastiman, conforme los usas ellos se amoldan y tú te acostumbras. Igual después, con los hijos podríamos contratar a alguien, pero tampoco quiero que él se quede con la imagen de paso de las cosas de casa [...] es reconfortante que él vea que me preocupo, que me interesa [...] Qué diga ¡jooo mi esposa es una súper abogada pero igual *mola*<sup>329</sup> en la casa! ¿No?”

**Emilia C**

Emilia C continua enfatizando que se trata de buscar un balance, una buena gestión de las tareas domésticas “lo mismo que haces en el trabajo lo tienes que hacer en casa” me dice ella y agrega “que sí, que hay hombres que hacen más o que hacen menos, pero bueno, no me imagino decirle a Ferrán que después de trabajar se ponga a aspirar el piso o a hacer la colada” Emilia C hace un gesto con el dedo índice dirigido hacia su sien y prosigue “me va a decir, a ver tía un poquito de consideración[...] también hay de esos terribles que lo dejan todo tirado, pero él no es así, que sí que deja muy levantadas sus ropa, su plato, que sí que ayuda ¿sabes?”.

.....

Sofía R me dice al final de nuestra cita que no podremos tener otro encuentro hasta dentro de dos meses. Ella me comenta que en una semana tendría una operación en los ojos y que posteriormente estaría en rehabilitación, por lo que no podrá hacer

---

<sup>329</sup> Expresión coloquial que es España designa algo que gusta, que resulta agradable o estupendo. Disponible en <http://www.wordreference.com/sinonimos/molar> Última visita 09/10/2015

nada y agrega “además vienen mis padres pues para ayudarme y eso” y continua “y lo último que quiero es que mi madre te esté diciendo que trabajo mucho y que por eso no tengo chico o que empiece con eso de que vivo lejos y los dejo solos [...] ya me la estoy imaginando”.

Sofía R respira profundo y me dice “yo sé que son un poco bordes con eso de la pareja y tal, pero es que se preocupan, a ver, que ya te ven con una edad y soltera y sin nada y obvio que ellos no desean que te quedes sola” ella continua “además, si no estoy tan lejos hombre, que estoy en Barcelona, a dos horas en AVE, que no estoy en la China o qué sé yo”. Sofía R continua “a ver que si me da un poco de pena no tenerles aquí a 10 minutos del metro, sobre todo porque pasa el tiempo, y pues ellos se hacen más grandes, pero por eso no me voy a otro lado”.

Sofía R hace un giro en la conversación para relatarme que hace un año tuvo una oferta de trabajo en São Paulo (Brasil). Su compañía estaba desarrollando un proyecto en el área y le ofrecieron un mejor puesto y un mayor salario.

“por un momento si me hacía mucha ilusión ¿sabes? otra ciudad, otra gente, otro continente [...] y no era el dinero, no, no, era el reto. Se lo comenté a mis padres y ellos no se lo tomaron muy bien ‘¿cómo yo sola del otro lado del mundo? y Brasil que es tan peligroso’. Me lo pensé y dije ‘sí que tienen algo de razón’. Además mi padre no estaba bien de salud y pues pensé ‘¿si sucede algo? no voy a volar 20 horas’ que aquí estoy en otro lado pero me toma dos horas, así puedo estar cuando me necesiten” **Sofía R**

Sofía R agrega “sé que machaco mucho con mi madre y tal, pero les quiero mucho y es mi deber estar ahí para ellos”. Ella me dice que los comentarios de sus padres relacionados con su falta de pareja “son normales” y muestran la preocupación ante su soledad y su falta de consumir su maternidad. Sofía R destaca que no está sola por gusto “mira, sí que he tenido muchas citas y quedado con tíos, pero es que algunos ya sólo quieren llevarte a la cama, nada de formalidad” y continua “ya ninguno piensa en el cortejo, vamos ya no un ramo de rosas, una rosa nada más”. En cuanto a la maternidad ella tampoco la excluyó de su horizonte, sencillamente desea hacerlo al lado de una pareja “sé que los tiempos son otros, y ahora si quieres ser madre soltera no hay ningún problema y te apañas, pero vamos que yo creo que el niño necesita una familia, es lo más sanito ¿no? un padre, una madre [...]”.

Ella subraya que los mayores problemas para consolidar una relación, además de la falta de romance son la falta y de sincronización de tiempos “yo tengo muy poco tiempo, entonces quedamos pero el otro no puede, así nos vamos y nunca quedamos”,

Sofía R agrega “a ver que no digo que quiero bajar el ritmo por alguien pero ya de entrada, encontrar ese alguien es titánico”. Ella baja un poco su tono y suspira profundo “es como ver una cinta: voy a reuniones y todos se casan y tienen hijos menos yo [...] a estas alturas me comienzo a preguntar ‘¡jo! ¿Será que tengo algo?’”.

.....

A pesar de que los múltiples cambios en el contexto histórico y generacional que condicionan la concepción sobre familia y carrera profesional, los roles de colaboración y compromiso dentro de la familia y las relaciones de género (González y Torrado, 20014, p.189) los relatos de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona nos dejan ver cómo, hasta cierto punto, familia y carrera profesional, todavía, incluso en escenarios más igualitarios, parecen oponerse. Nuestro análisis hace más visible que en el contexto español actual, las mujeres que deciden ascender en la jerarquía laboral, con frecuencia tienen que renunciar a su vida familiar<sup>330</sup>.

Nuestros resultados coinciden con aquellos análisis que señalan la alta orientación al trabajo de las mujeres en Cataluña (Artazcoz, et al., 2002), pues es la comunidad autónoma donde se observa la mayor proporción de ocupadas, incluso entre las mujeres catalanas de clases altas, un 20% superior a las otras autonomías, y la menor ocupación femenina en general entre las clases sociales menos favorecidas<sup>331</sup> (p. 79). Aunque es claro que el nivel de exigencia familiar es menor en este grupo de mujeres (un número bajo de personas en el hogar, no observamos un gran patrón de convivencia con menores de 15 años o una elevada convivencia con mayores de 65 años), los relatos dejan ver que el trabajo de cuidar, continua siendo tradicionalmente asignado a las mujeres.

Cómo ya lo hemos venido mencionando a lo largo de este trabajo, en la mayoría de los países occidentales, la participación en la educación superior se ha incrementado dramáticamente en las últimas décadas, lo que resulta más evidente en el caso de las mujeres. En España, muchas mujeres que han nacido a partir de finales de 1960 han desarrollado una biografía distinta a la de sus antecesoras. Este proceso es más claro

---

<sup>330</sup> España era en 1993, junto con Italia, el país con menor tasa de fecundidad y, tras Grecia, el que había experimentado un mayor descenso en la década 1983-93 (Artazcoz, et al., 2002).

<sup>331</sup> Las diferencias entre tasas de ocupación tienen que ver con las distintas posiciones sociales en función del género y de la clase social. La conciliación es un privilegio de clase que sólo es posible para aquellas mujeres con mayores recursos quienes gracias a su ingreso pueden echar mano de los recursos necesarios para hacer frente al balance entre vida laboral y vida familiar. Por su parte, las mujeres de clases menos favorecidas cuentan con menores recursos para lograr dicha conciliación por lo que tienen que optar por jornadas de medio tiempo, trabajos a tiempos parciales (empleos frecuentemente mal remunerados que no ofrecen ningún acceso a la seguridad social) o abandonar definitivamente el mercado de trabajo.

conforme la cohorte es más joven. Por ello, las nuevas trayectorias (educativas y laborales) de las mujeres, también han traído una determinada concepción de pareja y familia.

Las entrevistas del grupo de Mujeres Jóvenes Profesionales de Barcelona reflejan una alta homogamia de clase<sup>332</sup>. Si bien existen diferencias en cuanto al nivel educativo (sólo en un caso la pareja masculina ostenta un grado educativo superior y en el resto de los casos el nivel es el mismo o ligeramente inferior) las narrativas de nuestras entrevistadas (y en este caso, algunas breves intervenciones de las parejas) dejan claro la existencia de similitud social<sup>333</sup>. La tendencia que es clara es el emparejamiento ocurrido a raíz del lugar del trabajo o por dinámicas laborales. Aquí es visible gran parte de las mujeres del grupo, ha entablado una relación de carácter formal en un espacio tan sólido como el laboral. Las entrevistadas han formado una vida en pareja con hombres en un nivel ocupacional similar o superior, pero nunca inferior.

Observamos que la vida en pareja continua siendo un punto central en la vida de las mujeres jóvenes de Barcelona, la falta de un compañero no es tanto el resultado de una decisión consciente de permanecer sola sino más bien es un resultado secundario de su emancipación. La búsqueda de su autorrealización las lleva a posponer la decisión de establecerse en pareja, estas mujeres conscientes de sus capacidades, esperan más de los hombres, lo que sin duda prolonga el tiempo para encontrar un “socio adecuado”. La soltería de estas mujeres sólo puede ser entendida en el contexto de dos opuestos que coexisten: libre elección y restricción.

Nuestra investigación muestra diferentes gradaciones de relaciones igualitarias entre los hombres y las mujeres en pareja y aunque observamos una tendencia en el grupo de mujeres jóvenes a involucrarse en relaciones con varones más igualitarios (varones más o menos de su misma cohorte generacional, altamente educados quienes también poseen brillantes carreras) las relaciones siempre se ven envueltas dentro de constantes disputas por la participación de las actividades domésticas, retrasos en la decisión de maternidad o el ver la carrera de quién va a priorizarse, lo

---

<sup>332</sup> La homogamia refiere al grado en que las personas se casan y/o unen con iguales en términos de alguna característica socioeconómica relevante, en este caso, la clase social.

<sup>333</sup> Comprendemos que nuestra limitada “indagación” sobre el nivel ocupacional de los padres de las parejas, su grado máximo de estudios y su ocupación actual, no ofrece una gran panorámica, no obstante, las narrativas de las parejas completan el cuadro. Además entre diversos investigadores existe cierto consenso en torno a la consideración que, más allá del azar, individuos con características similares tienden a unirse entre ellos formando parejas homógamas (Carabaña, 1994; Kalmijn y Flap, 2001; Blossfeld et al., 2003; Birkelund y Heldal, 2003; Esteve y McCaa, 2007).

que dejar ver que la reproducción de los roles tradicionales de género continua siendo parte primordial de la dinámica de la pareja.

Sin duda podemos observar redefiniciones en los roles de género los cuales han acrecentado el rango de la participación de la mujer en múltiples ámbitos de la vida social que antes eran de exclusivo privilegio masculino. Sin embargo, varios componentes de la feminidad tradicional parecen ser todavía obligatorios, especialmente cuando nos referimos a los rasgos asociados al hogar y la domesticidad.

El problema en torno a los problemas de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar de las Mujeres Jóvenes Profesionales de Barcelona revela tintes de ansiedad y/o culpa ante la constante problemática de la vida familiar y la vida laboral. No obstante, dichas expresiones tienen dos respuestas estrechamente vinculadas a su condición específica de clase y género. La primera tiene que ver con una especie de “castigo” por dar primacía a un rol (profesional) sobre otro (esposa-madre). Esta respuesta se atribuye especialmente a los conflictos de pareja. Las mujeres perciben los constantes enfrentamientos con sus compañeros como una sanción de la vida (por ejemplo, karma) ante sus marcadas aspiraciones laborales. Dado que enfrentan horarios de trabajo más extensos y mayores presiones dentro del espacio de trabajo, disminuyen o evitan las confrontaciones con sus compañeros pues algunas de ellas consideran que las insatisfacciones de sus parejas son culpa suya.

Por otro lado, están las respuestas de corte individual, es decir, de falta de capacidad para gestionar ambos espacios. En este sentido, las mujeres que brindan esta respuesta, encuentran que la falta de conciliación entre espacio laboral y personal es producto de su incapacidad (como individuo) para llevar a cabo un manejo efectivo de ambos espacios. Ante esto, los constantes conflictos creados por el choque entre ambos espacios son asumidos como producto de su incompetencia, es decir por un fallo personal.

Advertimos cómo en ambos casos, los costes por falta de conciliación o los problemas derivados de la misma son asumidos de forma personal por las mujeres cómo algo inherente en ellas. Cabe resaltar que en ambas respuestas no encontramos que la ausencia o baja participación de la pareja sea percibida como causa de la problemática. Si bien las entrevistas dan indicios de quejas o reclamos sobre la mínima participación de los compañeros en el hogar, las mujeres continúan asumiendo que parte de su deber como *buena* pareja es llevar a cabo efectivamente

las tareas en casa. Pese a que la elaboración de estas tareas significa un marcado ajuste de sus actividades laborales y una visible disminución de sus actividades de ocio, estas mujeres optan por llevarlas a cabo para evitar conflictos con la pareja.

Muchas mujeres del grupo de Barcelona tienen problemas para expresar sentimientos de satisfacción alrededor de su vida personal. Un gran número externaliza con cierto grado de temor y/o vergüenza el hecho de *no haber conseguido más* laboralmente incluso después de haber *sacrificado o trabajado* tanto. Esto genera confusión porque la falta de consolidación de su vida profesional se asocia a lo que ellas consideran un “fracaso” en la vida personal generando sentimientos de ansiedad y culpa por creer que “no han hecho suficiente” o que existe “algo malo en ellas”.

Es a partir de su freno en la jerarquía laboral que las mujeres comienzan a articular un discurso del éxito en la vida expresado más allá de los logros laborales y profesionales: tener una "solidez" familiar: tener una pareja estable, estar en la búsqueda de un hijo, comprometerse a ayudar a su pareja, etc. La mayoría de los comentarios fueron en referencia a mantener una relación satisfactoria con su cónyuge, aunque esto signifique disminuir sus metas profesionales debido a que se exige un mayor compromiso con aspectos de la vida fuera del dominio trabajo: atención de las necesidades de la pareja, planeación de la maternidad, etc.

Aunque estas mujeres otorgan gran peso a su vida laboral y pasaron la mayor parte de su vida construyendo una identidad alrededor de este aspecto, el ser madre y tener una familia se coloca como un punto forzoso en la vida, salvo una de las mujeres del grupo quien expresa su renuncia a la maternidad como forma de realización personal u otra quien fue madre a temprana edad y posee dos hijas, el resto de las mujeres muestra cierta preocupación porque no han podido consolidar una relación en pareja y porque no han accedido a la maternidad (ambas en este orden).

Las mujeres solteras de este grupo comprenden lo complicado de sus agendas y la dificultad para encontrar tiempo libre para llevar una vida personal, sin embargo ellas explican que tenían la idea de que en un ambiente laboral con personas “como ellas” habría sido más fácil encontrar una pareja, lo que sin embargo no ha sucedido.

Por otro lado, tenemos a aquellas mujeres que tienen una relación estable, con una pareja con la que han compartido un tiempo relativo y con la que conciben un plan a futuro, también encontramos un serio sentimiento de inconformidad por la dificultad de conciliación entre su vida laboral y su vida sentimental-familiar, así como la falta de empatía por parte de sus parejas por la lucha constante para buscar un balance en sus vidas.

Una de las observaciones que se pueden extraer de nuestro estudio es la importante falta de comunicación entre los dos lados de la pareja. Las respuestas de las parejas varones muestran la concepción agencialista de que las mujeres profesionales realizan actividades domésticas y disminuyen su carga de trabajo pago porque se trata de su propia elección. Al hablar con las mujeres profesionales del grupo de Barcelona, estaba claro que les gustaría que sus parejas considerasen una mayor participación en las actividades domésticas y sobre todo un mayor entendimiento de la dificultad de la realización de dichas tareas cuando se trabaja. Es posible que estas mujeres tienen miedo de admitir que *no pueden solas*, lo que las lleva a desarrollar un intento de perfección exhaustivo, es decir, actuar o sentirse como *súper mujeres*.

Aunque lo anterior pueda ser percibido, a simple vista como un avance en la disminución de las desigualdades entre hombres y mujeres, el clamor por las “súper mujeres”, aquellas que se considera son capaces de lograr todo, tienen un fuerte mensaje de socialización patriarcal neoliberal, pues no sólo se le exige a las mujeres que sus acciones dentro del trabajo sean ejemplares (más productiva, más profesional, más flexible) por medio de la afirmación de valores individuales meritocráticos, sino además debe hacerlo bajo una justa medida de sus comportamientos considerados femeninos.

El análisis muestra también que no parece muy probable que los hombres de repente se transformen para adaptarse al ideal feminista pues eso significaría renunciar desarrollar mayores oportunidades profesionales sin tener que preocuparse por un balance entre la vida laboral y la vida familiar, cosa que hasta cierto punto han aprendido a disfrutar.

Es notable como todas las mujeres del grupo de Barcelona expresaron duda en cuanto a si en realidad sienten éxito en la vida en un aspecto personal. Si bien, con reticencia y humildad todas aceptaron ser “excepcionales” o “diferentes” en el sentido profesional, en lo referente a la vida personal las mujeres en esta muestra no podían

dar una respuesta positiva en este aspecto. Las narrativas aquí están llenas de dudas y conflictos que van desde la ansiedad por la falta de pareja o tristeza por la pérdida de esta, cansancio por la dificultad para lograr la conciliación o irritación por la apatía de sus parejas ante lo que consideran “un problema de dos”. Todo esto ha afectado seriamente su percepción del éxito en la vida y en suma, todas las mujeres de este grupo expresaron un claro descontento por los conflictos que sobrepasan su vida personal.

#### **4.5.2 Notas sobre la conciliación de la vida laboral y la vida familiar y de pareja de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla.**

“Me he de escuchar como todas ¿verdad?, ¡ay qué pena!” me dice Paola B cuando comenzamos a hablar sobre la división de tareas domésticas en su hogar y continua “si no soy trágica, no te creas, pues si somos nosotros dos, bueno y los gatos (risas) pero es cansado estar pensando que si no estás en casa todo se viene abajo [...] a mí me da mucha ansiedad”.

Llegamos a su piso en una zona residencial cerca de la Universidad. Antes de atravesar la puerta ella me advierte “perdón por el desorden pero no he estado en la casa”. Ella me invita a pasar y me indica que tome asiento en la sala. Paola B coloca las bolsas de la compra en la barra de la cocina y me dice que hablemos ahí en lo que ella “pone un poco de orden en la cocina”. Entre el vaivén del refrigerador y la compra ella relata “pues ya ves que si no estoy, esto es un cuchitril<sup>334</sup>”.

Ella continua relatando como ha intentado forzar a Román A para que participe en las tareas “he dejado de limpiar o cocinar por días, a ver si a él se le ocurre de milagro hacer algo, pero pues hasta ahora nada ¿tú crees?”. Asimismo ella menciona que es “duro” quitarse la ansiedad de “limpiar” las cosas “pero me da culpa y al final termino haciéndolo [...] obvio que a ellos les importa un pepino pero si a nosotros tampoco nos importa ¿quién va a hacer todo?”.

Paola B trabaja en una ONG encargada de vigilar las denuncias de violaciones a los derechos humanos en procesos penales. Ella es la coordinadora del Valle de México<sup>335</sup> lo que significa que está a cargo de organizar y dar seguimiento a los casos

---

<sup>334</sup> Habitación estrecha y desaseada. Disponible en <http://buscon.rae.es/drae/srv/search?val=cuchitril> Última búsqueda 10/10/2015.

<sup>335</sup> La Zona Metropolitana del Valle de México (ZMVM) es el área comprendido por el Distrito Federal y 60 municipios aglomerados, uno de ellos se sitúa en el Estado de Hidalgo, los restantes del Estado de México. Según los resultados del censo elaborado por el INEGI en el año 2010 esta zona contaba con una población de alrededor de 29 millones de habitantes (tan solo en el Distrito Federal son 8 851 080

relacionados no sólo con el Distrito Federal sino además 60 municipios aglomerados a su alrededor (uno de ellos en el Estado de Hidalgo, los restantes del Estado de México). Además de este trabajo forma parte de una plataforma que brinda asesoría, charlas y seminarios para sensibilizar a los cuerpos policiales para cumplir las últimas reformas constitucionales en materia de derechos humanos.

Ella relata que “adora su trabajo” pero ciertamente a veces resulta muy pesado “moverse de la oficina hacia el edomex<sup>336</sup> me toma de dos a tres horas” ella relata con un tono de pesadez y continua “aunque puedo delegar algunos casos, hay veces en que *tengo que estar ahí*. Imagina que si termino a las seis me va bien si voy llegando a la casa a las nueve<sup>337</sup>” y agrega “eso sí, procuro que sea antes de que me cierren el súper<sup>338</sup> porque si no comeríamos aire en esta casa”. Paola B insiste durante toda nuestra conversación que no me tome “tan en serio sus quejas” y menciona

“como que uno queda mal ¿no? mis compañeras y amigas me escuchan y me dicen ‘ay mujer pero si es normal’, que sus esposos tampoco hacen mucho y luego me dan esa mirada de ‘eres una quejumbres<sup>339</sup>[...] una vez se me ocurrió comentárselo a mi mamá y no veas, fue el pretexto perfecto para señalar a Román[...] lo peor fue algo que me dijo que aún me suena ‘ya ves, tú que tanto buscabas uno diferente y mira, es igualito a los demás’” **Paola B**

“Lo peor” menciona Paola B es aceptar que tus padres tienen razón. Ella relata “yo me he empeñado en hacer cosas para mostrarles que están equivocados” y prosigue “no tomé el novio que les gustase, la carrera que les gustase, el trabajo que les gustase o la vida que les gustase y mira, aquí estoy dándome de topes”, Paola B hace una pausa y a modo de reflexión me dice “es duro dejar de lado la influencia de tú familia pero más duro es vivir sin ella” y continua “mi hermana, que tiene el esposo que agrada a mis papás, tomó la carrera que agradaba a mis papás y lleva la vida que agrada a mis papás, parece que le va muy bien”.

Paola B se recompone y en un aire de orgullo menciona “eso sí, nunca les he pedido ni un solo favor” aunque agrega “bien sé que si lo hago me lo van a cobrar al doble”. Ella prosigue a relatarme una historia para ilustrar esta afirmación, me dice que su

---

habitantes). Según datos de la ONU en el año 2012, es la tercera aglomeración humana más poblada del mundo. Disponible en [http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/dzm2005/zm\\_2005.pdf](http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/dzm2005/zm_2005.pdf) y [https://es.wikipedia.org/wiki/Zona\\_Metropolitana\\_del\\_Valle\\_de\\_M%C3%A9xico#cite\\_note-2](https://es.wikipedia.org/wiki/Zona_Metropolitana_del_Valle_de_M%C3%A9xico#cite_note-2) Última consulta 11/10/2015

<sup>336</sup> Es decir, el estado de México que es el estado que rodea al Distrito Federal.

<sup>337</sup> En horario de doce horas, lo que significaría que se refiere a las 6 pm (18h) y 9 pm (21h).

<sup>338</sup> Los súper mercados en las grandes zonas urbanas en México tienen como hora de cierre—con regularidad—las 10pm (22h).

<sup>339</sup> Apócope de quejumbrosa (so).

hermana durante una estancia en París, se enamoró de un chico de su clase. Sin embargo para ese periodo, ella ya tenía cuatro años de relación con su actual esposo y de cierta forma ya estaba dicho que se casarían cuando ella regresará a México. Su hermana estaba a punto de romper con el chico pero su padre le recordó a su hermana que él había ayudado a que su novio consiguiera el puesto que tenía y que su hermana debía entender que había otras cosas más en juego. Paola B relata que la presión de sus padres fue tal que al final, su hermana renunció a la idea de dejar a su novio. Ella agrega “y mira que les funciono, se casaron, mi cuñado se quedó con el proyecto en el que lo habían metido mi papá<sup>340</sup> y mi tío, y mi hermana es feliz trabajando<sup>341</sup> y cuidando a sus niños”.

Ana B, hermana de Paola B, tiene dos hijos varones, de 4 y 3 años de edad respectivamente. Ambos niños asisten a un colegio privado cerca (25 minutos en automóvil) de la casa de los padres de Paola B, quien menciona que esto *no es casual* porque su madre *es la que mueve la varita mágica*. La madre de Paola B se encarga de recibir a los niños en su casa después de la salida del colegio (alrededor de la 1 pm) y ahí permanecen hasta las 5 pm que es la hora en que su madre pasa a recogerlos<sup>342</sup>.

Paola B recalca que en realidad, “el quite<sup>343</sup>” (es decir el balance entre vida laboral y familiar) es por la “organización de su madre” y agrega “como toda Bernal, tiene que ver que todos estén bien comidos, vestidos y portados [...] no se vaya a decir que ella no sabe cuidar a su familia”. Paola B finaliza “es obvio que si me da por pedir algo, ellos van a querer a cambio las perlas de la virgen o mínimo que me case con Román (risas) que es de lo que ellos piden su limosna<sup>344</sup> (risas)”.

.....

---

<sup>340</sup> Marco D, el esposo Ana B (hermana de Paola B) es arquitecto y posee su propio despacho, el cual despegó a raíz de un trato otorgado por el padre y el tío de Paola B para la realización de un pequeño complejo de departamentos para la vivienda.

<sup>341</sup> Ana B, la hermana mayor de Paola B, es coordinadora de comunicación social de una diputada local de la ciudad de Puebla. Dicha diputada es amiga de la familia del esposo de Ana B y asistió al mismo colegio que su esposo.

<sup>342</sup> Durante este lapso de tiempo los niños comen en casa de los padres de Paola B y su madre se encarga de que comiencen a hacer los deberes del colegio.

<sup>343</sup> “Hacer el quite” es una expresión taurina que marca la acción que realiza el subalterno al “quitar” al Toro cuando ha cogido al matador o al banderillero, o cuando ha desmontado al varilarguero por la fuerza de su embestida y hace a por él; blandiendo su capote para cortar la trayectoria del burel, y de ésta manera haciendo el quite. Por lo que hacer el quite, es brindar ayuda o reemplazar a alguien en una situación complicada.

<sup>344</sup> Refrán popular que indica el deseo ferviente de que algo ocurra.

“Yo lo de casarme<sup>345</sup> me lo pienso” menciona Marina P haciendo movimientos de negación con la cabeza. Ella tiene 10 años de relación con su pareja Rodrigo A, a quien conoció por amigos comunes durante los últimos años de sus estudios de licenciatura. Dado que ambos han realizado posgrados, durante los primeros años de relación hubo periodos en los que no vivían en la misma ciudad o en el mismo país<sup>346</sup>. “[...] aún no le veo beneficios” me dice mientras me guiña un ojo y continúa “bueno, igual es porque hemos estado separados por algunos momentos y nunca vimos la necesidad, pero ahora ya los dos aquí, a ver qué pasa”.

Le pregunto a Marina P a qué se refiere con “beneficios” a lo que ella me responde “no es que diga que no lo voy a hacer, después de tantos años, toca ¿no?, pero es que, bueno (pausa), no sé, cuando vivimos juntos un tiempo si era algo complicadito ¿me entiendes?”. Marina P prosigue a narrarme que durante los ocho meses que vivieron juntos, Rodrigo A era como un niño “no levantaba su ropa, no recogía sus trastes[...] se nos acabó el papel de baño y bueno, ni eso vaya, ni eso[...]” y agrega “ya sé que a los niños todo se los hace su mamá y que a las niñas nos enseñan a que debemos de hacerlo por ellos y todo ese rollo, lo entiendo” ella hace énfasis “pero no hay que abusar, soy su pareja y lo hago, pero no su *chacha*<sup>347</sup> oye[...]”, ella finaliza “no pido que se convierta en el amo de casa así de ¡bam!, ni que haga todo, no, sólo que sea más ordenado, con eso me doy por bien servida”.

Marina P continúa “yo entiendo que él estaba cansado por las observaciones<sup>348</sup> y todo eso, pero a ver que me quito la ropa y la pongo en un cesto”, ella parece tener una

---

<sup>345</sup> Es de llamar la atención que a lo largo de las narraciones de Marina P, ella siempre se refiere a “casarse, casarnos, casados” y en general a todo lo relacionado con la pareja establecida vía matrimonio, dejando ver que la idea de cohabitar sin estar casados, no es una opción para ella, igual que para muchas mujeres del grupo, con excepción del caso de Paola B, cuyo caso ya hemos abordado.

<sup>346</sup> Rodrigo A realizó los estudios de master en Cornell University (Ithaca, NY, EEUU) donde residió por un periodo de dos años. Posteriormente realizó dos estancias de investigación consecutivas con duración de seis meses cada una, la primera en la University of Toronto (Canadá) y la otra en la Universidad Nacional de Colombia (Bogotá, Colombia). Después de la finalización de los estudios regresó a Puebla dónde permaneció por cuatro meses para después mudarse, por motivos de trabajo, a Tepic (Nayarit, estado ubicado al noreste del territorio mexicano). Esto era más conveniente ya que para este periodo Marina P se encontraba realizando sus estudios de Doctorado en la Universidad de Guadalajara (Jalisco) lo que significaba vivir a una distancia de dos horas por automóvil. Al finalizar los estudios de Doctorado de Marina P ambos pudieron coordinar proyectos y residir por un periodo de ocho meses en Mérida (Yucatán, estado situado en el sur del territorio mexicano) siendo la única ocasión en la que han cohabitado a lo largo de su relación. Después de este periodo, Rodrigo A tuvo que mudarse por motivos de trabajo a Pachuca (Hidalgo, en el centro de México) mientras Marina P trabajaba en un proyecto en México DF. El último año en curso es el que ambos residen y trabajan en Puebla.

<sup>347</sup> Forma despectiva de referirse a la persona (del género femenino) que realiza las tareas domésticas a cambio de dinero.

<sup>348</sup> Rodrigo A es ornitólogo y las observaciones de las especies requieren estar despiertos en algunos casos desde las 4 am.

especie de revelación y me dice “ahhh y bueno, ninguno es bueno para la cocina, pero ¿quién cocina? ¡Yoooo!. Si no lo hubiera hecho, se nos habrían ido las becas en comer en la calle”. Marina P agrega que una vez casada con Rodrigo P tendría a su suegra encima pues “estaría ahí para ver cómo me desenvuelvo en la casa y si lo hago mal, no veas, estaría así de “uuuyyy es que Marianita<sup>349</sup> lo hace re bien’ y para que quieres”.

Marina P agrega “además, una vez casados no hay como decir que no a los niños, porque eso Rodri lo tiene bien claro desde hace unos meses: que quiere tres niños y no deja de repetirlo” y continua “ya sé que no estoy sola y que pues esta su mamá y la mía y como sea ellas nos echan la mano, pero pues, si puedo retrasarlo, lo haré, a ver hasta cuándo”.

.....

“Pues no te lo voy a negar, si no fuera por mi mamá y mi cuñada, supongo que sería más complicado” me dice Reni A al respecto de la conciliación entre su vida laboral y su vida familiar, además menciona “no es por el dinero, no, sino por la confianza, no puedes dejar a tus hijos con cualquiera y vete a saber tú como les tratan” y continua “no sé, como que se ve mal que tus hijos te los esté criando un extraño, igual tus padres o tus suegros son sus abuelos, es mejor ¿no?”.

Reni A me aclara “igual no es sólo mi mamá, también mi cuñada Tere. Ella vive a dos casas junto a mis papás e igual entre semana ella ayuda con mi niño porque también cuida a los suyos”. El hijo de Reni A y los de su hermano Iván A, acuden al mismo colegio privado en el sur de la ciudad de Puebla. El hijo de Reni A inicia su primer año de educación preescolar mientras que su sobrinos, gemelos, se encuentran en el tercer año del mismo nivel. La esposa de su hermano Teresa E, lleva a cabo un reportaje gráfico *freelance* y sólo trabaja fuera de casa los fines de semana mientras que entre semana se encuentra con regularidad en su casa. Entre las tres mujeres se ocupan del cuidado de los hijos y cooperan para las labores domésticas:

“Los niños los recoge mi cuñada a las 12 y se los pasa a dejar a mi mamá, ella cocina siempre para los niños porque no tiene clase entre la 1 y las 3. De ahí mi cuñada está un rato con ellos, pero sólo lunes, miércoles y viernes, porque martes y jueves se los queda mi mamá,

---

<sup>349</sup> Mariana Y, es la esposa del hermano mayor de Rodrigo A. Marina P comenta que ella es la ejemplificación de la buena madre y esposa por lo que ante su suegra, es ella la que siempre gana en las comparaciones. Marina P menciona “atiende su boutique, a su marido y a sus niñas y luce sonriente mientras lo hace”, en la última parte de la oración Marina P hace una mueca de una sonrisa grande y forzada para ejemplificar la forma en que su cuñada sonrío al mostrarse feliz por hacer todo lo que hace y que Marina P estipula como falsa.

pero siempre hasta las 5 o 6 que regreso del trabajo. Si Pablo está de gira con el equipo, que se va por una semana, yo ceno con ellos o con mis padres, pues sólo somos Pablito y yo, por ahora<sup>350</sup>[...]. Los fines que Tere se va por las mañanas, yo llevo a los niños a sus clases y después comemos en casa, en lo que aprovecho que Jovita<sup>351</sup> y yo arreglamos la casa. O sea, veras que estamos bien organizados (risas)” **Reni A**

En el relato sobre la organización familiar aparecen muy poco su esposo, su hermano y su padre, quienes asumo, trabajan jornadas de tiempo completo y no toman parte en la realización de las labores domésticas ni en la organización de los cuidados, Reni A menciona al respecto “no que va, si no le puedo pedir que me traiga requesón<sup>352</sup> porque ya me trae queso fresco, pues nomás no hace el esfuerzo[...] yo no me como los sesos, digo tampoco le toca y ni lo necesito, me las arreglo yo solita”.

Consciente de su última afirmación, Reni A me aclara “no te vayas a creer que es un malvado, *ehhh*, el hace lo suyo, trabaja mucho para velar por su familia, no es de esos que dicen ‘ni a la esquina<sup>353</sup>’, es muy comprensivo conmigo y con mi trabajo, que si yo avanzo es porque él quiere” y agrega “a mí me gusta que el venga a casa y la encuentre bien, que me vea bien, que vea a su hijo bien. No quiero que luego no quiera llegar a su casa porque todo esta patas pa’riba”.

Reni A sostiene que aunque las cosas han cambiado—refiriéndose al hecho de las mujeres participando en el mercado de trabajo— lo que es muy positivo, eso no es una *carta blanca* para que las mujeres se desentiendan de todo y además menciona “Pablo no se casó conmigo porque era una súper farmaceuta, a él ¿eso qué?, sino porque dijo ‘yo veo que ella puede ser mi compañera, cuidar mi hogar, mis hijos’[...] porque no vio a una profesional sino a una mujer de verdad ¿me entiendes?”.

.....

“Yo creo que si quieres a la persona no se te hace pesado” me dice con certeza Lina B al respecto de la realización de las labores domésticas y prosigue “por ejemplo, en mi caso, que la llevaba de perros con mi ex, pues no me gustaba” además agrega “o sea, no me duele hacer todo para mi hijo, porque lo amo, por él doy todo”.

---

<sup>350</sup> Para el momento de esta entrevista (primavera del 2013), Reni A tenía tres meses de embarazo.

<sup>351</sup> Jovita es mujer que brinda ayuda doméstica al grupo familiar de Reni A. Los sábados acude a realizar la limpieza general de la casa mientras que el domingo acude a primera hora a limpiar y lavar la ropa. Para el hogar de sus padres así como el de su hermano, realiza las mismas labores en distintos días.

<sup>352</sup> Producto lácteo muy similar al queso *ricotta*.

<sup>353</sup> Esta frase es referida a aquellos esposos que reglamentan las salidas al espacio público de sus esposas.

Lina B terminó su matrimonio después de que su esposo celoso de sus logros profesionales, hiciera la relación insostenible<sup>354</sup> hasta poner el ultimátum de decidir entre el trabajo o él, ella menciona “te repito, como ya no le quería, pues no lo hice, si otro hubiera sido el caso, pues digo si, que un esposo es más importante”.

Lina B menciona que los conflictos derivados por las tareas domésticas no eran producto de una sobrecarga sino reflejo de su estado como pareja “me buscaba pleito por cualquier cosa” me dice ella y continua “yo creo que mi mamá me educó bien y sé hacer las cosas de casa debidamente[...] yo sabía lo que tenía que hacer y lo hacía, pero él pasaba todo con guante blanco” además menciona “ya cuando las cosas estaban mal, me decía pero para que planchar perfectamente sus camisas si al final, él me va a decir cualquier cosa[...] no es que no pudiera, es que no quería”.

“No te creas, no fue sencillo, a mis papás se les va la boca solo de oír la palabra *divorcio*” me dice Lina B con una pequeña sonrisa y continua “pero afortunadamente mi hermano, quien también me pedía que no le dejará, vio uno de sus panchos en el trabajo y él me apoyo con mis papás” y agrega “mi hermana Érica, que a veces iba a casa a cuidar a mi hijo también lo había visto, pero ella desde un principio fue reacia a mi boda[...] siempre me decía déjalo ¡mándalo al carajo! Pero es que yo tenía mucho miedo, de mis papás, del que dirán”.

En una reunión familiar con motivo de la jubilación del padre de Lina B, la madre de esta me comenta que si los matrimonios funcionaban antes, era porque “no te casabas con una persona sino con todo lo que significaba[...] al final del día con todo, cada uno sabía que tenía y cuál era su lugar” y agrega “ya ven mucho amor, mucho amor y se acaban dejando al poco rato y a reconstruir todo lo que las familias han invertido en las uniones”.

Para la madre de Lina B el grado profesional o la ocupación laboral no pueden regular ni romper el orden familiar y al respecto menciona “al final llego a mi casa, con mi marido y mis hijos y dejo mi trabajo fuera, en mi casa estoy para ellos, para lo que quieran y eso es más importante que todo” y continua “estoy segura que la actitud de Rodolfo no ayudó mucho a la paz familiar pero no sé si esta muchacha se

---

<sup>354</sup> Aunque Lina B fue muy parca para relatar la serie de situaciones ocurridas con su ex-pareja, su hermana menor Érica nos relató que algunos de los incidentes eran tales como acusarla de obtener favores o ascensos por coquetear con compañeros o jefes, reprocharle cuestiones domésticas en voz alta en público e incluso hasta dejarla encerrada para que ella no pudiera ir a trabajar. Esto también ha sido abordado con detalle en el capítulo primero de esta tesis.

rindió muy rápido, dime ¿ser jefa de una corporación te va a dar la misma felicidad que ver a tus hijos en su graduación, a tú familia en navidad? No verdad [...]”.

El hermano de Lina B, situado a poca distancia de nosotras y habiendo escuchado nuestra conversación interfiere “es que a veces las mujeres exageran, ya no quieren un esposo que ayude, quieren a un pelele que les haga todo” y continua “mira, ahora yo estoy aquí feliz, cuido a mi bebé, le doy su mamila, ¡participo pues! Pero Caro no me va a venir a decir oye que no vayas a trabajar porque el niño está malo o regrésate antes de que acabe tú junta para hacer la cena, *es sensata ¿ves?*”.

Lina B se une al grupo mencionando como los hombres de ahora son diferentes a los de antes “jamás hubiera pensado que mi papá cambiaría pañales o daría mamila” dice entre risas, su madre también interviene “sobre todo eso de los pañales que cuando ustedes eran bebés había que lavarlos no tirarlos” el resto del grupo ríe y Lina B vuelve a intervenir “supongo que hay *cosas que no nos van y que pertenecen a cada sexo*, no me imagino un hombre que está en su casa sólo cuidando a sus hijos y tampoco me imagino a una mujer que defiende a golpes a su hombre, me entiendes ¿cierto?”.

.....

Me encuentro con Pamela T en su casa un viernes por la mañana. Ella me abre la puerta y me indica que tome asiento en la sala. Pamela T me pregunta si he desayunado y le comenté que he tomado un café. Ella me invita a desayunar, le respondo que no es necesario pero insiste y acepto. Nos dirigimos hacia la cocina, y en el camino observo a una mujer que se encuentra limpiando lo que parece ser el estudio. Pamela T me dice “es Blanca, la chica que me ayuda, ahora con el embarazo la tenemos acá en casa”. Ella camina hacia el estudio e intercambia con Blanca unas palabras. Vuelve hacia mí y me pregunta si soy alérgica a algo, le indico que no y ella me guía hacia el jardín.

Nos sentamos en un salón exterior y ella menciona “aquí solía venir a fumar y a tomar una copa de vino, pero como te supondrás ahora ya no puedo”. Puedo percibir que se nota mucho más su embarazo, ella nota mi mirada y me pregunta “ya se nota ¿cierto? Bueno, no es que hubiera podido ocultarlo siempre”. Blanca se acerca con una bandeja que contiene lo que supongo es el desayuno. Mientras ella sirve Pamela T no habla ni menciona nada.

Cuando ella se ha ido Pamela T se inclina hacia mí y me dice “seguro que ya fue con el chisme de que estás aquí y ahora tendré una llamada de Damián para preguntarme

qué hago”. Mientras charlamos sobre su estado de salud el teléfono suena y Pamela T con cara de satisfacción menciona “te dije, es Damián”. Ella responde el teléfono con frases muy cortas pero casi siempre con simples monosílabos “sí”, “no”, “aja”, “ok” y después de unos minutos se despide. Pamela T menciona “ya ves, tengo todo el clan Tapia encima”.

Ella me relata que el motivo de esta “sobre atención” es porque en días previos tuvo una amenaza de aborto y el doctor recomendó reposo “y aquí estoy, sin trabajar y sin hacer nada” me dice ella con un suspiro profundo. Pamela T toca su vientre y me dice “me siento como esos pájaros que son guardados en una cajita porque se les rompió un ala” y continúa:

“o sea, si estoy contenta pero me enfada que me frene tanto y luego con mi familia ahí todo paranoica, pues obvio que yo intente mantenerlo lo más secreto posible[...] es que además, fijate que había logrado una tregua con mi trabajo, hasta te puedo decir que había encontrado el punto en el que me hacía feliz, pero ahora con esto pasará mucho para volver al trabajo, si es que vuelvo claro[...] vas a decir ‘otra vez esta con sus quejas’ perdóname pero uno no puede andar por ahí diciendo ‘detesto estar embarazada’, ya mis papás no me bajan de egoísta, con esto *uff* no quiero saber[...]”. **Pamela T**

Ella me narra que su familia tomo “muy mal” el ocultamiento de su embarazo, al respecto ella menciona “se lo dije a Damián, sólo a él, pensé que de algún modo me ayudaría a enfrentar al resto, pero no, se les unió”. Este hecho dio pie al resurgimiento de “viejas heridas” tales como el hecho de “preferir vivir con sus tíos, alejada de la familia” o “su desinterés por involucrarse en el negocio familiar”.

Pamela T menciona que su reclamo de intimidad o de respeto a sus decisiones es usualmente tomado como un acto de egoísmo o un capricho infantil y agrega “mi mamá cuando discutimos todavía me dice ‘a ver cuándo se te pasa lo rebelde’, ella todavía no entiende que no es una fase o un capricho, es mi deseo de ser yo”, ella hace una pausa para aclarar su garganta, su voz se oye entrecortada y continua “aún sigo pensando cómo hacer para que mis planes no colisionen con los de ellos aunque también pienso que ‘si no puedes con el enemigo, únete’. Así es la frase ¿cierto?”.

.....

“Yo nunca tuve un problema con que él se quedara en casa, te lo juro” me dice vehementemente Marcela C cuando me relata sobre las causas de su divorcio. Ella me cuenta que después de que su *ex* fue despedido, este buscó trabajo por un tiempo

pero no tuvo éxito. Ella menciona “yo sé que era complicado y le apoyé, le dije ‘mira que ahora yo tengo trabajo, así que tú tranquilo que esto se solucionará’”.

Marcela C me dice con una sonrisa “hasta te puedo decir que me gustaba, él se quedaba en casa y se ocupaba de todo y cuando yo llegaba así todo arreglado, nada porque preocuparse después de salir del trabajo”. Después de cuatro meses Marcela C obtuvo un ascenso y en una fiesta para celebrarlo, surgieron bromas por su estatus profesional versus el de su ex-esposo, los amigos hacían bromas como: “¿qué se sentía ser un mantenido?”, “¿qué si ya se le había pegado el mandil?”, “que ya debería de usar falda porque los pantalones ya se sabe quién los lleva”, etc. Ella narra que a Esteban G (su ex-esposo) en un principio no parecía importarle pero conforme pasaba el tiempo, este se irritaba con bastante facilidad por este tema.

Marcela C menciona que ante esto, ella decidió que lo mejor sería tener un *break*, por lo que decidió planear unas vacaciones al Caribe sin embargo, cuando ella se lo menciona a Esteban G este le respondió “claro como no me puedes poner contento con joyas, me das viajes”. Ella menciona que aunque realizaron el viaje, durante dos semanas tuvieron peleas siempre alrededor de este tema. Ella continúa “lo peor fue que cuando regresamos me dieron un premio de productividad, un bono, y pues yo con ganas de celebrarlo se lo comenté, *bajita la mano*<sup>355</sup>, pero él se lo tomó como que se lo estaba restregando”. Después de este evento Esteban G reprochaba cada vez más su desorganización y su falta de tiempo en la casa “¡a ver si ya vas dejando tus chingados zapatos guardados! que para eso está el zapatero’ me gritaba y de ahí puras malas formas” relata Marcela C.

Ella menciona que en un punto, al revisar las facturas del banco encontró unos cobros “excesivos” de un sitio de internet. Al indagar más al respecto encontró que Esteban G estaba gastando demasiado dinero en apuestas y decidió confrontarlo a lo que él respondió “pues si en verdad es *nuestro* dinero puedo gastármelo en lo que se me dé la gana ¿no?”. Marcela C narra que por más que intentó abordar el asunto “civilizadamente” Esteban G sólo respondía con agresividad y reproches. Después de una acalorada discusión, este le dijo “¡que par!: yo no gano dinero y soy pésimo esposo y tú ganas dinero pero eres pésima esposa, somos el uno para el otro ¿no?”. Por la noche cuando Marcela C volvió a su casa Esteban G no estaba y no supo de él

---

<sup>355</sup> Es decir, llevar a cabo una acción de forma sutil.

hasta dos semanas después, cuando este la cito en un café para decirle que se iba de la casa y que comenzaría los trámites del divorcio.

Marcela C volvió a residir en casa de sus padres y relata “me sentía muy mal, sólo lloraba y lloraba”. Ella cuenta que se sentía abrumada por la culpa y la vergüenza “yo pensaba, ahora todos me verán como *la divorciada*” y agrega “y obvio todos me señalarían a mí, la mala que trabajaba mucho y que abandonaba a su esposo”. Marcela C cuenta que aunque pudo dejar atrás ese “mal trago” todavía le atterra mencionar su estado civil en las citas “porque todos preguntan ¿qué paso? y no quiero que los dedos me sigan señalando y que piensen que la culpa la tuve yo”.

.....

Ariza y De Oliveira (2001, p.9) afirman que muchas familias en Latinoamérica empiezan a mostrar tímidas —aunque inequívocas— señales de cambio en algunos sectores y grupos sociales a pesar de la persistente estabilidad de la estructura familiar y la permanente exaltación de un discurso ideológico que ensalza a la familia tradicional como modelo social. Es así que las autoras esgrimen que la serie de cambios en las variables sociodemográficas tales como el descenso de la fecundidad, disminución de la mortalidad, incorporación de las mujeres a la actividad económica extra-doméstica, entre otros, han contribuido al lento proceso de erosión de los fundamentos socioculturales del *ethos* patriarcal, promoviendo la emergencia de imágenes alternativas de las mujeres y sus familias.

Esto coincide con los datos de Christenson et al. (1989) quienes señalan que la participación femenina en el mercado de trabajo en México ha sufrido importantes cambios a partir de 1950. En esa época de 13% de las mujeres en edad activa (12 años y más) que estaban presentes en el mercado de trabajo, para 1970 esa cifra paso a ser 16% y a finales de esa década se colocó en 21%. Para inicios de 1985, la presencia femenina paso a representar un 25% y más recientemente, los autores señalan que según la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), la participación femenina alcanzó niveles cercanos a 34% en algunas ciudades mexicanas<sup>356</sup> (Oliveira y García, 1988).

Cabe resaltar que uno de los grandes inconvenientes sobre los estudios sobre el trabajo femenino en México ha sido trazar su evolución en las distintas regiones que

---

<sup>356</sup> Cifras recientes apuntan a que el porcentaje de población activa femenina en México en el último año se situó cerca del 40%. Indicadores de ocupación y empleo al segundo trimestre de INEGI, 2015. Disponible en [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/enoe\\_ie/enoe\\_ie2015\\_08.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/enoe_ie/enoe_ie2015_08.pdf) Última consulta 15/10/2015

conforman el país, pues son bien conocidas sus desigualdades (Christenson et al., 1989, p.255). A partir de esto, los análisis se centran en saber si la tendencia hacia una mayor participación femenina en el mercado de trabajo sigue en el largo plazo la trayectoria ocurrida en muchos países occidentales o si puede encontrarse cercana a las trayectorias de otras regiones “menos avanzadas” o si bien, debido a las variaciones regionales, podemos observar una combinación de ambos fenómenos.

Aunque los cambios en las variables sociodemográficas traen consigo modificaciones en los arreglos y acuerdos familiares, y el modo en que las familias se interrelacionan con el Estado, la vida institucional o económica, aún podemos observar en el escenario latinoamericano la existencia de una estrecha interconexión entre el mundo familiar y otros ejes de organización social.

La aceleración del proceso de urbanización y la expansión de la industria y los servicios de corte capitalista en las regiones más privilegiadas de México han traído variaciones en la participación económica de las mujeres en estas regiones<sup>357</sup>. Es así como en las regiones más avanzadas debido a la concentración de los grupos medios y altos, las mujeres pueden tener acceso a un abanico de posibilidades en su incorporación al trabajo remunerado y en los arreglos entre vida laboral y familiar que no existen para las mujeres con ingresos menores en zonas periféricas o rurales. Es por ello que queremos destacar que los resultados de esta tesis no pueden ser tomados como una generalización del “estatus” de las mujeres en México sino más bien como una perspectiva de un grupo de mujeres que comparten ciertas características en un lugar y tiempo determinado.

Es cierto que existen indicios de una tendencia de cambio en los significados acerca de la familia, la sexualidad y el rol de la mujer en cada sociedad latinoamericana pero también es cierto que existen complejidades adicionales, producto de las complejas estructuras al interior de cada país. Es así que en México observamos la prevalencia de marcados procesos de división sexual del trabajo, los cuales se fundamentan en mayor medida en normas, valores y tradiciones —atributos culturales e históricos— que asignan a las mujeres los trabajos reproductivos: procreación, cuidado y socialización de los hijos y tareas domésticas de manutención

---

<sup>357</sup> Oliveira y García (1988) afirman que en aquellas regiones de mayor desarrollo como la ciudad de México y zonas colindantes así como algunas en el norte del país, la participación económica femenina presenta niveles más elevados mientras que en las regiones que presentan un menor desarrollo se observan menores niveles de participación femenina.

cotidiana.

Asimismo, las relaciones de parentesco siguen constituyendo para la gran mayoría de las personas, la avenida principal de acceso a recursos sociales tales como la información privilegiada, la asistencia económica, apoyo político, etc. (Dyson y Moore, 1983, p.46). Por tanto el poder, la influencia y rango social de un individuo están a menudo estrechamente relacionados con su capacidad de explotar los vínculos de parentesco. Estas conexiones (en conjunción con las creadas por el casamiento de los hijos y el parentesco colateral) aseguran la existencia de un grupo de sostén en tiempos inestables, cuando las instituciones no proporcionan certeza y no hay otra institución que pueda responder ante las fluctuaciones.

Los relatos del grupo de mujeres jóvenes profesionales de Puebla dejan ver la combinación de diferentes elementos que crean un modelo de vida familiar que parece construirse con una extraña combinación de referentes y comportamientos individuales mezclados con procesos, actividades e intereses comunes del grupo familiar. Es a partir de sus relatos que observamos la generación de un marco de relaciones fruto de una relaciones familiares firmes, sólidas, ajustadas y en algunos casos negociadas por las partes, de la que emanan de forma implícita tanto deberes como derechos bien definidos los cuales se respetan pues se asume que ambas partes obtendrán beneficios.

Queda claro que la serie de variaciones de los factores socio-demográficos puede aumentar o disminuir la participación de mano de obra femenina. Así estudios (García, Muñoz y Oliveira, 1982; De Barbieri, 1984; Wong y Levine, 1992) muestran que en aquellos hogares con jefes asalariados no manuales (profesionistas y técnicos en general) presentan una mayor participación de la mujer en la actividad económica, mientras que aquellas mujeres que provienen de hogares con jefes manuales (obreros y trabajadores de los servicios) el grado de participación se ubica en niveles muy bajos.

García, Muñoz y Oliveira (1982) mencionan que entre los factores explicativos de estas diferencias está el nivel educativo, pues las mujeres de sectores no manuales son las que alcanzan los más altos niveles de escolaridad entre la población activa femenina. Además, en muchos casos cuentan con la ayuda de empleadas domésticas, aspecto que facilita la participación en el mercado de trabajo. Entre los sectores manuales la menor propensión de las mujeres a trabajar fuera de la casa se vincula con la carga de trabajo doméstico que la mujer-ama de casa desempeña y que es

fundamental para la supervivencia de la unidad doméstica.

Christenson et al. (1989, p.264) argumentan que al considerar el hogar como unidad de análisis, se deja claro que la composición de parentesco de la unidad doméstica, su ciclo de vida y el sector social de pertenencia de sus integrantes pueden propiciar o inhibir la participación femenina en el mercado de trabajo. Los autores afirman que, para la explicación de la participación femenina en México, si se incluyen los condicionantes familiares que aluden a aspectos socioeconómicos (tales como el tipo de inserción laboral del esposo o del padre, que por lo general es el jefe del hogar) se obtiene una mejor aproximación a la condición socioeconómica que enfrentan las mujeres. Es así que gran parte de las diferencias existentes entre las familias con jefes pertenecientes a diversos grupos ocupacionales se cristalizan en variaciones en los niveles de escolaridad de la mujer, aspecto que a su vez se relaciona con su fecundidad (p. 266-267).

Entrando más a detalle, es visible que el emparejamiento toma un tinte diverso en el caso de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla. Cómo lo hemos venido mencionando hasta ahora, la cohabitación<sup>358</sup> (convivencia con la pareja sin matrimonio) no es un patrón dentro de este grupo. Asimismo tampoco existe una salida del hogar familiar, ya sea para vivir sola o compartir un piso y contrario al grupo de Barcelona, observamos que este grupo de mujeres durante su etapa de infancia-adolescencia no tuvo ausencias de la casa familiar prologadas por motivos escolares<sup>359</sup>.

---

<sup>358</sup> En el caso específico de México, la investigación sociodemográfica sobre los tipos de uniones familiares arrojan que esta se ha llevado a cabo mediante cuatro diferentes tipos de arreglos conyugales: matrimonios únicamente religiosos, uniones libres o consensuales, matrimonios civiles y religiosos, y matrimonios solamente civiles. Hasta 1970, los dos primeros fueron la regla, mientras que después de este periodo observamos un ascenso en los dos últimos. Es importante diferenciar los conceptos de unión libre o consensual, por una parte, y de cohabitación, por otra, ya que para México, estos conceptos tienen connotaciones sociales y culturales distintas. Al respecto, los estudios sobre la nupcialidad mexicana dan cuenta de una práctica tradicional en la formación de uniones libres y consensuales vinculadas tanto a factores económicos como a las costumbres de las comunidades rurales y de los sectores socioeconómicos más deprimidos de las áreas urbanas (Quilodrán, 1993). La cohabitación corresponde a una práctica moderna de las parejas que deciden vivir juntas sin estar casadas como un estilo de vida alternativo al matrimonio, como una fase de prueba antes del matrimonio, o bien como parte de las relaciones interpersonales de los adultos jóvenes motivados por diversos factores (como el caso europeo) (Leshage, 1995). Finalmente, cabe destacar es que si bien hasta los años setenta las uniones libres o consensuales disminuyeron como tipo de unión conyugal definitivo, éstas siguieron siendo el arreglo conyugal mediante el cual se llevaba a cabo la primera etapa del proceso de formación de numerosas familias que posteriormente es legalizado después mediante un matrimonio civil.

<sup>359</sup> En caso de que fuera un imperativo, por ejemplo, estancias para aprender idiomas o intercambios de estudio, etc. Las mujeres eran hospedadas—y custodiadas— en hogares de familiares y/amigos cercanos. En los casos en que no era posible esta opción, quedaban bajo supervisión en residencias religiosas católicas. El sentido mantener el mismo sentido de supervisión en las niñas, tal como se habría hecho en su hogar.

Aunque los factores más comunes asociados a la permanencia dentro del hogar familiar son la falta de recursos, observamos que este no es el caso de este grupo de mujeres. Su pertenencia a un determinado grupo social, hace que factores como la inseguridad en el empleo o las restricciones y oportunidades definidas por el contexto institucional no sean la causa de su prolongada estadía en el hogar familiar. La larga permanencia de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla dentro del hogar es un fenómeno complejo que tampoco puede dejarse en exclusividad al carácter de los condicionamientos culturales ni dejarlo en función de los cambios en las relaciones entre madres/padres e hijos/hijas<sup>360</sup>.

Lo que también es cierto, es que el factor religioso no tiene influencia en el hecho de que las mujeres de este grupo no opten por la cohabitación. Factores tales como el contexto socio-cultural y el contexto legal-institucional, tienen mayor peso en esta decisión. Las mujeres de este grupo evitan la cohabitación porque consideran que el estatus de “novia” plantea desventajas dentro de la conformación familiar y de pareja. En un escenario desdibujado, donde el discurso tradicional de género aún tiene gran peso, y la imagen de la nueva mujer aún está en formación, las mujeres tratarán de asegurar al máximo su estabilidad a través de su apego a un discurso de género que hasta cierto punto contrasta con su agencia personal.

Es posible ver como en los distintos tipos de relaciones de pareja del grupo de mujeres Jóvenes Profesionales de Puebla (ya sea que están casadas, que lo han estado y que actualmente están divorciadas o que mantienen una relación sin cohabitación o las solteras) han tenido una mayor influencia las características adscriptivas. Las narraciones muestran como sus relaciones están marcadas por la combinación de dos factores: antigüedad y frecuencia. Así sus relaciones sentimentales se establecen por la relación directa de dichos factores (combinación deseable: mayor antigüedad y mayor frecuencia) que regularmente están inscritos dentro de un mismo círculo social<sup>361</sup>(pertenencia de clase).

Ya hemos mencionado con anterioridad (capítulo primero) como el grupo de mujeres jóvenes profesionales de Puebla muestra un acercamiento paradójico a las formas

---

<sup>360</sup> Este cambio ha traído consigo relaciones más flexibles y menos autoritarias, reduciendo así los incentivos tradicionales asociados a la emancipación domiciliar que en el pasado garantizaba la autonomía e independencia de las que no se podía disfrutar en casa de los padres (Bernardi, 2007, p.34).

<sup>361</sup> No queremos decir que su espacio de interacción sea limitado o que no se busque establecer nuevas amistades, sino que en aras de garantizar la reproducción de los medios familiares de origen, las mujeres acotan su espacio de búsqueda de pareja a un ambiente marcadamente homogéneo.

tradicionales de roles de género. Aunque este grupo de mujeres también ha gozado de un gran apoyo por parte del grupo familiar de origen para su desarrollo profesional, la configuración particular del grupo familiar actúa fuertemente para determinar un desarrollo individual que logre ajustarse a las exigencias y necesidades del grupo. En este sentido, las mujeres de este grupo no buscan refutar los roles tradicionales de género sino más bien negociarlos por su condición de clase, pues de una cierta manera comprenden que para que su desarrollo profesional no se vea constreñido por su rol de mujer es necesario echar mano de estrategias que en un sentido paradójico, a largo plazo, las acercarán a los “mandatos del género”.

En este sentido, las mujeres no abandonan el hogar familiar debido a que la elección de la pareja se observa como un proceso más profundo donde confluyen los intereses sentimentales de las mujeres con los intereses materiales del grupo, por lo que se buscará siempre un vínculo legal<sup>362</sup> (matrimonio) que pueda garantizar la reproducción de las redes de contactos y relaciones heredadas y fundadas a lo largo de su vida.

Al considerar que ser “novia” no reporta la misma protección que ser “esposa” optan por el matrimonio civil (que a veces también puede incluir el religioso) como una estrategia que ellas consideran las beneficiará con una mejor posición en las negociaciones entre pareja y disminuirá conflictos potenciales en la vida familiar<sup>363</sup>. Asimismo este aplazamiento tiene una finalidad económica. Si bien provienen de familias con recursos, estas mujeres pretenden utilizar este tiempo para obtener sus propios rendimientos monetarios explotando al máximo su tiempo de soltería. Las narraciones de este grupo muestran que las mujeres encuentran este periodo de tiempo como *ratificador*, es decir, en este lapso ellas encuentran corroboran su propia autonomía económica y su capacidad de éxito profesional<sup>364</sup>.

Las narrativas dejan ver que el aplazamiento matrimonial es una especie de estrategia de “empoderamiento” fugaz, debido a que las mujeres consideran que una vez

---

<sup>362</sup> Si bien es cierto que la unión civil no es garantía de nada, esta unión es una especie de recurso de defensa que les da la percepción de un sentimiento de mayor amparo en caso de una contingencia.

<sup>363</sup> En las narraciones de este grupo de mujeres encontramos una frecuencia importante de frases que marcan su predisposición ante este tipo de convivencia. Entre las que más destacan es el miedo a la desavenencia familiar. Las mujeres son conscientes de lo beneficioso que resulta su colocación dentro de las redes familiares por lo que, en la medida de lo posible evitarán la discrepancia con el grupo familiar. Asimismo, están las narrativas que hacen referencia a la falta de responsabilidad masculina, es decir, una percepción generalizada de que ante cualquier eventualidad el hombre evitará su responsabilidad si no está obligado bajo un marco legal.

<sup>364</sup> Como mencionamos con anterioridad, el grupo de mujeres jóvenes profesionales de Puebla estructura una forma de conciencia de clase y género que busca una especie de “certidumbre” sobre su paso por el mercado de trabajo y su papel como mujeres dentro de su realidad social.

cambiado su estatus civil (y de vivienda) sus prioridades deberán ser otras, por lo que utilizan el tiempo aplazado para lograr un mayor desarrollo de sus carreras profesionales en su etapa de soltería<sup>365</sup>. Contrariamente al grupo de mujeres profesionales de Barcelona<sup>366</sup>, las redes familiares y de amigos son esenciales para lograr éxito a corto plazo, las mujeres de este grupo no muestran recelo en utilizar sus contactos para poder alcanzar un mejor puesto en la escala laboral en el menor tiempo posible.

La conciliación laboral en el caso de las Mujeres Profesionales de Puebla se muestra “menos” tensa debido—paradójicamente—a su mayor apego a un rol tradicional de género, pero también al uso de las redes familiares para su apoyo. Un gran número de mujeres del grupo de Puebla asume que no puede haber conflicto pues su rol principal es el de pareja, esposa o madre, por ello ante los dos escenarios uno siempre primará sobre el otro.

Cuando no se produce el abandono del mercado de trabajo, la conciliación es más fluida por la asistencia del grupo familiar, quien brinda el soporte necesario para que las mujeres jóvenes profesionales puedan cumplimentar de forma menos problemática su rol en ambos espacios. En este sentido, la existencia de redes familiares extensas: madre, suegra, tías, hermanas o cuñadas, ayuda a un mejor balance entre ambos espacios. Este grupo de mujeres se vale de su red familiar para cumplimentar tareas doméstico-familiares que requieren su ausencia del puesto de trabajo, tales como tintorería, cocina, pago de servicios<sup>367</sup>, entre otros y para el caso de hijos, recogidas a la escuela, elaboración de tareas, asistencia a juntas familiares o escolares, etc.

Observamos que el pago por labores domésticas aunque es algo cotidiano es acotado a ciertas tareas. Salvo por un caso excepcional, ninguna de las mujeres posee ayuda de planta (internas) si bien una práctica común es el uso de una empleada externa que

---

<sup>365</sup> Previamente hemos mencionado cómo las mujeres toman este tiempo para asegurar su autoestima, es decir, como un periodo que muestra que ellas pueden triunfar laboralmente pero también para acumular una especie de patrimonio personal que según su percepción, les asegurará una mejor posición de negociación dentro de su futura vida matrimonial.

<sup>366</sup> En este sentido, dado la fuerte socialización meritocrática de este grupo de mujeres, el pedir o contratar ayuda para el manejo del espacio doméstico así como hacer el uso de contactos para su ascenso en la escala laboral significa la aceptación de su incapacidad individual para completar tareas o la falta de mérito para ocupar un puesto.

<sup>367</sup> Dado el alto índice de fraudes por internet, existe un número bajo de transacciones y pagos que se realizan por este medio. Por lo tanto, pagar servicios como luz, gas, agua, o teléfono aún requiere tiempo para acudir al banco a realizar dicho pago.

ayuda en las tareas de lavado y planchado de ropa<sup>368</sup>. Sin embargo, los arreglos domésticos siguen siendo “cosas de mujeres”, por lo que observamos modelos estáticos de división sexual del trabajo al interior de la familia. Las narrativas dejan ver la mínima intervención dentro del espacio doméstico de las parejas lo que deriva en una organización familiar desigual que exige una participación activa y constante de las mujeres, incluso aunque estas tengan ayuda.

Aunque es clara la división sexual del trabajo dentro de los hogares de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla (tanto de origen como su conformación actual) observamos un equilibrio alterno de poderes dentro de la estructura familiar. Nuestro análisis ha mostrado el papel preponderante de las mujeres adultas dentro del clan familiar para fomentar la persecución de metas académicas así como para la conciliación entre trabajo y familia de las mujeres del grupo. Su ayuda e intervención dentro de las tareas domésticas y de cuidados posibilitando-o todo lo contrario—una pronta consolidación de carrera de las mujeres más jóvenes.

Pese a su predisposición a arreglos de género más tradicionales, estas mujeres logran desarrollar trayectorias (académicas y profesionales) exitosas. Es por medio de los arreglos familiares que estas mujeres son jóvenes líderes, ya sea dentro de sus propias empresas o ajenas. Es así que observamos la vida de las mujeres en dos tiempos consecutivos, primero su fomento para lograr una plena autonomía económica (promoción de su carrera educativa y experiencias laborales) a través de las redes familiares y segundo, su establecimiento de la vida matrimonial y la búsqueda de descendencia. Con poca frecuencia se fomenta el rol profesional con la misma intensidad que el rol conyugal-maternal y si esto ocurre sólo es durante los primeros años del matrimonio. Dado que dentro de este grupo se da una fuerte socialización de la preeminencia de la mujer en la organización doméstico-familiar, las ayudas familiares nunca tenderán al antagonismo de dicho precepto.

---

<sup>368</sup> Dado que un gran número de mujeres de sectores desfavorecidos no tienen la posibilidad de ingresar al mercado de trabajo formal (ya sea por la carga familiar, por constricción marital, por no poseer las credenciales necesarias, entre otras) el lavar y planchar ropa “ajena” es una estrategia muy concurrencia para obtener ingresos. Al ser un trabajo que puede llevarse a cabo dentro del hogar y que no necesita la ausencia de la madre ayuda a la conciliación y evita conflictos con la pareja, pero además en muchos casos puede hacerse en mayores cantidades si se incluye en el trabajo a las hijas de la familia. Por otro lado, dentro de las clases medias que no optan por una empleada de planta, es común observar como un grupo de mujeres de este sector comparte “la muchacha”. Una vez que la mujer que desempeña las labores de lavado y planchado ha ganado la confianza de una mujer dentro del clan, esta es recomendada para ejercer la misma labor para el resto de las mujeres en la familia. Esto significa que la mujer que lava contará con un ingreso más o menos fijo (sin ningún beneficio social), el cual podrá aumentar en algunos casos ya que, al gozar de la confianza de la familia, puede ser llamada ocasionalmente para desempeñar labores de limpieza dentro del hogar.

Sin embargo, debemos recalcar que los arreglos siempre traen consigo una división doméstica irrefutable que continua reproduciendo los roles tradicionales de género y deja claro que dentro de las múltiples estrategias que las mujeres pueden echar mano para la conciliación, la renegociación de la participación doméstica con la pareja no es una de ellas. Las mujeres de este grupo se asumen como las exclusivas depositarias de los arreglos doméstico-laborales y en la medida de eso planean su ciclo de vida. La nueva generación de mujeres profesionales de Puebla tiene mucho menos ambivalencias que sus compañeras de Barcelona, pues paradójicamente su rol y participación es más abiertamente mediada por su entorno. La combinación de estos distintos factores continúa frenando la posibilidad para pensar en la constitución de un escenario alternativo y más igualitario entre hombres y mujeres para las generaciones más jóvenes.

El sentido de maternidad es más homogéneo en este grupo. Las narrativas de las mujeres no muestran mucho asomo de dudas alrededor del deseo de ser madres. Tal cómo lo venimos mencionando hasta ahora, en espacios sociales dónde aún tienen cierto peso los cánones tradicionales es más complicado que las mujeres opten por un desapego de las expectativas género. En el plano del imaginario socio-cultural de estas mujeres, la maternidad—independientemente del tipo de unión conyugal del que provenga—continúa teniendo un valor relevante sobre su constitución social como mujer (Ojeda, 2009). Para buena parte de la sociedad mexicana, la maternidad es en muchos casos concebida como un instinto por lo que aún se da por sentado que toda mujer “normal” desee tener descendencia.

Sin embargo, encontramos un breve esbozo de duda alrededor de la clase de maternidad que quieren ejercer y la forma de crianza que desean para sus hijos/as.

Algunas mujeres, especialmente las que han experimentado un divorcio y en menor grado aquellas que están casadas pero no aún o han tenido descendencia, presentan ciertas dudas sobre la instrucción de sus hijos e hijas y comienzan a dudar sobre los patrones masculinos y femeninos. Las narrativas de estas mujeres nos dan leves indicios de cuestionamientos en torno al matrimonio como criterio para alcanzar la felicidad así como del papel tradicional del hombre y la mujer en la vida familiar.

Es de llamar la atención que en aquellas mujeres que ya son madres, observamos una especie de “doble estándar”, y es que si bien dentro de este grupo se encuentra muy estigmatizado el pago de guarderías o niñeras—pues se percibe como un abandono de su condición principal de madre, una “falta al deber”— la ayuda del grupo familiar es

aceptada y en algunos casos, alentada. En este punto es esencial la colaboración de madres y suegras y en casos menores padres y suegros, ya que ellos llevan a cabo aquellos cuidados que chocan con la jornada laboral.

Sin embargo, el mayor apego a un rol tradicional de género y su conformación dentro de un espacio social de mayor tendencia patriarcal trae consigo que un gran número de mujeres dentro de este grupo perciba y acepte un límite a su desarrollo profesional y la posibilidad de un inapelable abandono del mercado de trabajo. Es así como vemos que este grupo se configura en dos etapas que no pueden llevarse a cabo paralelamente: la primera, soltería donde tienen el impulso para lograrlo todo. En esta etapa muestran una gran devoción laboral y se muestran abiertas—como lo hemos mencionado previamente—a desarrollar estilos de competencia y liderazgo considerados típicamente masculinos. La segunda, etapa familiar; ocurre cuando la mujer asume que la inversión de su esfuerzo debe abocarse a desarrollarse como pareja y madre y por tanto, se muestra dispuesta a disminuir su carga laboral (podrá mantener el puesto pero no buscará ascensos u otra clase de retribuciones), a tomar un empleo de menor rango pero con menos horas de trabajo o a abandonar momentáneamente—o definitivamente—el mercado de trabajo.

#### **4.6 Conclusiones de capítulo.**

Este capítulo nos ha mostrado como las experiencias de las mujeres jóvenes profesionales en torno a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional puede tener distintas expresiones dependiendo de la constitución de clase, de las relaciones familiares, del peso de las expectativas de género y del referente geográfico del que hablemos. No obstante dichas diferencias, también es posible observar como aún en distintos contextos y a pesar de particulares variaciones, el conflicto que atraviesan las mujeres para lograr un balance entre la vida profesional y la vida laboral en constante con diversas expresiones.

Tomar decisiones acerca de qué oportunidades se persiguen y qué otras se dejan de lado, no es un simple proceso deliberado, alcanzar un balance entre trabajo y vida personal no es una tarea sencilla de alcanzar y en muchos casos estará en función de la estructuración de variables tales como el género, la clase, la etnia, los parámetros socio-culturales, las relaciones familiares, entre otros.

Torns (2005, p.16) menciona que “el tema que la conciliación pretende abordar tiene que ver, principalmente, con la relación entre trabajo y tiempo”. La autora hace la

distinción en función del género en el que se piense, es decir, “si se lee en clave mercantil y masculina significa empleo y jornada laboral y es además la norma socialmente establecida por estudiosos, agentes sociales y la propia sociedad”. Sin embargo, si se “lee en femenino, la relación entre el tiempo y el trabajo se convierte en algo más que empleo” pues si se considera el trabajo total “la jornada laboral femenina se hace interminable” menciona la autora citando a M<sup>a</sup> Ángeles Durán.

Nuestra intención ha sido mostrar las estrategias para alcanzar un balance entre la vida profesional y la vida laboral de dos grupos de mujeres profesionales observando sus relaciones de género y clase y en función de los cambios en el mercado y las relaciones familiares. Tal como lo mencionan (González y Torrado, 2014, p.189) el análisis del contexto histórico y generacional es importante a tener en cuenta porque condiciona la concepción sobre familia y carrera profesional, los roles de colaboración y compromiso dentro de la familia y las relaciones de género y dichos arreglos pueden representar obstáculos –o lo contrario– en las carreras de las mujeres. El análisis deja ver que aunque se han ido estableciendo condiciones estructurales favorables para que un mayor número de mujeres tengan acceso al empleo y asciendan en la jerarquía laboral, las relaciones tradicionales de género dentro de las estructuras familiares aún constituyen un serio impedimento para el desarrollo laboral de las mujeres, pues como hemos señalado insistentemente, en muchos casos, las actividades relacionadas con las tareas de la casa siguen siendo, para todos fines prácticos, exclusivamente “cosa de mujeres” (Ferreira, 2004, p. 221).

Las narrativas de las mujeres jóvenes profesionales dejan ver que incluso para aquellos grupos de mujeres “privilegiadas”, familia y carrera profesional parecen todavía oponerse. Es así que observamos que las mujeres tienen más dificultades para promocionarse y acceder a puestos de responsabilidad al mismo ritmo que sus pares varones y cuestiones tales estado civil, maternidad o edad se muestran como elemento polémicos dentro del establecimiento de prioridades de las mujeres que buscan perseguir una carrera profesional.

Es claro que los modelos de familia y sus formas de interacción están cambiando, en especial por las mujeres. Nuestras entrevistas dejan ver que son ellas quienes se encuentran más condicionadas por dichos modelos pero también quienes están más dispuestas a aceptar o crear un cambio. En este sentido, diversos autores (Hertz, 1988; Green, 1997; Valcour y Tolber, 2003; González y Torrado, 2014) sugieren que

el aumento de las familias de doble ingreso trae consigo un cambio positivo en la configuración y características de género, relación en la pareja y la familia.

Hertz (1988) sugiere que las parejas de doble carrera “son más iguales que otras” debido a que su relativa igualdad económica ha hecho posible un cierto cambio en los roles entre los esposos pero además que se relacionen como compañeros con aspiraciones, metas y presiones equivalentes. La autora asegura que el límite entre el “cabeza de familia” y la “ama de casa” es difícil de ver en estas parejas debido a que ninguno de los conyugues puede reclamar mayor estatus o mayor influencia en función de su labor fuera del hogar o a quien está ganando más dinero. En este sentido, este tipo de uniones, asegura la autora, tienen gran potencial de igualdad en los roles maritales.

Hertz (1988) asevera que aunque este tipo de parejas no son parte de una “vanguardia” sino más bien un fenómeno en ascenso, debido a la expansión de los trabajos de cuello blanco y el crecimiento de las oportunidades de empleo de las mujeres, por lo que en estas parejas es posible tener dos carreras en una familia. Debido a que la movilidad ocupacional ha cambiado tanto en hombres como mujeres, cuando dos individuos orientados al desarrollo de carrera se encuentran mutuamente es probable que exista un apoyo recíproco para el logro de sus metas.

Carreras igualmente demandantes, salarios similares y ambos conyugues preocupados por encontrar un balance entre el trabajo y la familia ha forzado a estas parejas a actuar diferente a los roles tradicionales de género en una familia. La pareja así, negocia las responsabilidades domésticas y desarrolla soluciones innovadoras para manejar sus finanzas (Hertz, 1988, p.15). Así, las mujeres hablan de igualdad en el contexto de sus carreras, pero también en el matrimonio. Estos hombres y mujeres están participando en un proceso de cambio social pues son más propensos al “comportamiento” que a las “actitudes” y si el comportamiento cambia, las actitudes seguirán el mismo paso. En este sentido hombres y mujeres, asegura Hertz (1988) se han beneficiado de los cambios en el mercado de trabajo y de los logros de los movimientos de la liberación de la mujer y por tanto se están convirtiendo en los principales abogados de la igualdad de género incluso sin saberlo.

En una línea similar González y Torrado (2014) en su análisis de las estrategias familiares que utilizan las mujeres científicas para incorporarse, promocionarse y alcanzar posiciones de responsabilidad en las instituciones académicas o de investigación sugieren que las mujeres que comparten ocupación con su pareja

masculina tienen más oportunidad de llevar a cabo una carrera profesional y lograr un equilibrio entre trabajo y familia debido que estas parejas demuestran un nivel mayor de compromiso y colaboración.

Sin embargo, como nuestro estudio lo demuestra, el empoderamiento de las mujeres, debido a una situación laboral y económica ventajosa, no es suficiente para asegurar un cambio de roles ni una participación más justa dentro del núcleo familiar. Las mujeres –con mayores credenciales educativas, con profesiones más altas en la jerarquía laboral, con mayores salarios– aún siguen siendo las responsables principales de la organización familiar y, a pesar de que exista mayor colaboración entre las parejas y miembros de la familia, ellas suelen ser quienes planifican y controlan la ejecución de las tareas, mostrando una presencia constante tanto en el espacio laboral como en el doméstico familiar. Por tanto, tener una actitud progresista y una pareja colaboradora no es un elemento transformativo por sí solo, pues las actitudes respecto al cuidado de la familia y los hijos siguen vinculadas prioritariamente a las mujeres.

La hipótesis de González y Torrado (2014) que sugiere que el alto porcentaje de mujeres investigadoras que han establecido relaciones sentimentales con compañeros científicos porque con ellos es más fácil gestionar los intereses de hombres y mujeres en el ámbito profesional y familiar, nos resulta un tanto conflictiva en dos sentidos. Primero, suponer que el entendimiento entre profesionales altamente cualificados (una especie de camaradería o compañerismo entre colegas) es la base de una gestión doméstica más igualitaria es atribuir una especie de “esencialismo ilustrado” sobre un grupo considerado como “más culto”.

Nuestro estudio ha mostrado como las actitudes hacia los roles de género en la pareja de clases percibidas como “cultas” o “ilustradas” aunque en apariencia pueden verse como transgresoras de los roles masculinos y/o femeninos hegemónicos, en el fondo dichas clases también poseen dinámicas familiares con una marcada división doméstica por género. La facilidad de ciertos grupos para negociar sus relaciones de género (que viene fuertemente definido por su posición de clase) parece confundir a los actores y atribuir un falso sentido de igualdad en la agencia en las mujeres jóvenes profesionales. Una gestión eficaz del hogar no necesariamente significa una participación equitativa en las actividades domésticas. La “buena gestión” puede darse en hogares con una marcada división sexual del trabajo, ya que en la mayoría

de los casos esta es alcanzada gracias a las múltiples estrategias que las mujeres desarrollan para afrontar la doble carga.

Segundo, dado que las personas orientadas al desarrollo de una carrera invierten más tiempo en sus espacios de trabajo, ciertamente no es extraño que lleguen a establecer relaciones sentimentales con personas que las rodean. Por tanto, el que las mujeres establezcan relaciones sentimentales con compañeros de su mismo ámbito no necesariamente significa que los varones del campo posean un mejor entendimiento de los conflictos entre trabajo y familia.

Asimismo, cuando las autoras destacan a las integrantes de su estudio como “mujeres de gran compromiso con la investigación y con sus familias” con un comportamiento que “demuestra una gran determinación y sentido de la planificación” y cuyos “rasgos de personalidad han sido decisivos para lograr una estrategia de auto-inclusión en sus carreras, a la vez compatible con sus parejas y sus familias” (González y Torrado, 2014, p.197-198) ratifican la idea de que la “fortaleza” o un “sentido de auto-gestión” como características particulares y propias de una personas y cómo requisitos necesarios para alcanzar un balance entre la vida laboral y familiar, lo que lleva a recaer en afirmaciones sobre distintas cualidades de personas y no de diferencias de clase y género.

El hecho de considerar que los conflictos entre parejas con un alto perfil profesional pueden ser menores cuando las parejas pertenecen a la misma área de trabajo es continuar considerando que las pugnas implican a dos individuos sin género. Incluso cuando pueda existir un sentido de “compañerismo” para comprender el ritmo de trabajo, la intensificación de la actividad, las horas dedicadas al trabajo en los momentos de descanso, etc., eso no necesariamente significa que los hombres conciban un cambio en los roles de género en la pareja, la familia y las labores domésticas.

Las expectativas de género sobre la participación en la familia y en el trabajo y los arreglos que se deben de dar para un balance entre estos espacios responden en mayor medida al género. Groyberg y Abrahams (2014) en un estudio a altos ejecutivos en Estados Unidos, encontraron que aunque hombres y mujeres consideran el apoyo conyugal como un factor clave para lograr un balance entre trabajo y familiar, este tiene distintas expresiones dependiendo del género.

Los hombres del estudio de Groyberg y Abrahams (2014) declaraban necesitar más apoyo conyugal, pues de la voluntad de sus parejas dependía cuidar de los niños,

tolerar largas horas de trabajo e incluso traslados constantes como una forma de vida. Aunque estos ejecutivos no esperaban una esposa “clásica de 1950” y se mostraban de acuerdo en que sus esposas se desarrollaran profesionalmente, ellos también esperaban que las conyugues desistieran de perseguir sus metas laborales a favor de las de ellos.

Las mujeres, por su parte, declaran como factor clave, la disposición de sus parejas para “liberarlas de su participación en las labores del hogar”. Las mujeres mencionan que sus parejas entienden las exigencias de sus cargos y se muestran flexibles para no pedir demasiado en el hogar. En otras palabras, los ejecutivos masculinos tienden a alabar a sus parejas por hacer contribuciones positivas a sus carreras, mientras que las mujeres alaban a los suyos por no interferir en ellas.

El estudio concluye que tanto hombres como mujeres reconocen que para mantener una carrera y una familia es necesario hacer sacrificios y concesiones pero que no se espera lo mismo de ambos conyugues. Aunque ejecutivos y ejecutivas consideran la tensión entre trabajo y familia como un problema grave, ambos lo asumen en su mayoría como un problema de las mujeres.

Los ejecutivos admitieron abiertamente que no priorizan lo suficiente a su conyugue y a sus familias mientras que las ejecutivas evitan el matrimonio y/o la maternidad para evitar las presiones de la combinación de trabajo y familia. Las ejecutivas con hijos afirman que ser madre las ha llevado a experimentar el principal motor de la desigualdad en el desarrollo de una carrera. Paradójicamente, aquellas ejecutivas sin hijos, son percibidas como una especie de “harpías” o “mujeres sin corazón”.

Los autores reconocen lo pocos avances del mundo de los negocios en cuanto a su adaptación a las necesidades de las familias. Por lo que aseguran que "teniendo en cuenta que las posiciones de liderazgo en las empresas de todo el mundo siguen dominadas por los hombres, va a tomar mucho más tiempo de lo que debería hacer adaptaciones para que las mujeres puedan gestionar eficazmente sus carreras y vidas personales" (Groysberg y Abrahams, 2014).

Por otra parte, existe la general presunción que tanto hombres como mujeres tienen la necesidad de resolver los conflictos generados por los choques entre trabajo y familia. Sin embargo los hallazgos sobre la flexibilidad de los managers varones para la conciliación en Noruega realizados por Gunnarsdóttir y Karlsen (2014) muestran que los hombres managers son menos flexibles de lo que se había imaginado y que "los gerentes son aparentemente menos adaptables de lo que se presume". Los autores

aseguran que los estudios se han empeñado en pensar que los managers varones deliberadamente deseaban hacer algo para resolver los conflictos entre trabajo y familia, lo que en realidad no siempre es así.

Gunnarsdóttir y Karlsen (2014) muestran que los managers varones no siempre experimentan conflictos por el balance o que ciertamente están menos preocupados por ello. Inclusive si las presiones aumentan (por ejemplo, nacimiento de un hijo y el otorgamiento de un proyecto importante) su nivel de conflicto no varía pues su compromiso se muestra claramente orientado a la empresa.

Los autores encuentran que aunque los ejecutivos están conscientes de que existe un conflicto entre el trabajo y el hogar, no consideran que esto deba ser un indicador para aumentar su presencia en el hogar, pues ellos tienen claro que hacer frente a las presiones de distintos ámbitos es una condición normal del cargo. A pesar de que las respuestas marcan que con el tiempo los conflictos entre trabajo y familia se endurecen los gerentes mencionan que no es de importancia pues han descubierto cómo adaptarse a él.

Los resultados muestran que los ejecutivos varones parecen establecer un determinado nivel de conflicto que pueden dominar y con el que según ellos pueden vivir. Las entrevistas de Gunnarsdóttir y Karlsen (2014) dejan ver que en muchos casos, los ejecutivos varones aseguran alargar sus jornadas de trabajo para evitar enfrentar presiones en el hogar, lo que quiere decir que estos optan por enfrentar los desafíos en el espacio laboral sobre aquellos planteados en el espacio familiar.

Lo estudios previos se corresponden con nuestro análisis, el cual demuestra que a pesar de que las parejas de nuestras entrevistadas muestran actitudes más o menos abiertas ante la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y se encuentran cómodos con mujeres en posiciones de mando, esto no significa un cambio en sus actitudes hacia la división del trabajo en el hogar. Es de llamar la atención que su renuencia a una mayor involucramiento se basa en atribuciones tradicionales de género, es decir, los hombres y en algunos casos también las mujeres, excusan la participación masculina porque se supone que los hombres no poseen pericia en el hogar (cocinar, limpiar, lavar, etc.) por lo que se esgrimen discursos de falsa amabilidad en dónde las parejas masculinas tienen la cortesía de apartarse y no obstaculizar el cumplimiento de las tareas del hogar, las cuales al final, terminan realizándose por las mujeres.

Queda claro que la mediación de estas parejas para la administración de los tiempos y la conciliación de la vida familiar y profesional está en función de su nivel de ingresos. En esta línea la posición de clase es un elemento fundamental, para una mejor conciliación entre trabajo y familia. Sin embargo, como lo hemos observado, parejas en mejores ocupaciones con mayores niveles de ingreso no necesariamente significa un cambio en las concepciones tradicionales sobre feminidad y masculinidad.

Los resultados de nuestro análisis arrojan ciertas similitudes en las evaluaciones sobre sí mismas en el sentido profesional y el sentido doméstico-familiar. De entrada, ambos grupos de mujeres—ya sea de forma abierta o más disimulada—están de acuerdo en haber logrado éxito en su carrera profesional. Asimismo en ambos grupos, las mujeres son las encargadas de desarrollar estrategias para el balance entre trabajo y familia, las cuales se encuentran en función en una mezcla entre el nivel de ingreso, las estructuras familiares y el entorno socio-cultural.

Pese a que las experiencias y las expresiones de la conciliación se muestran distintas, encontramos que todas las mujeres de este grupo se mueven bajo el imperativo categórico de ser las únicas capaces de solucionar dichos conflictos. Puede que muestren reticencia —o lo contrario— a la conciliación, pero al final son las únicas destinadas a llevarla a cabo.

La “libre elección”, tan propagada en el sistema neoliberal, se torna en una especie de opresión las mujeres pues estas continúan enfrentándose a dos lógicas contrapuestas: compromiso al trabajo vs. compromiso a la familia. Con ello a pesar de que las mujeres de nuestra investigación tienen cierto estatus, su vida, su desarrollo de carrera y los conflictos derivados de esta no puede darse por sentado. No podemos olvidar que ni la posición estructural ni la conformación de la identidad de estos dos grupos de mujeres son estáticos y está sujeta a fluctuaciones de diversa índole.

## CONCLUSIONES GENERALES

---

De entrada, nos gustaría remarcar que aunque las entrevistas con las mujeres jóvenes profesionales en las dos ciudades nos proporcionaron abundantes datos e información, debido a nuestro restringido número de participantes producto de la particularidad de nuestro sujeto de estudio, los resultados no se pueden generalizar al resto de la población de mujeres trabajadoras en España y México. Ahora bien, el tamaño de la muestra fue apropiada dado el carácter exploratorio del estudio y los desafíos en la identificación y el acceso a las participantes. Investigaciones futuras podrán beneficiarse de este estudio exploratorio y entablar un seguimiento con un grupo similar de mujeres o mujeres adicionales en distintas ciudades en distintos países.

En este sentido debemos tener claro, tal como lo sugieren Jubany, Güell, y Davis (2011) que experiencias tales como discriminación, resistencia, etc. no pueden ser tratados como categorías cerradas, sino más bien como el resultado de intersecciones dinámicas que en conjunto dan forma a la identidad de cada individuo. Ahora bien, tales experiencias no deben ser comprendidas o percibidas exclusivamente como individuales y aunque no hay un solo tipo de sociedad o una sola categoría discriminatoria que afecta de igual forma a todos los hombres o a todas las mujeres, el estudio de distintas intersecciones es esencial para reconocer y comprender las múltiples y heterogéneas experiencias de las mujeres hoy en día.

En nuestra comparación de la serie de relaciones en dos grupos determinados de mujeres jóvenes profesionales fue crucial observar los posicionamientos de género y clase en la vida de estas mujeres. Ambos procesos se entienden no como excluyentes sino como interdependientes con lo que la reestructuración de los espacios de trabajo revela cómo el género está implicado en las relaciones de producción, dentro de espacios muy específicos. En este sentido, nuestro argumento se centra en la representación de las mujeres ubicadas dentro de una categoría binaria paradójica e inseparable: por un lado, como triunfadoras por su éxito laboral y educativo y por otro como supremas representantes del hogar.

Dado el número elevado de mujeres graduándose de niveles educativos universitarios en las sociedades desarrolladas y, con ello, el número cada vez mayor de mujeres

altamente cualificadas preparadas para ingresar al mercado de trabajo, centrarse en este grupo concreto de mujeres nos ha permitido observar cómo la clase y el género están articulados en una situación concreta de trabajo y vida.

A través de la exploración de la conexión entre los cambios económicos y la dinámica de las relaciones de género hemos podido comprender las condiciones específicas que han dado lugar a este grupo concreto de mujeres en dos espacios geográficamente distintos. El análisis de la conformación e interconexión de dichas relaciones en dos espacios distintos nos muestra el impacto de las relaciones capitalistas corporativas en la vida de las mujeres bajo procesos a través de los cuales emergen figuras cultural e históricamente específicas. Es así que observamos que bajo la narrativa occidental de igualdad de oportunidades, surge la cuestionable imagen de la “mujer joven profesional”, como un agente auto-reflexivo y racional que posee alta capacidad de agencia y que construye su biografía por medio de su "elección" de vida.

Sin negar la serie de derechos que las mujeres han adquirido hasta ahora, es sumamente necesario recordar que aunque la reestructuración del capitalismo mundial flexible trae consigo una redefinición decisiva de las relaciones de clase, género, raza, entre otras, también ofrece formas de cooptación para los discursos hegemónicos, muchas de estas, a veces imperceptibles. Comprender la serie de determinaciones de este grupo nos ayuda a comprender un proceso socio-histórico concreto en el cual determinados individuos bajo el principio organizativo del género, inmersos en concretas relaciones de producción identifican sus intereses, muchas veces antagónicos.

Uno de los rasgos más destacables de nuestro análisis es la constatación de que la emergencia de nuevos espacios y lógicas laborales no es neutra al género indicando que las imágenes sobre los estereotipos de género crean asimetrías en el acceso al poder. El orden jerárquico de las organizaciones laborales (con un número desproporcionado de mujeres en la base y una mayoría masculina en la cúspide) es una clara expresión del poder de los procesos de género dentro de la sociedad capitalista.

La concepción de la mayoría de mujeres profesionales de Barcelona sobre la importancia de su crianza bajo valores individuales-aspiracionales como la causa de su desarrollo personal es ciertamente una interpretación que considera muy poco la importancia del factor de clase en las relaciones cotidianas y en especial en el

contexto social de la conformación de sus familias de origen. En esta línea, los resultados muestran que un grupo de padres educados y con visiones ciertamente progresistas trabajaron para que el género no fuera un factor importante en la estructuración de la subjetividad de las hijas respecto a su participación escolar y a su formación profesional.

Con ello, nuestras observaciones apuntan a que la posición de clase de las familias de origen de las mujeres jóvenes profesionales de Barcelona fue un factor determinante que permitió franquear las imposiciones, determinaciones y factores asociados a los roles tradicionales de género durante su socialización primaria. Sin embargo esto trajo consigo la solidificación de un discurso meritocrático, altamente individualista, que otorgaba un papel al esfuerzo personal en su consolidación dentro del mercado de trabajo sin que esto necesariamente significase—en el desarrollo de su vida adulta—un rompimiento con las expectativas tradicionales de los roles de género.

Aunque el principal objetivo de esta tesis no estaba centrado en el análisis de prácticas de acceso al sistema educativo, nuestra investigación tuvo el potencial de identificar la serie de prácticas que facilitan los procesos relacionados con el éxito académico de los individuos. En concordancia con la serie de investigaciones que marcan la posible influencia de los padres sobre el rendimiento académico de los hijos, nuestro estudio mostró cómo las orientaciones y perspectivas laborales de los padres y las madres influyen de gran forma en la construcción de una determinada trayectoria académica en sus hijas.

Aquellas familias con padres y/o madres con mayores niveles educativos no sólo pudieron fomentar las orientaciones académicas de sus hijas, sino además dado su conocimiento del funcionamiento de las prácticas educativas, estuvieron en posibilidad de brindar una mejor guía para crear una trayectoria académica exitosa. Todo esto no hubiera sido posible sin un determinado nivel de ingreso familiar que rendía una serie de recursos para apoyar el rendimiento (extra) escolar de las hijas. El mayor nivel educativo y de ingreso de los hogares creó condiciones que facilitaron en muchos casos la existencia de un progenitor—en este caso la madre—constante para supervisar el desarrollo educativo de las hijas.

En concordancia con Pineau (2001, p. 307), estamos de acuerdo en observar la escuela como una conquista social y como un aparato de inculcación ideológica de las clases dominantes, por ello, comprendemos que el reconocimiento de que la producción de saberes sobre y por los sujetos depende de relaciones de fuerza y de

prácticas que van más allá de esta y por tanto se torna necesario una observación profunda de las condiciones de producción de saberes y sus efectos así como la naturalización de esto dentro la vida cotidiana de las personas inmersas en este proceso.

Asimismo coincidimos con la idea de la educación inmersa dentro de complejas relaciones sociales con sujetos que se organizan alrededor de dichas relaciones. Sin embargo, no podemos olvidar que las ideas son mucho más que eso y conceptos como *capacidad habilidad o competencia*, entre otros, se encuentran también mediados por relaciones sociales a la vez que son productos sociales. Como tal, estos conceptos se encuentran inmersos en diversos conflictos (clase, género, raza, etc.) y sujetos a redefiniciones en función de la ideología en curso.

A través de este análisis dejamos claro que los factores que influyen en la construcción de una trayectoria académica así como en la elección de carrera en la universidad son diferentes y se encuentran en función de lo que cada familia considera prioritario, que variará, según su contexto social determinado.

Cabe resaltar que aunque la educación es altamente valorada por ambos grupos, tiene significados muy distintos para cada uno de ellos. Para el grupo de mujeres jóvenes profesionales de Barcelona, la educación es la materialización de un discurso de igualdad de oportunidades—es decir, un paso más a cumplir—. Su experiencia positiva por el sistema educativo—producto de su contexto de clase y de su desarrollo en un escenario social en cierto sentido más “igualitario”—les otorgo la ilusión de un escenario social “sin género” que colisionaría posteriormente con la división sexual del trabajo en las organizaciones laborales y con las prenociones de roles tradicionales de género de las personas en los espacios de trabajo. Asimismo, observamos que en esencia, el desarrollo de estas mujeres no respondía sólo a la creación de una cierta trayectoria educativa sino más bien a un claramente definido proyecto de vida. En este sentido, la mayoría de los padres mostró una cierta conciencia de cómo realizar ese proyecto y por tanto observamos claros y meticulosos pasos para la conformación de un proceso de reproducción de clase social.

Para las familias de origen de ambos grupos, las narraciones muestran dinámicas bien definidas entre sus integrantes. Es claro que para la mayoría de los casos los esposos —y varones mayores del grupo familiar—tenían el papel de proveedor principal, sin embargo, para el caso de las familias de origen de las mujeres jóvenes profesionales

de Barcelona, un gran número de padres tuvo un rol altamente activo en la educación y socialización de las hijas. Son estos padres, en su mayoría graduados universitarios en cargos de dirección y/o mando, los que alentaron a las hijas a desarrollar una trayectoria educativa excepcional así como actividades extraescolares para lograr este punto.

Para el caso de las mujeres jóvenes profesionales de Puebla encontramos una fuerte, marcada, pero sobre todo visible división sexual del trabajo en los hogares de origen, aunque de igual forma con ciertos matices. Aquí también encontramos a los padres como principales proveedores de los hogares y como cabezas de familia, sin embargo aunque las madres son encargadas de las tareas domésticas tienen también plena y activa participación en las tareas de crianza y cuidado. Es dentro de este grupo que encontramos madres con estudios universitarios completados y en un número menor de casos, con estudios de especialización o posgrado.

El punto previo es relevante porque son las madres—y demás mujeres dentro del grupo familiar extenso—quienes promoverán el desarrollo de una trayectoria educativa en las hijas y las que de cierto modo se colocan como “modelo a seguir”. Es en las etapas de socialización primaria en donde se observa un modelo más marcado de división sexual del trabajo en las familias y son las madres—y/o las mujeres del grupo familiar—las que absorben la totalidad de la carga del cuidado y crianza de los hijos e hijas.

Aunque dentro de los relatos los padres se muestran como figuras lejanas, especialmente para las etapas de infancia y adolescencia, la relación cambia conforme se va asentando el panorama profesional de las hijas pues estos no sólo proporcionan apoyo económico sino también las introducen al uso de las redes familiares para un rápido ascenso en la jerarquía laboral<sup>369</sup>. El conocimiento sobre el acceso y uso de las redes de contactos es crucial para su pronta consolidación profesional. Para el grupo de mujeres jóvenes profesionales de Puebla encontramos influencia tanto de progenitores como también de parientes o amigos cercanos, siendo en algunos casos figuras tan relevantes como las madres y los padres.

Es así como observamos dos grupos con familias de origen que vieron a la educación privada no sólo como una posibilidad sino como un recurso de clase obvio. Asimismo,

---

<sup>369</sup> Tal como lo hemos mencionado anteriormente, mediante las redes familiares se da el acceso a la propia empresa familiar, ayuda en acceso a prácticas o pasantías en las empresas de amigos o familiares o colocándolas a cargo de algún familiar o amigo que ya estén colocados en puestos de poder.

observamos que la ubicación de los hogares de sus familias de origen de ambos grupos, en su mayoría se situaban en zonas donde tradicionalmente se han asentado los estratos medios y altos, áreas en las cuales existe una amplia red de colegios privados (o concertados). Ciertamente los hogares de origen de nuestras entrevistadas no eran *per se* “ricos” no obstante poseían recursos suficientes para ser hogares con sostenes de familia de exclusividad masculina donde las madres tenían empleos de medio tiempo o por temporada o permanecían completamente en casa.

Los recursos disponibles de las familias brindaron la posibilidad de que las madres pudieran vigilar de cerca el desarrollo de las hijas y/o hijos y el tipo de ocupación del padre permitía su participación en las tareas de crianza. Con ello, las familias de ambos grupos echaron mano de una infinidad de recursos extra-escolares para asegurar la consolidación de una trayectoria educativa exitosa.

Asimismo es claro que tanto las mujeres profesionales de Barcelona como las de Puebla muestran que su actual relación con el trabajo está profundamente relacionado con las actitudes y experiencias durante su etapa de crianza, lo que en cierta medida determina su rol como mujer profesional.

Nuestras observaciones sobre las dinámicas laborales de las mujeres jóvenes profesionales dejan clara la importancia de comprender cómo el uso de las redes (in)formales en el espacio de trabajo se materializa para las personas que están inmersas en ellas. Es así que observamos que un grupo de mujeres (profesionales de Barcelona) quedan doblemente excluidas de los beneficios de las redes (in)formales. Por un lado se muestran renuentes a hacer uso de redes (in)formales tanto dentro y fuera del espacio de trabajo pues consideran que mediante el “trabajo duro” llegarán a la meta deseada y por otro, porque la dinámica informal de las redes las excluye por el simple hecho de “ser mujeres” (*boy's club*)<sup>370</sup>. No obstante, su asimilación del *ethos* meritocrático que confía en una estructura de movilidad social basada en el esfuerzo y mérito individuales, construye sofisticados sistemas de segregación donde estas mujeres internalizan que su éxito o fracaso depende de lo que cada una haga sin ayuda de agentes externos.

---

<sup>370</sup> Las entrevistadas de este grupo rechazan el uso de las redes informales para conseguir alguna mejora o progresión en su carrera, pues el uso de un “favor” se opone a la promesa de una justa recompensa por el mérito personal, lo que en muchas ocasiones las estanca en la movilidad horizontal. Sin embargo, su falta de fomento de las redes informales—ya sea por decisión o por imposición— dentro de la dinámica laboral trae consigo su estancamiento profesional y las excluye de acuerdos clave, necesarios para consolidar un contrato o proyecto lo que refleja beneficios en términos salariales o de promoción en la jerarquía laboral.

Nuestro otro grupo de profesionales (mujeres de Puebla) muestra la existencia de un escenario que estimula el uso de las redes sociales: las deficiencias institucionales vinculadas al desmantelamiento de las formas estatales tradicionales y la falta de consolidación de un Estado de Bienestar, agudizan la magnitud de las inequidades sociales a su vez que crean un excesivo nivel de desconfianza interpersonal, lo que deriva en un alto uso de las redes sociales para poder contrarrestar la fuerza de las restricciones estructurales (clase, género, raza, etc.) del entorno social.

Es obvio que ambos espacios geográficos tienen una cultura organizacional cuyos más altos escaños están organizados en menor o mayor grado bajo pautas masculinas, sin embargo los dos grupos muestran distintos niveles de “adecuación” o “contestación” a dichos espacios. En este sentido el trabajo etnográfico nos permite observar cómo la serie de experiencias subjetivas y el tipo de conciencia de estas mujeres dentro de sus contextos determinados son una serie de procesos que pueden coincidir en un patrón de relaciones sociales, en un tipo de determinado de instituciones y en los valores que los conforman. Es sólo a través de este largo proceso en donde se conjuntan las estructuras de clase y las estructuras de género donde las mujeres jóvenes profesionales establecen antagonismos y luchas para enfrentar las determinaciones objetivas-subjetivas de las que son parte.

Por un lado observamos que un grupo de mujeres profesionales (Barcelona) muestra un elevado patrón de rotación laboral horizontal, es decir, sus trayectorias profesionales revelan una mayor movilidad dentro de distintos departamentos pero dentro del mismo nivel y con un puesto (al menos en título) en la misma escala organizacional. Las narrativas de este grupo de profesionales muestran su desacuerdo con el modelo de mujer profesional con personalidad fuerte, de estilo abrumante<sup>371</sup> que ha asimilado el carácter masculino para triunfar laboralmente. Sin embargo, el énfasis de este grupo en diferenciar estilos de mando como *masculinos* o *femeninos*, reincide en el problema del esencialismo de los sexos y consigue reafirmar el estereotipo de la mujer sensible por naturaleza dentro de los espacios de trabajo.

Este grupo de mujeres profesionales muestra un alto compromiso con la vida laboral, el cuál no debe declinar—en teoría— por su cambio de estado civil o por su acceso a la maternidad, sin embargo, ante su apego a la idea de una estructura de movilidad

---

<sup>371</sup> El arquetipo social en el mundo laboral conocido como *Queen bee syndrome* (síndrome de la abeja reina) que reporta el supuesto comportamiento de las principales mujeres profesionales en cargos de poder que mantienen a otras mujeres fuera del espacio de poder (Staines, Tavis and Jayaratne, 1974).

social basada en el esfuerzo y mérito individuales que no concibe el género como un factor de constricción, este grupo tiene lucha constante dentro de los espacios de trabajo al encontrarse que las mujeres en muchos casos continúan siendo sublimadas a la figura de esposa y madre, lo que plantea una contradicción entre el ideal de modelo de mujer y la situación real en que se encuentran. Esto trae consigo una posición de desconcierto por parte de las profesionales de este grupo, pues la socialización “sin género” producto de la crianza en el entorno familiar entra en conflicto con la cultura masculina de los espacios de poder dentro de las instituciones.

Nuestro segundo grupo (mujeres profesionales de Puebla) revela un patrón de menor rotación laboral pero de mayor consolidación profesional. Es visible que este grupo de mujeres se encuentran en una posición ocupacional de mayor jerarquía y que ha atravesado por menores altibajos profesionales, todo ello gracias en gran medida a su disposición a jugar “fuera de las reglas del juego”. Las mujeres de este grupo, en su mayoría ha optado por hacer uso de su privilegio de clase para afrontar las dificultades derivadas de su género, es decir, las mujeres conscientes de la predisposición que podría existir por su condición femenina, hacen uso de sus conexiones sociales para acceder de mejor y más rápida forma al mercado de trabajo<sup>372</sup>.

Es de llamar la atención que pese al clamor que se da actualmente por las formas de mando femeninas, estas mujeres optan por ejercer liderazgos masculinos y aunque observamos un alto compromiso con la vida laboral, este es fugaz, pues con el cambio en su ciclo de vida—que puede ser matrimonio o maternidad—deberán declinar su rol profesional debido a que las cuestiones familiares requerirán su completa atención. Este grupo de mujeres muestra un ciclo de vida similar al de sus madres. Si bien provienen—en su mayoría—de hogares nucleares donde el padre era el principal proveedor, muchas de sus madres tienen estudios universitarios y muchas de ellas trabajaron —no a jornada completa—durante un periodo de tiempo. Observamos que si bien marcan pauta al desarrollar carreras “más exitosas”, ante un fuerte escenario que

---

<sup>372</sup> En ningún momento pretendemos sugerir que este grupo de mujeres se encuentre menor preparada o que posea menos credenciales para los puestos laborales sólo que ante la presión de normas sociales que presuponen conformidad con las expectativas tradicionales de género, este grupo debe de desarrollar su mayor potencial profesional a la mayor rapidez posible. Esto se debe a que. Una vez establecidas en matrimonio deben mantener la solidaridad y cohesión familiar, bajo su rol de esposas y madres, lo que es poco compatible con su actual rol profesional.

marca que los asuntos de negocios son asuntos de familia, estas mujeres continúan reproduciendo el discurso de “centralidad” de la mujer en el hogar.

Asimismo este trabajo mostro que las narrativas de ambos grupos revelan cómo estas mujeres profesionales experimentan pruebas y retos en su mayor parte ligados a su condición de mujer y no necesariamente a su carácter profesional. El que las mujeres tengan que llevar acabo el eterno balance entre su agencia y su simpatía es una muestra de las múltiples formas de control sobre las mujeres en los espacios de trabajo, haciendo uso de las prescripciones de género como estrategia sutil para perpetuar la subordinación femenina en los espacios de poder (Phelan et al., 2008, p.410). Lo que bien es cierto es que pese a variaciones de estrategias, observamos que son las propias mujeres las que tienen que adaptarse a las dinámicas de las altas jerarquías laborales, pues aún se trata de una práctica de hombres, dirigida para hombres y en general, que tiene ver con los hombres.

Las narrativas de las mujeres profesionales de ambos grupos dejan claro que los ascensos suelen ser subjetivos y que los criterios que los guían frecuentemente son difusos e informales. Si bien el tener las credenciales adecuadas es condición necesaria, ello no garantiza el puesto de trabajo deseado. Por tanto, cuando se señala que ciertos espacios, relaciones o dinámicas como “neutrales”, no quiere decir que no existan diferencias de género, sino más bien que dichas diferencias se manifiestan de manera diferente en función del contexto correspondiente.

Por ello, nuestra intención durante todo el análisis estuvo enfocada en reconocer la multiplicidad de las experiencias femeninas de dos grupo de mujeres jóvenes profesionales considerando que “las mujeres tienen en común el hecho de que han sido marginados de la mayoría de los espacios de poder de nuestra sociedad. Este reconocimiento de la subordinación no es incompatible con el reconocimiento de las formas específicas y variables de esta subordinación pues diferentes grupos de mujeres tienen diferentes necesidades e intereses” (Wacjman, 1991, p. 11).

El análisis de las trayectorias laborales de ambos grupos de mujeres jóvenes profesionales nos muestra como sin importar el sector, tipo de empresa o lugar de procedencia, las mujeres se enfrentan a actitudes descalificadoras que se construyen en contextos institucionales después de haber ingresado al mercado laboral y tras haber transitado algún tiempo en él, estas mujeres se encuentran aún en la lucha por ganar espacios en el ámbito público y reivindicar su nuevo lugar en su ámbito privado.

Esto nos debe de dejar bien claro que la conformación de procesos en función del género es parte integral de tanto de los procesos sociales como de las estructuras en los que se conforman. En este sentido las relaciones de género marcan "que las ventajas y desventajas, la explotación y control, las acciones y emociones, así como una determinada identidad se modelan a través, y en términos de, las distinciones entre hombre y mujer, entre lo masculino y lo femenino" (Acker, 1990, p. 146). Por tanto, cuando las mujeres se mueven hacia profesiones u organizaciones dominadas por los hombres, dicho movimiento significa una amenaza a la disposición de género existente de exclusividad masculina y dominación masculina. Más allá de la diversidad de experiencias de los dos grupos y sus diversas expresiones, debemos recordar que no sólo las personas se definen en función del género, sino también las ocupaciones, y de hecho prácticamente todo lo que encontramos en la vida social (Cockburn, 1985).

Además, esta tesis nos mostró que la etapa comprendida entre 30-40 años es crucial para las mujeres que persiguen el desarrollo de una carrera pues en este periodo se inicia la escalada hacia la parte superior de la empresa pero al mismo tiempo es cuando las restricciones familiares son más fuertes (consolidación de vida en pareja, embarazo, maternidad, cuidados a familiares dependientes, entre otros). Es por esta oposición, que concierne exclusivamente a las mujeres, que las restricciones se hacen más visibles—y más fuertes en función de factores tales como estado civil, clase social, entre otros—, ya que al ser una etapa decisiva para el acceso a la dirección, las mujeres se ven en la necesidad de priorizar entre opciones de vida irreconciliables.

Guillaume y Pochic (2007) aseguran que actualmente, en muchos escenarios laborales, aún no existen políticas específicas de conciliación en las organizaciones y aunque se ha intentado abordar el desequilibrio de género en los niveles más altos a través de ciertas políticas de contratación específicas, estas políticas son insuficientes para hacer frente tanto a los procedimientos formales de contratación y promoción como a los procesos informales que favorecen a los trabajadores "comprometidos" o aquellos con los tipos de recursos relacionales que permiten el ascenso (el más importante, una cónyuge que pueda adecuarse a las reglas).

Las autoras muestran como el trabajo a tiempo parcial continuo siendo el método más optado por las mujeres que necesitan balancear las responsabilidades entre trabajo y familia, y esta elección sin duda continua devaluando su carrera. Por lo tanto, el patrón típico de gerencia o manager continúa suponiendo que los directivos son

hombres. Además, las prácticas de organización se basan en un conjunto subyacente de valores tradicionales de género, claramente masculinos, que en realidad parecen ser indiscutibles.

Su estudio encuentra que a pesar de que las mujeres *managers* parecen ser un grupo que comparte ciertas características, la serie de estrategias abordadas por las mujeres –tal como lo demuestra nuestro estudio– no son las mismas. Guillaume y Pochic (2007) señalan que las mujeres solteras y las mujeres sin hijos en los hogares de doble carrera, deciden seguir un patrón típico de carrera masculina. Estas mujeres no renuncian a sus carreras ya sea porque ganan lo suficiente para emplear ayuda doméstica o porque logran realizar arreglos para lograr avanzar en sus carreras. Las mujeres con hijos y en hogares de doble carrera optan por un modelo de carrera alternativa, resistiendo no siempre con éxito su "retiro de la competencia por el poder" o la construcción de estrategias de movilidad acorde a las de su cónyuge.

Es claro que el factor crucial continua siendo la maternidad y el cuidado de los hijos, y a pesar de las múltiples estrategias, la cultura laboral de "largas jornadas" (o continua, en el caso del management) de disponibilidad y presentismo y actualmente, de movilidad geográfica conllevan al éxito de un único trabajador, que es el masculino. Como consecuencia de estos lineamientos, las entrevistadas de Guillaume y Pochic (2007), especialmente aquellas con compromisos de cuidado doméstico, expresan altos niveles de estrés por conseguir un balance entre trabajo y familia.

Nuestros análisis coinciden hasta cierto punto con los resultados de las autoras. Encontramos una clara división entre aquellas mujeres que optan por un estilo de liderazgo "masculino" y aquellas que optan por uno "femenino", sin embargo dicha división no es simple y está sujeta a diferentes factores. El grupo de mujeres jóvenes profesionales de Puebla, opta por llevar –al menos al principio– a cabo un estilo de carrera "masculino", que se caracteriza por un alto uso de las redes familiares para tener un rápido acceso a las altas jerarquías y una pronta consolidación de carrera. Es gracias a las redes familiares que este grupo de mujeres puede enfrentar los mecanismos de discriminación (techo de cristal, suelo pegajoso, etc.) de la cultura organizacional pero además tienen la gran posibilidad de externalizar el trabajo doméstico y de cuidados gracias a las alianzas femeninas dentro de sus grupos familiares.

Por su parte, el grupo de mujeres de Barcelona, se muestra abiertamente en contra de "masculinizar" su estilo de dirección, por lo que estas mujeres optan por un liderazgo

“femenino” que busca evitar la confrontación en los procesos de decisiones y lograr una conciliación entre pares y subordinados. Este grupo opta por una mínima o nula asistencia en las tareas domésticas y de cuidados, que en ningún caso está realizado por el grupo familiar extenso. Esto deriva en una serie de malabares estresantes para lograr el “balance” en ambos espacios. Pese a que algunas de nuestras entrevistadas se sentían capaces de resistir en los márgenes (por ejemplo, su exclusión de las lógicas informales del trabajo, su señalamiento por rebasar las barreras del género, entre otros) estas mujeres están en constantes vicisitudes por cumplir con las expectativas ambivalentes de ser buenas profesionales al mismo tiempo que ser buenas mujeres.

En ambos casos, los dos grupos de mujeres experimentaban diversos señalamientos por dar preponderancia a su rol profesional sobre su rol de género, tanto por parte de colegas de ambos géneros como de familiares y amigos cercanos.

No obstante, en uno y otro grupo, se llevan a cabo estrategias “adaptativas” por parte de las propias mujeres—mezcla de los cambios sociales en las dinámicas entre los roles de género en cada uno de los espacios y la posición de clase de las mujeres involucradas—y no necesariamente de cambios reales en las estructuras organizacionales. En esta línea queda claro el impacto de la posición de la clase social en las decisiones de la vida laboral. Sin embargo, dichas estrategias tienen poco o ningún impacto sobre la estructura organizacional en general y continúan reproduciendo las pautas tradicionales de empleo femenino: segmentación del mercado de trabajo, exclusión de las mujeres de la promoción profesional o de los roles de toma de decisiones, etc.

Dado el régimen de producción actual, la conciliación entre trabajo-familia es falsamente considerada como un asunto privado. Por tanto, las medidas que ayudarían a mejorar dicha conciliación (guarderías públicas, trabajo desde casa, o sincronización entre los horarios de trabajo y horarios de la escuela) son en muchos casos débilmente impulsadas, por lo que las medidas adoptadas de manera individual, por cada una de nuestras entrevistadas tienden a ser sólo paliativas y no suprimen la división sexual del trabajo o las múltiples expresiones de discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo (por ejemplo, segregación vertical u horizontal por el uso de jornadas de trabajo flexibles o de jornadas a trabajo a tiempo parcial).

Asimismo, ambos casos ponen de manifiesto la forma en que la conciliación es internalizada por los empleados y empleadas: el equilibrio entre el trabajo y la vida

personal/familiar es una cuestión de organización individual por lo que es visto como un problema que los propios individuos deben resolver. En este sentido, las experiencias de las mujeres jóvenes profesionales ayudan a explicar por qué, a pesar del gran esfuerzo de las mujeres por buscar la conciliación, las exigencias de un mercado globalizado intensifican la exigencia de un trabajador “comprometido” y “flexible” que subyace en el rol de género tradicional masculino.

Las prácticas organizativas se establecen por influencia de las normas sociales de género sobre lo que se considera la "carrera ideal" y la norma del capitalismo del "trabajador ideal", que por lo general se definen en términos de presencia y compromiso (Cooper, 2000; Godard, 2004). Con ello, las prácticas organizacionales tienden a reforzar la separación tradicional de los roles de género, lo que además trae consigo una polarización entre las experiencias de trabajo de hombres y mujeres. Esto lleva a desarrollar oportunidades diferenciables para combinar el trabajo y la vida familiar de acuerdo en su mayor parte al género<sup>373</sup>.

Es evidente que las políticas institucionales deben apuntar al espacio de trabajo para interferir en la reducción de la presión del trabajo y la resolución de los conflictos entre la vida laboral y familiar. Aunque se considere que el trabajo a tiempo parcial o flexible ayudaría a reducir la presión del trabajo, esta reducción es sólo significativa, especialmente para las mujeres, lo que deja evidente que la “flexibilización” no es la solución a un sistema social que continua siendo regido en gran medida por el género<sup>374</sup>.

La adopción de medidas tales como el trabajo temporal o parcial o trabajo flexible, está sujeto al género en dos sentidos. Las mujeres son mucho más propensas que los hombres a trabajar bajo estos tipos de pautas y segundo, la mayor disponibilidad de las mujeres no tiene gran relevancia en la división sexual del trabajo doméstico. Por ello la proclamada “flexibilidad laboral” tiene resultados diferentes para cada uno de los géneros: para los hombres abre un tiempo para disfrute personal-individual, lo que no necesariamente se refleja en una alteración en la tradicional división sexual

---

<sup>373</sup> Aunque en este caso, la variable clase también tiene un papel esencial para el tipo de estrategia que hombres y mujeres pueden echar mano para lograr la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar.

<sup>374</sup> Russell, O'Connell y McGinnity (2009) encuentran que la flexibilidad laboral tiene múltiples expresiones en hombres y mujeres. Para los primeros, tener un trabajo más flexible reportó menores niveles de estrés de la vida laboral mientras que para las mujeres, la flexibilidad en el espacio de trabajo no necesariamente significó una disminución del estrés causado por el balance entre las dos esferas.

del trabajo doméstico mientras que para las mujeres abre pauta para un incremento en la participación de las tareas domésticas y de cuidado.

Este trasfondo de "cultura organizacional" puede explicar en parte el triunfo de un sistema de gestión de carrera basado en la flexibilidad, la movilidad externa y la responsabilidad individual como patrón común de directivos y profesionales. El "emprendedor" (Kanter, 1989), la carrera de "portafolio" (Handy, 1989) o la carrera "ilimitada" (Arthur y Rousseau, 1996) son una respuesta a las políticas empresariales contemporáneas las cuales están en función de la flexibilidad requerida por el sistema de producción en curso ("nuevo espíritu del capitalismo" en palabras de Boltanski y Chiapello, 1999).

Con ello, nuestra investigación nos ha mostrado como las mujeres, incluso aquellas consideradas como más "autónomas", "libres" o "empoderadas"; continúan siendo desafiadas por los roles de género tradicionales dentro del espacio doméstico. Por ello, aunque existe la afirmación por parte de un grupo de mujeres (profesionales de Barcelona) de haberse criado dentro de un contexto "neutral", ciego al género, esto no se refleja en la visión—hasta cierto punto "conservadora"—que las mujeres tienen sobre el amor, la familia y la pareja, lo que tiene un impacto negativo sus relaciones cotidianas, pues estas mujeres continúan construyendo una cierta "esencia femenina" siempre en relación con el varón y las expectativas que sobre este depositan.

No omitimos que la condición de clase de ambos grupos de mujeres profesionales les permite reducir sus cargas domésticas (tienen acceso a dispositivos tecnológicos que reducen su tiempo de trabajo en casa y aunque no sea el caso en nuestro estudio, a la contratación de ayuda doméstica) sin embargo son ellas quienes llevan a cabo el mayor número de tareas en casa. Aunque es posible ver un aumento en la participación de los hombres en las tareas del hogar, participan en tareas que no requieren una participación profunda o constante (llevar a los niños a las escuelas, reparaciones del hogar o compras superficiales de suplementos a la casa). Las cargas más pesadas (el cuidado de los niños, las visitas al médico, el cuidado durante la enfermedad, el cuidado de personas mayores dependientes, entre otros) los que requieren una supervisión constante, todavía son llevadas a cabo por mujeres.

Por otro lado, las narrativas de ambos grupos dejan ver que las diferencias de género en el hogar aunque difuminadas en algunos casos, son ejercidas cotidianamente dentro de la dinámica de pareja, incluso por hombres profesionales altamente

educados, quienes se muestran tan tradicionales como los demás hombres en cuanto a sus opiniones sobre las tareas domésticas, el rol materno o las tareas de cuidados.

Los dos casos aquí examinados demuestran las diferentes variaciones de las relaciones de género dentro una determinada clase en diferentes localizaciones y nos dejan ver cómo las diferencias de género se construyen y se conservan en un nivel social determinado lo que a su vez determina las expectativas sobre la participación femenina en la fuerza laboral.

El conflicto dentro de estos grupos de mujeres, es que pese a que se relacionan de una manera más “exitosa” con la producción capitalista continúan jugando un papel decisivo en la reproducción del hogar<sup>375</sup>. Así el principio subyacente en todas las narrativas es que el género se conserva pese a los cambios en la interacción entre hombres y mujeres. La reproducción del hogar familiar—que puede o no tener relaciones más o menos igualitarias entre los géneros— continúa siendo necesario para la reproducción de las fuerzas y relaciones de producción.

No existe ninguna razón por la cual el capital necesite que la realización del trabajo doméstico se lleve a cabo exclusivamente por las mujeres, sin embargo por medio del uso de la desigualdad entre los géneros<sup>376</sup>, se refuerza la ideología de la familia y se delimita la participación de cada uno de sus miembros, lo que implica que las instituciones y las políticas reproducirán esta división como forma básica de vida en favor del sistema de producción, pues las mujeres son tanto madres como trabajadores y por tanto ambos roles tienen que ser considerados como potenciales. Tal cómo lo menciona Barret “Hay una tendencia a asumir, en lugar de cuestionar, la conexión entre la crianza y las mujeres. Lo que no sucede con los hombres quienes son exclusivamente percibidos por la reproducción de su fuerza de trabajo” (1980, p.231).

Cabe resaltar, tal como lo menciona Carrasco (2011) que “el cuidado de la vida” es un aspecto del “trabajo familiar doméstico” el cual es “absolutamente necesario para que el mercado y la producción capitalista puedan funcionar”. La autora recalca que el trabajo de cuidados “en su vertiente más subjetiva de afectos y relaciones” así

---

<sup>375</sup> Nuestros hallazgos coinciden con los estudios previos de Kloskowska (1993) para Polonia y Kolinski (2003) para Alemania, que muestran cómo en diferentes contextos sociales, el colapso de los conceptos patriarcales y la aparición de la igualdad entre hombre y mujer puede ser compatible con el mantenimiento de una división doméstica tradicional entre las parejas

<sup>376</sup> Que como hemos observado puede estar expresado en su versión “amigable”—pero no menos dañina— por un discurso de la diferencia entre los géneros o por su versión más visible que es la inferioridad de la mujer frente al hombre.

como en su papel de gestión de bienestar del hogar y sus miembros (socialización, cuidados sanitarios, la gestión y relación con las instituciones, etc.) engloba una serie de “actividades todas ellas destinadas a criar y mantener personas saludables, con estabilidad emocional, seguridad afectiva, capacidad de relación y comunicación, etc., características humanas sin las cuales sería imposible el funcionamiento de la esfera mercantil capitalista” (p.213). Es así que “este trabajo, necesario para la reproducción y el bienestar social” continúa en manos de las mujeres (Carrasco, 2011).

A la población masculina, asegura la autora, “no se les socializa como ‘cuidadores’ ni siquiera de sí mismos” dando como resultado que “una parte importante de la población adulta masculina sea totalmente ‘dependiente’ de las mujeres para las cuestiones de su vida cotidiana, de su subsistencia básica, incluida la dimensión emocional”.

Ciertamente el uso de la mujer como un recurso de trabajo y las imágenes de género como justificaciones y guías en la construcción de esa fuerza de trabajo es un proceso complejo. Con ello, es visible como determinados contextos económicos y socioculturales impulsan a los actores en la búsqueda de intereses específicos y como en dicho proceso los mismos actores reproducen relaciones de subordinación y desigualdad—aún sin quererlo. Con ello, las diversas experiencias de las mujeres profesionales dejan ver que la desigualdad no puede ser entenderse como ajena a los procesos que la producen, pues al encontrarse arraigada profundamente en las estructuras sociales esta es reproducida por la acción en distintos ámbitos por distintos actores en distintas circunstancias.

Esta tesis intentó destacar el vínculo existente entre una serie de prácticas organizativas y las expectativas sociales fuertemente vinculadas al género, lo que plantea desafíos para conseguir la conciliación entre la vida laboral y personal/familiar. Con ello pudimos mostrar que pese a las grandes estrategias de adaptación de las mujeres jóvenes profesionales para lograr un equilibrio entre ambos espacios, dichas estrategias personales son limitadas y pese a su éxito no trastocan la división sexual del trabajo en general.

Nuestra investigación nos deja ver que las mujeres que aspiran a las altas jerarquías laborales, necesitan una mayor inversión (tanto en recursos materiales y emocionales) para tener cabida en los espacios de poder, los cuales en la mayoría de los casos, hasta la fecha continúan siendo cotos masculinos. Si las mujeres buscan tener éxito

en espacios altamente masculinizados (tanto por el número de hombres como por las prácticas que involucran dicho espacio) deben concentrarse en encajar dentro del dominio masculino, ya sea adoptando actitudes de mando similares a las de sus colegas varones o la alternativa es que las mujeres intentan reconstruir el trabajo y los valores de la profesión en algo *menos* masculino. Sea cual sea el caso, una actitud pro-activa o viceversa, las mujeres deben aceptar su estatus subordinado pues en cualquier caso, el mensaje dentro de los espacios de poder es claro: las mujeres son diferentes de los hombres—ya sea por razones biológicas o psicológicas— y si desean acceder a dichos espacios deben acatar las reglas del dominio masculino.

En este sentido, nos abocamos a las formas de ser de la mujer dentro del ámbito profesional para observar una cierta estratificación laboral (horizontal y vertical) que es el resultado de modelos de supuesta competencia fuertemente asociados a los estereotipos masculinos y femeninos. Con ello observamos que una vez que el problema de la mujer no es el económico, existe un sistema divisorio que refleja una larga influencia del sistema de valores tradicionales masculinos y femeninos. Aunque la legislación de los respectivos países ha avanzado—lo que se refleja en el acceso a mayores niveles educativos y con ello a más espacios laborales—y que muchas empresas ostentan leyes afirmativas que teóricamente operan en varios niveles, las altas esferas continúan siendo casi inaccesibles para un gran contingente de mujeres.

La propensión a modelos de masculinidad y feminidad dentro de los espacios de dirección demuestra cómo el género está profundamente imbuido en la estructura laboral. Dichas jerarquías están tan arraigadas que resultan en persistentes diferencias no sólo en el acceso a puestos de trabajo sino además en ocupaciones, salarios y beneficios laborales. Por tanto debemos tener siempre presente que cada cambio en la organización económica crea nuevas formas de discriminación para el trabajo femenino.

Pese al gran número de análisis centrados en los directivos y profesionales, la mayoría son análisis cuantitativos centrados en datos empíricos<sup>377</sup> (Guillaume y Pochic, 2007) sin embargo, dichos análisis están limitados a poblaciones o profesiones específicas y en su mayoría son destinados a analizar a la población masculina. Por ello, futuros análisis deben tener en cuenta que los directivos y las

---

<sup>377</sup> Muchas veces las investigaciones están basadas solamente en análisis cuantitativo de la base de datos del departamento de recursos humanos (Guillaume y Pochic, 2007) cuyas variables son respuestas unánimes de corte sociodemográfico tales como el sexo, la edad, diploma (nivel y tipo) y la situación familiar (situación familiar, el trabajo del cónyuge, número de hijos a cargo).

directivas forman un grupo heterogéneo y su configuración depende del tipo de título obtenido, la edad, el sector, entre otros. (Bouffartigue y Pochic, 2002). Es por ello que apelamos al uso de estudios de corte cuantitativo ya que estos nos puedan brindar explicaciones más allá de las estadísticas y darnos un acercamiento a las disputas que giran alrededor de los puestos de trabajo corporativo en función de características específicas de los sujetos en los puestos de dirección (clase, género, raza, etnia, edad, etc.).

Nuestro resultado más significativo son las series de respuestas que confirman “el dilema femenino” de las mujeres en posición de mando: si una mujer quiere acceder a una posición de poder—o mantener la posición que ya tiene—debe con frecuencia enfrentar una encrucijada que marca renunciar o suprimir muchos atributos femeninos, pues sólo a través de esta supresión es que se le permite un acceso más o menos continuo a los espacios de poder.

Otro factor destacable ha sido descubrir la persistencia de la división sexual del trabajo incluso en aquellos grupos considerados como más educados o en espacios considerados como completamente neutrales. Pese a que observamos modelos de parejas altamente cualificadas con ingresos dobles, las dinámicas entre las partes no se alejan de la división de aquellos hogares concebidos como “convencionales”: mujeres con doble carga (trabajo remunerado y trabajo doméstico) cuyas estrategias de conciliación regularmente benefician los privilegios masculinos.

Lo más revelador ha sido descubrir cómo la mano de obra femenina más cualificada se configura a través de retóricas individualistas como un sujeto perfecto para ser explotado. Por lo tanto, podemos afirmar que los discursos de individualización reproducen las formas predominantes de género en la organización así como proporcionan la justificación de las visibles diferencias de género.

La serie de argumentos que sugieren que en el neoliberalismo actual, el sujeto se define por medio de su capacidad de salvaguardarse de los riesgos en un mercado de libre competencia, lleva a crear subjetividades individualizadas (Harris, 2004; las denomina *DIY*<sup>378</sup> *subjectivities*) donde a las mujeres jóvenes se les construye como sujetos ideales flexibles, pues se considera que ellas al verse beneficiadas de los logros feministas pueden adaptarse mejor a las condiciones cambiantes del sistema y usarlas a su favor. En este sentido, la lógica neoliberal lleva a crear una idea de

---

<sup>378</sup> *Do it Yourself*, que en castellano se traduciría como “hazlo tú mismo”.

*autogestión personal* donde la serie de recursos individuales se reconfiguran para crear su propia vida<sup>379</sup>. Así el neoliberalismo, asegura Ringrose (2013) se configura como un discurso totalizante en el cual la subjetividad es reconstituida en términos económicos donde las capacidades personales se tornan en un *ethos* que difumina las barreras estructurales (de clase, de género, de raza, etc.).

Por tanto, nuestro análisis deja claro que a pesar de las creencias que las mujeres "pueden lograrlo todo" y que la desigualdad de género es algo superado, las mujeres siguen siendo (en distintos grados dependiendo del entrecruce de clase, etnia, raza, etc.) objeto de creencias socio-biológicas que siguen situando la preeminencia de un género frente a otro en distintos espacios de la vida social.

Al postular que las mujeres en altos cargos tienen la oportunidad de elegir libremente su balance laboral y familiar de acuerdo a sus preferencias individuales se refuerza la idea de "privatizar" el choque causado entre el compromiso por el trabajo y compromisos domésticos y de cuidado y se continúan naturalizando la retirada de las mujeres de los espacios de alta dirección. Como lo han señalado Crompton y Lyonette (2005), la *idea de la preferencia* contribuye a la ideología del individualismo neoliberal y a reforzar los "esencialismos de género", legitimando la reproducción de las desigualdades de género en la vida social. Por lo que lo único cierto, es que la falta de conciliación representa un problema de mujeres que solucionan otras mujeres, a partir de la reproducción de múltiples subordinaciones y desigualdades.

Esto nos deja claro que el capitalismo representa "una forma paroxística de la integración" no sólo de diferentes tipos de mecanismos, sistemas técnicos y sistemas económicos, sino también de sistemas conceptuales, sistemas religiosos, sistemas estéticos, sistemas de percepción, sistemas de deseos (Pendakis et al., 2014).

El capitalismo no pretende ejercer el poder despótico sobre todos los espacios de la sociedad. En este sentido, es crucial para su supervivencia que organice libertades marginales, espacios relativos para la creatividad. Sin duda, está obligado—por la fuerza—a interesarse en todos los ámbitos del orden social: la familia, la educación, la religión, las artes, etc. Pero, de entrada, estos no son su problema; es su forma de evaluar los medios técnicos y de control de los arreglos de poder y sus correspondientes formulaciones.

---

<sup>379</sup> Esto es ciertamente visible en el caso de grupo de mujeres profesionales de Barcelona.

Con ello, la intención más fuerte de este trabajo es llamar la atención sobre la serie de discursos que han surgido a raíz de la supuesta igualdad de género en la sociedad contemporánea que conducen a una negación de las problemáticas de género en la sociedad. Pues tal como lo asegura Lipietz (2014, p.58) el capitalismo posee una variedad de formas de integrar al individuo en la firme de la disciplina del sistema productivo, pero todos, en función de la persona, y no de un sentido colectivo (de clase o de trabajo solidario). El *ethos* de las capacidades (discurso meritocrático) y la re-naturalización de la esencia femenina se refuerzan mutuamente para crear una falsa idea de la libertad de elección en las mujeres respecto al trabajo, la vida doméstica, la maternidad, su apariencia física, su preferencia sexual, entre otros. Esto crea una imagen altamente persuasiva de que el éxito de algunas mujeres es la prueba de que se han superado las barreras de género, lo que implica la omisión de los discursos feministas pues estos ya no tienen sentido en una sociedad de iguales (Ringrose, 2013).

Dentro de lo anterior, la categoría de género es considerada cada vez más “fuera de lugar”, siendo los sujetos definidos, en muchos casos, en base a la sexualidad con un supuesto sentido de no “arbitrariedad”. La mercantilización y el marketing del género aparecen cada vez más remarcado debido a su vinculación con actitudes biológicas naturalizados. Por tanto en suma, la dirección de este trabajo está en contra de las actitudes que glorifican la auto-organización de las actividades hechas por las mujeres como un paso necesario en la creación de una sociedad alternativa.

Tal como lo sugieren González and Neton (2014) al afirmar que “incluso si en la crisis, no existe más remedio que auto-organizar las actividades reproductivas, muy probablemente, la reproducción absoluta, al final será impuesta a las mujeres”. Por ello las autoras subrayan que “tenemos que luchar en contra de toda la serie de procesos que refuercen el género y con ello debemos de encarar las disposiciones del trabajo doméstico y de cuidados como lo que es: una auto-organización de lo abyecto, de lo que nadie más está dispuesto a hacer” (p.171).

## BIBLIOGRAFÍA

---

- Abramo, L. W. (2006) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Acker, J. (1988) Class, gender, and the relations of distribution. *Signs*, 473-497.
- \_\_\_\_\_ (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158.
- Adekoya, A., & Akangbe, J. (1992) Characteristics of a good Management Trainer. *Nigerian Journal of Educational Foundations*
- Adler, J (1999), *Global leaders*, Executive Excellence, Vol. 16 No. 12.
- Ahuja, M.K. (2002), "Women in the information technology profession: a literature review, synthesis, and research agenda", *European Journal of Information Systems*, Vol. 11 No. 1, pp. 20-34.
- Agulló Tomás, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Universidad de Oviedo.
- Alba, A., Álvarez Llorente, G., & Carrasco, R. (2000). The effect of female participation on fertility in Spain: how does it change as the birth comes closer?
- Allatt, P. (1993). Becoming privileged: the role of family processes. *Youth and inequality*, 139-59.
- Amorós, C. (1991) *Hacia una crítica de la razón patriarcal* (Vol. 15). Anthropos Editorial.
- Annandale, E., & Clark, J. (1996). What is gender? Feminist theory and the sociology of human reproduction. *Sociology of Health & Illness*, 18(1), 17-44.
- Anderson, P. (1978). *Las antinomias de Antonio Gramsci*.
- Andreu, E. C. (2011). D'alumna a mestra: l'accés de les dones al magisteri oficial. *Educació i Història: revista d'història de l'educació*, (17), 47-75.
- Araujo, K., & Martuccelli, D. (2010). La individuación y el trabajo de los individuos. *Educacao e pesquisa*, 36, 77-91.
- Ariño, A., & Llopis, R. (2011) *¿Universidad sin clases?: Condiciones de vida de los estudiantes universitarios en España (Eurostudent IV)*. Secretaría General Técnica.
- Ariza, M. (2006). Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI. *La situación del trabajo en México*, 377-411.
- Ariza, M., & Oliveira, O. (1996) Inequidades de género y de clase. *Orlandina de Oliveira et al., La condición femenina: una propuesta de indicadores, SOMEDE-CONAPO, México*.
- \_\_\_\_\_ (2000). Género, trabajo y familia: Consideraciones teórico-metodológicas. *México, DF, inédito*.
- \_\_\_\_\_ (2001). Familias en transición y marcos conceptuales en redefinición. *Papeles de población*, 28(4-6), 9-39.
- Artazcoz, L., García-Calvente, M. D. M., Esnaola, S., Borrell, C., Sánchez-Cruz, J. J., & Ramos, J. L. (2002). Desigualdades de género en salud: la conciliación de la vida laboral y familiar. *Invertir para la salud. Prioridades en salud pública. Informe Sespas*.

- Arteaga, V.M.D (2010) El Show Infantil: La Construcción de una Hiper-Feminidad Sexual Púber en el Marco del Capitalismo. *Perversión y duplicidad. En torno a la producción de subjetividades del cuerpo político en México*. BUAP, Puebla, México, 137-176.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Badgett, L., & Folbre, N. (2003) Job gendering: Occupational choice and the marriage market. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 270-298.
- Balbo, L. (Ed.) (1987) *Time to care: politiche del tempo e diritti quotidiani* (Vol. 9). Franco Angeli.
- \_\_\_\_\_ (1994) La doble presencia. En *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, pp. 503-514. Editorial Icaria.
- Ball, S. (1994). *Education reform: A critical and post-structural approach*. McGraw-Hill Education (UK).
- Balcells, A. (1977). Cataluña contemporánea (Vol. 1). Siglo XXI de España Editores.
- Balsa, J. (2006). Las tres lógicas de la construcción de la hegemonía. *Theomai: estudios sobre sociedad, naturaleza y desarrollo*, (14), 2.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child development*, 187-206.
- Baquero, R. y Terigi, F. (1996). Constructivismo y modelos genéticos. Notas para redefinir el problema de sus relaciones con el discurso y las prácticas educativas. En: *Enfoques pedagógicos*, Número 12, Volumen 4 (2): Constructivismo y pedagogía. Mayo- agosto de 1996. Pp. 27/44.
- Basow, S. A. (1986). *Gender stereotypes: Traditions and alternatives*. Arden Shakespeare.
- Barberá, E. (1998). *Psicología del género*. Ariel.
- \_\_\_\_\_ (2000). *Mujeres directivas: promoción profesional en España y el Reino Unido* (Vol. 2). Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de València.
- Barret, M. (1980). *Women's oppression today: Problems in Marxist feminist analysis*. New Left Books.
- Barron, R. D., & Norris, G. M. (1976). Sexual divisions and the dual labour market. *Dependence and exploitation in work and marriage*, 47-69.
- Baruch, G. K., & Barnett, R. C. (1986) Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), 578.
- Bayona i Carrasco, J (2007). La estructura del hogar como reflejo de una primera etapa del proceso migratorio: el caso de la ciudad de Barcelona. *Papeles de geografía*, (45), 5-26.
- Bayona, J., & Pujades, I. (2010). Cambios residenciales internos en la ciudad de Barcelona: evolución y características territoriales. *Investigaciones geográficas*, (52), 9-36.
- Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity* (Vol. 17). Sage.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). A life of one's own in a runaway world: Individualization, globalization and politics. *Beck, Ulrich, & Beck-Gernsheim*,

- Elisabeth (2002), Individualization, London: Sage.*
- Beck-Gernsheim, E. (2002). *Reinventing the family: In search of new lifestyles*. Polity.
- Becerra, V. C., Bazán, J. M. G., & Ramírez, R. N. (2008) La política de suelo en Puebla. Fuente de segregación socio-espacial y riqueza selectiva.
- Becerra, V. C., & Téllez, L. M. T. (2006). Programa Angelópolis en la zona monumental de la ciudad de Puebla, México.
- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education.
- Beechey, V. (1994). Género y trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo En *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, pp. 425-450. Editorial Icaria.
- Beltrán, U., Castaños, F., Flores, J. I., Meyenberg, Y., & del Pozo, B. H. (1996). *Los mexicanos de los noventa*. México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Beneria, L., & Sen, G. (1981) Accumulation, Reproduction, and Women's Role in Economic Development: Boserup Revisited. *Signs*, 279-298.
- Benjamin, J. (1988). *The bonds of love: Psychoanalysis, feminism, and the problem of domination*. Random House LLC.
- Benson, P. L., Karabenick, S. A., & Lerner, R. M. (1976). Pretty pleases: The effects of physical attractiveness, race, and sex on receiving help. *Journal of Experimental Social Psychology*, 12(5), 409-415.
- Bergvall, V. L., & Remlinger, K. A. (1996). Reproduction, resistance and gender in educational discourse: The role of critical discourse analysis. *Discourse & Society*, 7(4), 453-479.
- Berk, L. E. (2003). *Child Development* (6th ed.). Boston, Allyn & Bacon.
- Bernardi, F. (2007). Movilidad social y dinámicas familiares. Una aplicación al estudio de la emancipación familiar en España. *Revista Internacional de Sociología*, 65(48), 33-54.
- Bernardi, F., & Requena, M. (2003). La caída de la fecundidad y el déficit de natalidad en España. *Revista Española de investigaciones sociológicas*, 3, 29-49.
- Bernstein, B. B. (1990). *Poder, educación y conciencia: sociología de la transmisión cultural*. Editorial El Roure. Barcelona.
- Berrey, E. C. (2014). Breaking Glass Ceilings, Ignoring Dirty Floors: The Culture and Class Bias of Corporate Diversity Management. *American Behavioral Scientist*, 59(2): 347-70.
- Berrocal, G. (1993). *Mujeres afortunadas*. Nuer Ediciones.
- Bettie, J. (2014). *Women without class: Girls, race, and identity*. University of California Press.
- Bielby, D. D. V., & Bielby, W. T. (1984). Work commitment, sex-role attitudes, and women's employment. *American Sociological Review*, 234-247.
- Bihagen, E., Neramo, M., & Stern, C. (2012). Class origin and elite position of men in business firms in Sweden, 1993–2007: The importance of education, cognitive ability, and personality. *European sociological review*.
- Billari, F. C., Philipov, D., & Baizán, P. (2001). Leaving home in Europe: The

- experience of cohorts born around 1960. *International Journal of Population Geography*, 7(5), 339-356.
- Birkelund, G. E., & Heldal, J. (2003). Who Marries Whom? Educational Homogamy in Norway. *Demographic Research*, 8(1), 1-30.
- Bittman, M., & Pixley, J. F. (1997). *The double life of the family*. Allen & Unwin.
- Black, S. E., Devereux, P. J., & Salvanes, K. G. (2003). *Why the apple doesn't fall far: Understanding intergenerational transmission of human capital* (No. w10066). National Bureau of Economic Research.
- Blossfeld, H. P., & Drobnic, S. (Eds.). (2001). *Careers of Couples in Contemporary Society: From Male Breadwinner to Dual-Earner Families: From Male Breadwinner to Dual-Earner Families*. OUP Oxford.
- Blossfeld H., Klijzing, E., Mills, M., & Kurz, K. (2005). *Globalization, uncertainty and youth in society*. Routledge, London.
- Blossfeld, H. P., & Timm, A. (2003). Educational systems as marriage markets in modern societies: A conceptual framework. In *Who Marries Whom?* (pp. 1-18). Springer Netherlands.
- Blyton, P., & Noon, M. (1997). *The realities of Work*. Palgrave
- Boado, M. (1996). Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. *Revista de Ciencias Sociales*, 12. Disponible en <http://www.rau.edu.uy/fcs/soc/Publicaciones/Revista/Revista12/Boado.html>
- Boletín del Consejo Nacional de Población y Vivienda (CONAPO, 2007) <http://www.conapo.gob.mx/en/CONAPO/2007>
- Bonet, R., Antonia, M., & Sajardo Moreno, A. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (50), 77-103.
- Borderías, C. (1991). Proyectos, estrategias familiares y trayectorias sociales femeninas. *Antropología de los pueblos de España, Madrid, Taurus*, 475-484.
- \_\_\_\_\_ (1993). *Entre líneas: trabajo e identidad femenina en la España contemporánea: la Compañía Telefónica, 1924-1980*. Icaria
- \_\_\_\_\_ (2004). Women's work and household economic strategies in industrializing Catalonia. *Social History*, 29(3), 373-383.
- Borderías M. C., Carrasco B. C. and Alemany C. (1994). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Icaria
- Borderías, C. & Hernández, P. (2009). *Mujeres, trabajos y economías familiares en España (siglos XIX y XX)*. In *La historia de las mujeres: perspectivas actuales* (pp. 269-308). Icaria.
- Bouffartigue, S. & Pochic, P. (2002). "Cadres nomades": mythe et réalités. A propos des recompositions des marchés du travail des cadres. *SOCIOLOGIA DEL LAVORO*.
- Bourdieu, P. (1991) *El sentido práctico*, Madrid, Taurus
- \_\_\_\_\_ (1998) Appendix: The Family Spirit. En *Practical Reason*, Cambridge: Polity Press, (Cap. 3 64-74)
- Bourdieu, P. & Passeron, J.C. (1981) [1970]. *La reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Barcelona: Laia.

- \_\_\_\_\_ (1977). *Reproduction in education, society and culture*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Choudrie, J., & Dwivedi, YK (2005). *Investigating the research approaches for examining technology adoption issues*. *Journal of Research Practice*, 1(1), 112.
- Bourdieu, P., Passeron, J. C., de Saint Martin, M., & Teese, R. (1996). *Academic discourse: Linguistic misunderstanding and professorial power*. Stanford University Press.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme* (Vol. 10). Paris: Gallimard.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Attachment* (vol. 1).
- Breakwell, G. M., Vignoles, V. L., & Robertson, T. (2003). Stereotypes and crossed-category evaluations: The case of gender and science education. *British Journal of Psychology*, 94, 437.
- Brenner, J., & Ramas, M. (1984). Rethinking women's oppression, *New Left Review*. 143: 33-71
- Brewer, R. M. (1999). Theorizing race, class and gender: The new scholarship of black feminist intellectuals and black women's labor. *Race, Gender & Class*, 29-47
- Bringas, A. S. (1986). Marxismo y feminismo: mujer-trabajo. *Nueva Antropología. Revista de Ciencias Sociales*, (30), 67-76.
- Britton, D. M. (1997). Gendered Organizational Logic Policy and Practice in Men's and Women's Prisons. *Gender & Society*, 11(6), 796-818.
- \_\_\_\_\_ (2000). The epistemology of the gendered organization. *Gender & Society*, 14(3), 418-434.
- Brown, J. K. (1970). A Note on the Division of Labor by Sex. *American Anthropologist*, 72(5), 1073-1078.
- Bygnes, S. (2008). *Interviewing People-Oriented Elites*. No. 10. EuroSpheres project.
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American sociological review*, 204-225.
- Bustelo, F. (1992). *Los cálculos del producto nacional en los siglos XIX y XX y su utilización en la historia económica*. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense.
- Bustos, R. O. (2000). Los sujetos de la educación superior. En D. Cazés, E. Ibarra y L. Porter (coords.), *Reconociendo a la universidad, sus transformaciones y su porvenir*, 1.
- \_\_\_\_\_ (2004). Reordenamientos genéricos de la matrícula en la educación superior. El caso de México. *Otras Miradas*, 4(1), 30-49.
- Burke, R., & Vinnicombe, S. (2005). Advancing women's careers. *Career Development International*, 10(3), 165-167.
- Buvinic, M., & Gupta, G. R. (1993). Responding to Insecurity in the 1990s: Targeting Womanheaded Households and Woman-maintained Families in Developing Countries'. In *International Workshop 'Insecurity in the 1990s: Gender and Social Policy in an International Perspective'*, London School of Economics and European Association of Development Institutes, London (pp.

5-6).

- Cabrera, A. F., & La Nasa, S. M. (2000). Understanding the college-choice process. *New directions for institutional research*, 2000(107), 5-22.
- Cahill, S. & Mussap, A. J. (2007). Emotional reactions following exposure to idealized bodies predicts unhealthy body change attitudes and behaviors in women and men. *Journal of Psychosomatic Research*. 62. pp. 631–639.
- Calero, J. (2008). *Sociedad desigual ¿educación desigual? Sobre las desigualdades en el sistema educativo español*. Ministerio de Educación.
- Calvo, M.J. (2008). Desigualtats territorials de renda a Barcelona. *Barcelona Societat*, 14, 5-27.
- Capmany, M. A. (1979). *La dona a Catalunya: consciència i situació* (Vol. 36). Edicions 62.
- Campione, D. (2000). Algunos términos utilizados por Gramsci. *Cuadernos de la FISyP*
- Carabaña, J. (1994). *La constante homogamia educativa*. Comunidad Autónoma, Consejería de Economía.
- \_\_\_\_\_ (2006). El progreso interclasista de la escuela pública (1985-2004). Argumentos para un debate sobre la distribución del alumnado en el sistema educativo español En *Panorama Social, Monográfico: Infancia y juventud: nuevas condiciones, nuevas oportunidades*, vol. 3
- Carrasco, C. (1999). Mujeres y economía. *Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Icaria Editorial.
- \_\_\_\_\_ (2011). La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes. *Revista de economía crítica*, (11), 205-225.
- Carrasco, C., & Mayordomo, M. (1999). Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino. *Mujeres y economía. Barcelona: Icaria–Antrazyt*.
- Carrasco, J. B., & Pujades, I. (2010). Cambios residenciales internos en la ciudad de Barcelona: evolución y características territoriales. *Investigaciones geográficas*, (52), 9-36.
- Casas, J. I., & Sallé, M. (1988). Perspectivas laborales de la mujer en España. In *Papers: revista de sociologia* (pp. 109-118).
- Casares, G. T. (2000). *The development of modern Spain: an economic history of the nineteenth and twentieth centuries*. Harvard University Press.
- Casique, I. (2001). *Power, autonomy and division of labor in Mexican dual-earner families*. University Press of Amer.
- \_\_\_\_\_ (2004). Trabajo femenino, empoderamiento y bienestar de la familia. *Center for US-Mexican Studies*.
- Carli, L. L., & Eagly, A. H. (2001). Gender, hierarchy, and leadership: An introduction. *Journal of Social Issues*, 57(4), 629-636.
- Castro, R., Casique, I., & Serrano, O. (2009). Violencia de pareja contra las mujeres en México: una comparación entre encuestas recientes. *Notas de Población*, 87, 35-62.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de

- trabajo español: Desajustes y retos. *Economía industrial*, (367), 121-137.
- Cejka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 413-423.
- Censo Nacional de Población y Vivienda 2010 <http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/consulta.asp?p=17118&c=27769&s=est>
- Chant, S. H. (1991). *Women and survival in Mexican cities: perspectives on gender, labour markets, and low-income households*. Manchester University Press.
- Christenson, B., García, B., & De Oliveira, O. (1989). Los múltiples condicionantes del trabajo femenino en México. *Estudios sociológicos*, 251-280.
- Chusmir, L.H. and Parker, B. (1992), *Success strivings and their relationship to affective work behaviors: gender differences*, *Journal of Social Psychology*, Vol. 132 No. 1, pp. 87-99.
- Cinca, A. N., Díez, M. G., & de Molina, J. L. M. (1989). La incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España: participación y ocupación. *Moneda y Crédito*, (188), 243-289.
- Cockburn, C. (1985). *Machinery of dominance: Women, men and technical know-how* (pp. 185-86). London: Pluto Press.
- Colomer Revuelta, C., & Peiró Pérez, R. (2002). ¿Techos de cristal y escaleras resbaladizas?: Desigualdades de género y estrategias de cambio en SESPAS. *Gaceta Sanitaria*, 16(4), 358-360.
- Confederación de Cuadros y Profesionales en España (CCP) <http://www.confcuadros.com/component/content/category/8-quienes-somos>
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity rethinking the concept. *Gender & society*, 19(6), 829-859.
- Constable, N. (1997). *Maid to order in Hong Kong: Stories of Filipina workers*. Cornell University Press.
- Cooper, M. (2000). Being the “go-to guy”: Fatherhood, masculinity, and the organization of work in Silicon Valley. *Qualitative Sociology*, 23(4), 379-405.
- Crawford, M. & Unger, R. (2000) *Women and gender: A feminist psychology*. Boston, McGraw-Hill.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2005). The new gender essentialism—domestic and family ‘choices’ and their relation to attitudes<sup>1</sup>. *The British journal of sociology*, 56(4), 601-620.
- Crouter, A. C., Manke, B. A., & McHale, S. M. (1995). The family context of gender intensification in early adolescence. *Child development*, 66(2), 317-329.
- Crowley, K., Callanan, M. A., Tenenbaum, H. R., & Allen, E. (2001). Parents explain more often to boys than to girls during shared scientific thinking. *Psychological Science*, 12, 258-261.
- Cuadrado, I. (2004). Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes. *Psicothema*, 16(2), 270-275.
- Cuadrado, I. & J. Morales, F. (2007) "Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones." *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 23.2

- Davidoff, L. (1976). The rationalization of housework. *Dependence and exploitation in work and marriage*, 121-151.
- Davis-Kean, P. E. (2005). The influence of parent education and family income on child achievement: the indirect role of parental expectations and the home environment. *Journal of family psychology*, 19(2), 294.
- D'Argemir, D. C. (1995). *Trabajo, género, cultura: la construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Editorial Icaria.
- D'Aubeterre Buznego, M. E., Marroni, M. D. G., & Rivermar Pérez, M. L. (2003). La feminización de la vida rural en el contexto de la migración masculina a los Estados Unidos en el estado de Puebla. Una perspectiva comparativa. En *Anales de Antropología* (Vol. 37, No. 1).
- De Barbieri, T. La mujer/El trabajo femenino y las rencilla por la igualdad. *DemoS*, (001).
- De León, C. F. V. D. (2005). Puebla: el más allá de la retícula, más acá en la pobreza. Ciudades. *Revista del Instituto Universitario de Urbanística de la Universidad de Valladolid*, (9), 161-178.
- Delgado, C. (Enero, 2012) La Barcelona de la brecha social, El País [http://ccaa.elpais.com/ccaa/2012/01/07/catalunya/1325964661\\_367270.html](http://ccaa.elpais.com/ccaa/2012/01/07/catalunya/1325964661_367270.html)
- Delphy, C. (1980). The main enemy. *Gender Issues*, 1(1), 23-40.
- \_\_\_\_\_ (1993) Rethinking sex and gender. In *Women's Studies International Forum* (February, Vol. 16, No. 1, pp. 1-9). Pergamon.
- De Garay, A., & Del Valle Díaz-Muñoz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3(6).
- De Oliveira, O., & García, B. (1990). Trabajo, fecundidad y condición femenina en México. *Estudios demográficos y urbanos*, 693-710.
- Di Leonardo, M. (Ed.). (1991). *Gender at the crossroads of knowledge: feminist anthropology in the postmodern era*. Univ of California Press.
- Dill, B. T. (1988). Making your job good yourself: Domestic service and the construction of personal dignity. *Women and the Politics of Empowerment*, 33-52.
- Dipboye, R. L. (1985). Some neglected variables in research on discrimination in appraisals. *Academy of Management Review*, 10, 116-127.
- Direcciones Funcionales en la Empresa. Disponible en: <http://fcaenlinea1.unam.mx/2006/1130/docs/unidad7.pdf>
- Doherty, L. (2004) Work-life balance initiatives: implications for women. *Employee Relations* 26.4, 433-452
- Douglas, S. J. (2010). *The rise of enlightened sexism: How pop culture took us from girl power to girls gone wild*. Macmillan. N.Y.
- Dryler, H. (1998). Parental role models, gender and educational choice. *British Journal of Sociology*, 375-398.
- Dumais, S. A. (2006). Early childhood cultural capital, parental habitus, and teachers' perceptions. *Poetics*, 34(2), 83-107
- Duncan, S. (2005). Mothering, class and rationality. *The Sociological Review*, 53(1), 50-76.

- Durán Heras, M. A. y Rogero García, J. (2004). Nuevas parejas para viejas desigualdades. *Revista de Estudios de Juventud*.
- Dyson, T., & Moore, M. (1983). On kinship structure, female autonomy, and demographic behavior in India. *Population and development review*, 35-60.
- Eagly, A. H. (2013). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Psychology Press,
- Eagly, A. H. & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 108(2), 233.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). *Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis*. *Psychological Bulletin*, 111, 3-22.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2009). Navigating the Labyrinth. *School Administrator*, 66(8), 10-16.
- Edholm, F., Harris, O., & Young, K. (1978). Conceptualizing women. *Critique of anthropology*, 3(9-10), 101-130
- Eccles, J. S. (1993). School and family effects on the ontogeny of children's interests, self-perceptions, and activity choice. In J. Jacobs (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 40. Developmental perspectives on motivation* (pp. 145-208): Lincoln: University of Nebraska Press.
- Elder, G. H. (1995). Life trajectories in changing societies. *Self-efficacy in changing societies*, 46-68.
- Elson, D., & Pearson, R. (1981). Nimble fingers make cheap workers: An analysis of women's employment in third world export manufacturing. *Feminist Review*, 7(1), 87-107.
- Ely, R. J. (1995). The power in demography: Women's social constructions of gender identity at work. *Academy of Management journal*, 38(3), 589-634.
- Encuesta Nacional de Juventud (2010). Disponible en: [http://www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/Encuesta Nacional de Juventud 2010 - Resultados Generales 18nov11.pdf](http://www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/Encuesta_Nacional_de_Juventud_2010_-_Resultados_Generales_18nov11.pdf)
- Escobar, L. D. P., & Izquierdo, M. G. (2007). Análisis de los condicionantes socioeconómicos del acceso a la educación superior. *Presupuesto y gasto público*, 48, 37-57.
- Esping-Andersen, G. (2004). Unequal Opportunities and the Mechanisms of Social Inheritance en Miles Corak (ed.) *Generational Income Mobility in North America and Europe*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 289-314.
- Esteban Galarza, M. L., & Távora Rivero, A. (2008). El amor romántico y la subordinación social de las mujeres: revisiones y propuestas. *Anuario de Psicología* 2008, vol. 39, nº 1, 59-73.
- Esteinou, R. (1999). Fragilidad y recomposición de las relaciones familiares. *Revista Desacatos*, 2, 11-28.
- Esteve Palós, A., & Cortina, C. (2010). Expansión educativa e inmigración internacional en España: cambios en la formación de la pareja. In *Papers: revista de sociología* (Vol. 95, pp. 0585-608).

- Esteve, A., & McCaa, R. (2007). Homogamia educacional en México y Brasil, 1970-2000: pautas y tendencias. *Latin American Research Review*, 42(2), 56-85.
- Fantuzzo, J., Tiger, E., & Childs, S. (2000). Family involvement questionnaire: a multivariate assessment of family participation in early childhood education. *Journal of educational psychology*, 92(2), 367-376.
- Fernandez-Kelly, M. P. (1983). *For we are sold, I and my people: Women and industry in Mexico's frontier*. Suny Press.
- Filgueira, F., Fuentes, A., & Filgueira, C. (2001). Critical choices at a critical age: Youth emancipation paths and school attainment in Latin America. Disponible en <http://www6.iadb.org/res/laresnetwork/files/pr128finaldraft.pdf>
- Finch, J. (1993). Ethics and politics of interviewing women. *Social research: Philosophy, politics and practice*, 166.
- Fischer, C., L. Schoenfeldt & J. Shaw (1996) *Human Resources Management*, Third Edition, Boston: Houghton Mifflin Company
- Foy, N. (1994) *Empowering People at Work*, Aldershot: Gower.
- Flecha, C. (1996). *Las primeras universitarias en España, 1872-1910*. Narcea ediciones.
- \_\_\_\_\_ (2010). Algunos aspectos sobre la mujer en la política educativa durante el régimen de Franco. *Historia de la Educación*, 8.
- Folbre, N. (1995). "Holding hands at midnight": The paradox of caring labor. *Feminist economics*, 1(1), 73-92.
- \_\_\_\_\_ (2004). *Who pays for the kids? gender and the structures of constraint*. Routledge.
- Folbre, N. (2004). *Who pays for the kids? gender and the structures of constraint*. Routledge.
- \_\_\_\_\_ (1995). "Holding hands at midnight": The paradox of caring labor. *Feminist economics*, 1(1), 73-92.
- Folbre, N., & Weisskopf, T. (1998). Did father know best? Families, markets, and the supply of caring labor. *Economics, values and organization*, 171-205.
- Foy, N. (1994) *Empowering People at Work*, Aldershot: Gower.
- Fraad, H., Resnick, S., & Wolff, R. (1989). For every knight in shining armor, there's a castle waiting to be cleaned: a marxist-feminist analysis of the household. *Rethinking Marxism*, 2(4), 9-69.
- Fraser, N. (2008). La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de trabajo*, 4(6), 83-99.
- Fuchs, C. E. (1997). The multiple realities of sameness and difference: Ideology and practice. *Journal of Social Issues*, 53(2), 259-277.
- Fulgini, A. J., Tseng, V., & Lam, M. (1999). Attitudes toward family obligations among American adolescents with Asian, Latin American, and European backgrounds. *Child development*, 70(4), 1030-1044.
- Galván, L.G (2003). Historia de mujeres que ingresaron a los estudios superiores, 1876-1940. *Obedecer, servir y resistir. La educación de las mujeres en la historia de México*, 219.
- García, B. (1999). Los problemas laborales de México en el siglo XXI. *Papeles de*

- población*, 5(21), 9-19.
- García, B., & de Oliveira, O. (1990). Trabajo, fecundidad y condición femenina en México. *Estudios demográficos y urbanos*, 693-710.
- \_\_\_\_\_ (2001). Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México: 1990-1998. *Estudios sociológicos*, 653-689.
- \_\_\_\_\_ (2002). Los hogares latinoamericanos durante la segunda mitad del siglo XX: una perspectiva sociodemográfica. *Estudios demográficos y urbanos*, 261-288.
- \_\_\_\_\_ (2004). Trabajo extradoméstico femenino y relaciones de género: una nueva mirada. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 145-180.
- García de León, M. A. (1994). *Élites discriminadas (sobre el poder de las mujeres)*. Barcelona: Anthropos.
- \_\_\_\_\_ (2002). *Herederas y heridas: Sobre las élites profesionales femeninas* (Vol. 71). Universitat de València.
- \_\_\_\_\_ (2008) *Rebeldes ilustradas*. Anthropos.
- \_\_\_\_\_ (2011) *Cabeza moderna/corazón patriarcal (un diagnóstico social de género)*. Barcelona, Anthropos.
- García de León, M. A. & de Cortázar Nebreda, M. L. G. (2000) *Profesionales del Periodismo: Hombres y mujeres en los medios de comunicación*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- García-Retamero, R., & López-Zafra, E. (2006). Prejudice against women in male-congenial environments: Perceptions of gender role congruity in leadership. *Sex roles*, 55(1-2), 51-61.
- Gardiner, J., Himmelweit, S., & Mackintosh, M. (1975) Women's domestic labour. *New Left Review*, 89(1), 47-58.
- Garrido, C. (2002). Industrialización y grandes empresas en el desarrollo estabilizador, 1958-1970. *Red Análisis Económico*
- Garrido, L., Requena, M., & de Revenga, D. (1996). *La emancipación de los jóvenes en España*. Ministerio de Trabajo e inmigración.
- Gauss, S. M. (2003). Masculine Bonds and Modern Mothers: The Rationalization of Gender in the Textile Industry in Puebla, 1940–1952. *International Labor and Working-Class History*, 63, 63-80.
- Gaviría Sabbah, S. (2002). Retener a la juventud o invitarla a abandonar la casa familiar. Análisis de España y Francia. *Revista de Estudios de Juventud*, (58), 45-52.
- Geldstein, R. N. (2009). Experiencias y representaciones masculinas de desempleo, subocupación y nuevos roles familiares. Del trabajo y notrabajo de hombres y mujeres. *Temas de Mujeres. Revista del CEHIM*, 5(5).
- Geldstein, R., & Wainerman, C. (1989). Trabajo, carrera y género en el mundo de la salud.
- Gersick, C.J.G. and Kram, K.E. (2002), “High-achieving women at midlife: an exploratory study”, *Journal of Management Inquiry*, Vol. 11.
- Giddens, A. (1991) *Modernity and Self-identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.
- \_\_\_\_\_ (1992) *the Transformation of Intimacy: Sexuality, Love and Eroticism in*

- Modern Societies*. Cambridge: Polity Press.
- Gillies, V. (2005). Raising the 'meritocracy' parenting and the individualization of social class. *Sociology*, 39(5), 835-853.
- \_\_\_\_\_ (2008). Perspectives on parenting responsibility: contextualizing values and practices. *Journal of Law and Society*, 35(1), 95-112.
- Gilmore, D. D. (1994). *Hacerse hombre: concepciones culturales de la masculinidad*. Editorial Paidós. Barcelona.
- Giner, S. (1980). The social structure of Catalonia (No. 1). *Anglo-Catalan Society*.
- Gintis, H. (1983) La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista en L. Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid, Alianza, 157-191.
- Glick, P., Larsen, S., Johnson, C., & Branstiter, H. (2005). Evaluations of sexy women in low-and high-status jobs. *Psychology of Women Quarterly*, 29(4), 389-395.
- Godard, J. (2004). A critical assessment of the high-performance paradigm. *British journal of industrial relations*, 42(2), 349-378.
- Goldthorpe, J. H., & Payne, C. (1986). On the class mobility of women: Results from different approaches to the analysis of recent British data. *Sociology*, 20(4), 531-555.
- Gonzalez M. and Neton J. (2014). The Logic of Gender: On the Separation of Spheres and the Process of Abjection in *Contemporary Marxist Theory*. Edited by Andrew Pendakis, Jeff Diamanti, Nicholas Brown, Josh Robinson and Imre Szeman. Bloomsbury Academic, NY.
- González Ramos, A., & Torrado Martín-Palomino, E. (2014). Familia e investigación: estrategias familiares y de género de las investigadoras españolas.
- Goodnow, J. J. (1988). Children's household work: Its nature and functions. *Psychological Bulletin*, 103(1), 5.
- Gordon, J.R. and Whelan-Berry, K.S. (2004), "It takes two to tango: an empirical study of perceived spousal/partner support for working women", *Women in Management Review*, Vol. 19.
- Grandes, M. J (2003) *Sistemas de costes: una herramienta para la toma de decisiones*, IESE
- Green, A. E. (1997). A question of compromise? Case study evidence on the location and mobility strategies of dual career households. *Regional studies*, 31(7), 641-657.
- Greenhaus, J.H. and Parasuraman, S. (1994), "Work-family conflict, social support, and well-being", in Davidson, M.J. and Burke, R.J. (Eds), *Women in Management: Current Research Issues*, Paul Chapman, London, pp. 213-29.
- Groysberg B & Abrahams A. (2014). Manage Your Work, Manage Your Life in *Harvard Business Review*, March Disponible en <https://hbr.org/2014/03/manage-your-work-manage-your-life>
- Gunnarsdóttir, M. and Karlsen, J.E. (2014) A Constant Struggle? Role Conflicts for Norwegian Managers in mid-career years in *Sosiologisk Tidsskrift*, number 1. Disponible en <http://www.uis.no/news/managers-find-it-hard-to-change->

- Guillaume, C., & Pochic, S. (2007). La fabrication organisationnelle des dirigeants. Travail, genre et sociétés. *La Découverte*, 79-103.
- Gutek, B. A., & Larwood, L. E. (1987). *Women's career development*. Sage Publications, Inc.
- Gutiérrez, H. N. (2009) Educación y Condición Femenina en la Ciudad de Zacatecas durante el Porfiriato. Un Análisis preliminar sobre las posibilidades de formación Personal. *XI Congreso Nacional de Investigación Educativa*, México.
- Guzmán, B. G. (2007). Cambios en la división del trabajo familiar en México. *Papeles de población*, 13(53), 23-45.
- Haber, S. H., & Varela, L. E. P. (1993). La industrialización de México: historiografía y análisis. *Historia mexicana*, 649-688
- Hakim, C. (1992). Explaining trends in occupational segregation: the measurement, causes, and consequences of the sexual division of labour. *European sociological review*, 8(2), 127-152.
- Hall, D.T. (1976), *Careers in Organizations*, Goodyear, Pacific Palisades, CA.
- \_\_\_\_\_ (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *The Academy of Management Executive*, 2(3), 213-223.
- Harley, B. (1999). The myth of empowerment: work organization, hierarchy and employee autonomy in contemporary Australian workplaces. *Work, Employment & Society*, 13(1), 41-66.
- Halrynjo, S., & Lyng, S. T. (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *The British journal of sociology*, 60(2), 321-343.
- Handy, C. (1989). *The age of unreason*. Boston: Harvard Business School Press.
- Harris, A. (2004). *Future girl: Young women in the twenty-first century*. Psychology Press.
- Harrison, J. (1975). Economía política del trabajo doméstico. *El ama de casa bajo el capitalismo*.
- Harrison, B., & Sum, A. (1979). The theory of "dual" or segmented labor markets. *Journal of Economic Issues*, 687-706.
- Hartmann, H. I. (1979). The unhappy marriage of Marxism and feminism: Towards a more progressive union. *Capital & Class*, 3(2), 1-33.
- \_\_\_\_\_ (1976). Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex. *Signs*, 1(3), 137-169.
- Heilman, M. E., & Saruwatari, L. R. (1979). When beauty is beastly: The effects of appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial jobs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23(3), 360-372.
- Heredia, E. B., López, A. R., & Catalá, M. S. (2000). Mujeres directivas ante el tercer milenio: el proyecto NOWDI XXI.
- Heisig, J. P. (2011). Who does more housework: Rich or poor? A comparison of 33 countries. *American Sociological Review*, 76(1), 74-99.

- Hertz, R. (1988). *More equal than others: Women and men in dual-career marriages*. Univ of California Press
- Hewlett, S.A. (2002), *Creating a Life: Professional Women and the Quest for Children*, Miramax, New York, and NY.
- Hill, B. (1994). *Women, work & sexual politics in eighteenth-century England*. McGill-Queen's Press-MQUP.
- Himmelweit, S. (1984). Value relations and divisions within the working class. *Science & Society*, 323-343.
- Himmelweit, S., & Mohun, S. (1977). Domestic labour and capital. *Cambridge Journal of Economics*, 15-31.
- Hochschild, A. (1997). The time bind. *WorkingUSA*, 1(2), 21-29.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *The Academy of Management Executive*, 7(1), 81-94.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative science quarterly*, 286-316.
- Hook, J. L. (2010). Gender inequality in the welfare state: Sex segregation in housework, 1965–2003. *American journal of sociology*, 115(5), 1480-1523.
- Huergo, J. (2003). Lo que articula lo educativo en las prácticas socioculturales. *Rev. Virtual Nodos de Comu.*
- Ibrahim Meleis, A., Douglas, M. K., Eribes, C., Shih, F., & Messias, D. K. (1996). Employed Mexican women as mothers and partners: valued, empowered and overloaded. *Journal of Advanced Nursing*, 23(1), 82-90.
- Illuoz, E. (2007) *Intimididades congeladas: las emociones en el capitalismo*. Katz Editores.
- Indicadores de ocupación y empleo al segundo trimestre (INEGI, 2015) Disponible en:  
[http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/enoe\\_ie/enoe\\_ie2015\\_08.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/enoe_ie/enoe_ie2015_08.pdf)
- Infantes, A. T. (2002). Identidad socioprofesional e identidad de género. Un caso empírico. *Gazeta de Antropología*
- \_\_\_\_\_ (2001) Trabajo y representaciones ideológicas de género. *Gazeta de Antropología*
- Izaguirre, M. M. R. (2000). *Sistema educativo español, 2000*. Ministerio de Educación.
- Jain, N. (2015). Father-Daughter Attachment Pattern and its Influence on Daughter's Development. *The International Journal of Indian Psychology*, Volume 2, 75-83.
- Ji, C. S., & Koblinsky, S. A. (2009). Parent Involvement in Children's Education. An Exploratory Study of Urban, Chinese Immigrant Families. *Urban Education*, 44(6), 687-709.
- Juárez, F., Quilodrán, J., & de Cosío, M. E. Z. (1989). De una fecundidad natural a una controlada: México 1950-1980. *Estudios demográficos y urbanos*, 5-51.

- Jubany, O., Güell, B., & Davis, R. (2011). Standing up to Intersectional Discrimination: a Multi-dimensional Approach to the Case of Spain. *Droit et cultures. Revue internationale interdisciplinaire*, (62), 197-217.
- Kalmijn, M., & Flap, H. (2001). Assortative meeting and mating: Unintended consequences of organized settings for partner choices. *Social forces*, 79(4), 1289-1312.
- Kanter, R. M. (1977) *Men and Women of the Corporation*. Vol. 5049. Basic books.
- Katz, C. (2001). Vagabond capitalism and the necessity of social reproduction. *Antipode*, 33(4), 709-728.
- Kessler, A., Kravetz, H. and Kerte, R. (2004), "Women in management in Mexico", in Davidson, M.J. and Burke, R.J. (Eds), *Women in Management Worldwide: Facts, Figures, and Analysis*, Ashgate, Burlington, VT, pp. 313-25.
- Klein, V. (2013). *Britain's Married Women Workers: History of an Ideology*. Routledge.
- Kloskowska, A. (1993). Cultural polymorphism and national stereotypes. *Polish Sociological Review*, 177-186.
- Kohn, A. (1990). *The brighter side of human nature: Altruism and empathy in everyday life*. New York: Basic Books.
- Kohl, G., Legua, L., & McMahon, R. (2000). Parent involvement in school conceptualizing multiple dimensions and their relations with family and demographic risk factors. *Journal of school psychology*, 38(6), 501-523.
- Kolinsky, E. (2003). *Gender and the limits of equality in East Germany*.
- Kuhn, A., & Wolpe, A. (Eds.). (1978). *Feminism and Materialism (RLE Feminist Theory): Women and Modes of Production*. Routledge.
- Kulic, N. (2014). European Women: The Link between Money, Career, and Financial Satisfaction. *European Sociological Review*, 30(3), 287-301.
- Kvande, E., & Rasmussen, B. (1994). Men in male-dominated organizations and their encounter with women intruders. *Scandinavian Journal of Management*, 10(2), 163-173.
- Lameiras, M., López, W., Rodríguez, Y., D'Avila, M. L., Lugo, I., Salvador, C. M. & Granejo, M. (2002). La ideología del rol sexual en países iberoamericanos. *Avances en Psicología Clínica Latinoamericana*, 20, 37-44.
- Lagarde, M. (1994). La regulación social del género: el género como filtro de poder. In *Antología de la sexualidad humana* (pp. 389-426). Consejo Nacional de Población.
- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría " género". *Nueva Antropología. Revista de Ciencias Sociales*, (30), 173-198.
- \_\_\_\_\_ (1996). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, 327-366.
- Lane, Maggie (1995) *Hijas escritoras*. Salvat Editores,
- Laslett, B., & Brenner, J. (1989). Gender and social reproduction: Historical perspectives. *Annual Review of Sociology*, 381-404.
- Lareau, A., & McNamara Horvat, E. (1999) Moments of social inclusion and exclusion: Race, class, and cultural capital in family-school relationships. *Sociology of Education*, 72(1), 37-53.

- Larraín, J. (2008). *El concepto de Ideología*. Santiago: LOM.
- Lawler, S. (2000) *Mothering the Self, Mothers Daughters, Subjects*. Routledge. London
- Lee, M.D., Lirio, P., Karakas, F., MacDermid, S.M., Buck, M. and Kossek, E.E. (2006), "Exploring career and personal outcomes and the meaning of career success among part-time professionals in organizations", in Burke, R.J. (Ed.), *Research Companion to Work Hours and Work Addiction*, Edward Elgar Publishers, Cheltenham.
- Levinton, D. N. El superyo femenino. *La moral de las mujeres* (2000).
- Martínez, T. C. (2007) *Las mujeres en la dirección de las empresas*. Universidad Internacional Menéndez Pelayo en Santander & Fundación ICO.
- Lipietz, A. (2014). The Impasses of Liberal Productivism in *Contemporary Marxist Theory*. Edited by Andrew Pendakis, Jeff Diamanti, Nicholas Brown, Josh Robinson and Imre Szeman. Bloomsbury Academic, NY.
- Lirio, P., Lituchy, T. R., Ines Monserrat, S., Olivas-Lujan, M. R., Duffy, J. A., Fox, S., & Santos, N. (2007). Exploring career-life success and family social support of successful women in Canada, Argentina and Mexico. *Career Development International*, 12(1), 28-50.
- Littler, J. (2013). Meritocracy as plutocracy: The marketising of 'Equality' under neoliberalism. *New formations: a journal of culture/theory/politics*, 80(80), 52-72.
- Lomnitz, L. (1978). Mecanismos de articulación entre el sector informal y el sector formal urbano. *Revista mexicana de sociología*, 131-153.
- \_\_\_\_\_ (1982). Horizontal and vertical relations and the social structure of urban Mexico. *Latin American Research Review*, 51-74.
- \_\_\_\_\_ (1990). Redes informales de intercambio en sistemas formales: un modelo teórico. *Comercio Exterior*, 40(3).
- Lomnitz, L. A., & Lizaur, M. P. (1978). The History of a Mexican urban family. *Journal of Family History*, 3(4), 392-409.
- \_\_\_\_\_ (1979). Kinship structure and the role of women in the urban upper class of Mexico. *Signs*, 164-168.
- \_\_\_\_\_ (1984). Dynastic growth and survival strategies: The solidarity of Mexican grand-families. *Kinship ideology and practice in Latin America*, 183-195.
- Lopez-Calva, L. F., & Ortiz-Juarez, E. (2014). A vulnerability approach to the definition of the middle class. *The Journal of Economic Inequality*, 12(1), 23-47.
- Lopez, M. J. G. (2003). Who Marries Whom in Spain? In *Who Marries Whom?* Springer. pp. 141-169.
- López, N. (2004). "Educación y equidad. Algunos aportes desde la noción de educabilidad". Documentos del IIPE. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación.
- Loving, R. D., Sánchez, T. E. R., & Aragón, S. R. (2004). Elaboración, validación y estandarización de un inventario para evaluar las dimensiones atributivas de instrumentalidad y expresividad. *Revista interamericana de psicología*=

- Interamerican journal of psychology*, 38(2), 263-276.
- McCarthy, J. R. (1998). *Feminist dilemmas in qualitative research: Public knowledge and private lives*. R. Edwards, & J. Ribbens (Eds.). Sage.
- McDonald, P. (2000). The “toolbox” of public policies to impact on fertility—a global view. Disponible en <https://digitalcollections.anu.edu.au/bitstream/1885/41446/3/sevilleMcD1.pdf>
- McDonogh, G. W. (1988). *Las buenas familias de Barcelona: historia social de poder en la era industrial*. Editorial Omega.
- McIntosh, M. (1978). The State and the Oppression of Women' in Annette Kuhn and Ann Marie Wolpe (Eds), *Feminism and Materialism*.
- Maclean, M., Charles H., & Robert Chia. (2010). Dominant corporate agents and the power elite in France and Britain. *Organization Studies*, 31.3 327-348.
- McNay, L. (1999). Gender, Habitus and the Field Pierre Bourdieu and the Limits of Reflexivity. *Theory, culture & society*, 16(1), 95-117.
- Mackintosh, M. (1981). Gender and economics: the sexual division of labour and the subordination of women.
- McRobbie, A. (2004). Post-feminism and popular culture. *Feminist media studies*, 4(3), 255-264.
- \_\_\_\_\_ (2007). TOP GIRLS? Young women and the post-feminist sexual contract 1. *Cultural studies*, 21(4-5), 718-737.
- \_\_\_\_\_ (2010). *Top Girls* (Vol. 44). Springer-Verlag.
- Mahalik, J. R. et al. (2003) Development of the Conformity to Masculine Norms Inventory. *Psychology of Men and Masculinity*. 4. pp. 3–25. MAHALIK, J. R. et al. (2005) Development of the Conformity to Feminine Norms Inventory. *Sex Roles*. 52. pp. 417–435.
- Mainiero, L. A. (1993). Dangerous liaisons? A review of current issues concerning male and female romantic relationships in the workplace. *Women in management: Trends, issues, and challenges in managerial diversity*, 162-185.
- Marin, M. (2002). Mujeres en la europeización de España (1907-1936). *Las mujeres en la construcción del mundo contemporáneo*.
- Marjoribanks, K. (2005). Family Environments and Children's Outcomes. *Educational Psychology*, vol. 25, n. 6, pp. 647-57
- \_\_\_\_\_ (2003). Family background, adolescent's achievement and aspirations, and young adult's enrolment in Australian universities. *Aula abierta*, 82, 147-159.
- Marks, G. (2006). Family size, family type and student achievement: cross-national differences and the role of socioeconomic and school factors. *Journal of comparative family studies*, 37(1), 1-24.
- Martin, T. C. (1992). Delayed childbearing in contemporary Spain: trends and differentials. *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie*, 8(3), 217-246.4
- Martin, S. E., & Jurik, N. C. (2007). *Doing justice, doing gender: Women in legal and criminal justice occupations*. Sage Publications.
- Martínez Pastor, J. I. (2006). La homogamia educativa de las nuevas mujeres en

- España. *Revista Internacional de Sociología*, 64(43), 69-94.
- Marx, K. (1971). *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política 1857-1858* (No. 04; HB97. 5, M37 1971.).
- Masih, Lalit K (1967). Career saliency and its relation to certain needs, interests, and job values. *Personnel and Guidance Journal* 45:653-58.
- Mason, K. O., & Lu, Y. H. (1988). Attitudes toward women's familial roles: Changes in the United States, 1977-1985. *Gender & Society*, 2(1), 39-57.
- Martínez Pastor, J. I. (2006). La homogamia educativa de las nuevas mujeres en España. *Revista Internacional de Sociología*, 64(43), 69-94.
- Mayoral, D., & Samper, L. (2006). Cambio social y homogamia educativa. *Revista Internacional de Sociología*, 64(43), 35-67.
- Maxfield, S. (2005). Modifying best practices in women's advancement for the Latin American context. *Women in Management Review*, Vol. 20.
- Mead, M. (1949). *Male and female: a study of the sexes in a changing world*.
- Meil, G. (2004). Pareja y familia en el horizonte vital de las nuevas generaciones. *Revista de Juventud*, 67, 39-54.
- Melamed, T. (1995). Career success: the moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 47, pp. 35-60.
- Messerschmidt, J. W. (1996). Managing to kill: Masculinities and the space shuttle Challenger explosion. *Research on Men and Masculinities Series* Ha, 9, 29-53.
- Metz, I. (2004). Do personality traits indirectly affect women's advancement? *Journal of Managerial Psychology*, 19(7), 695-707.
- Mier y Terán, M. (1992). Descenso de la fecundidad y participación laboral femenina en México. *Notas de población*.
- Mies, M. (1986). *Patriarchy & accumulation on a world scale*. London: Zed Books
- Milkie, M. A. (2010). The stress process model: Some family-level considerations. In *Advances in the Conceptualization of the Stress Process* (pp. 93-108). Springer New York.
- Mills, C. (1971)[1956] *The Power Elite*. New York: Oxford University Press.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. In *Marriage, family, human capital, and fertility* (pp. 76-110). *Journal of Political Economy* 82 (2), Part II.
- Miret Gamundi, P. (2010). Emancipación juvenil a través de la formación de la pareja. Una comparación entre los censos de 1991 y de 2001. *Papers. Sociología*, 95(3), 757-777.
- Mohanty, B. (2002). Women and political Empowerment. *ISS, new Delhi*.
- Molinero, T., Razquín, J., Orueta, A. G., & del Valle, R. M. G. (1989, January). Terciarización económica y desarrollo regional en España. In *Anales de Geografía de la Universidad Complutense* (Vol. 9, p. 123).
- Molyneux, M. (1979). Beyond the domestic labour debate. *New Left Review*, 116(3), 27.
- Monaci, Massimiliano (1997) *Genere e organizzazione: questioni e modelli interpretativi*. Guerini e Associati,
- Morant, I. (2006). *Historia de las mujeres en España y América Latina IV: Del siglo*

XX a los umbrales del XXI.

- Moreno, I. 1997 "Trabajo, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo", *Trabajo. Revista Andaluza de Relaciones Laborales*. Abril, nº 3: 9-28.
- Morgan, A., Quesenberry, J., & Trauth, E. (2004). Exploring the Importance of Social Networks in the IT Workforce: Experiences with the " Boy's Club". *AMCIS 2004 Proceedings*, 165.
- Moya, M., and Francisca E. (2001). Nuevas formas, viejos intereses: neosexismo en varones españoles. *Psicothema* 13.4, 643-649.
- Muller, H.J. and Rowell, M. (1997). *Mexican women managers: an emerging profile*. Human Resource Management. Vol. 36, pp. 423-35.
- Munroe, R. L., & Munroe, R. H. (1967). Maintenance-system determinants of child development among the Logoli of Kenya. In *American Anthropological Association meetings, Washington, DC*.
- Murdock, G. P. (1949). Social structure.
- Murillo, S. (2006). *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI de España Editores.
- Myrdal, A., & Klein, V. (1998). *Women's two roles: Home and work* (Vol. 137). Psychology Press.
- Nardinelli, C. (1990). *Child labor and the industrial revolution*. Indiana University Press.
- Narotzky, S. (1995) *Mujer, mujeres y género. Una aproximación crítica al estudio de las mujeres en las Ciencias Sociales*. Madrid, CSIC
- \_\_\_\_\_ (1988) *Trabajar en familia: mujeres, hogares y talleres*. Valencia, Institució Alfons el Magnànim.
- Nash, M. (1991). Two decades of Women's History in Spain: a reappraisal. *Writing Women's History. International perspectives, Bloomington, Indiana University Press*.
- Navarro, I. M. (1997) Trabajo, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo. *Revista andaluza de relaciones laborales* (3) 9-28.
- Nomaguchi, K., & Milkie, M. A. (2011). *Gender, beliefs about spouse's work-family conflict, and relationship quality*. Working Paper Series WP-11-04). Bowling Green, OH: National Center for Family & Marriage Research, Bowling Green State University.
- Oliveira, O. D., Ariza, M., & Eternod, M. (2001). La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios. *José Gómez de León y Cecilia A. Rabell Romero (coords.), La población de México. Tendencias sociodemográficas y perspectivas hacia el siglo xxi, México, Fondo de Cultura Económica*.
- Ong, A. (1987). *Spirits of resistance and capitalist discipline: Factory women in Malaysia*. Suny Press.
- \_\_\_\_\_ (1991). The gender and labor politics of postmodernity. *Annual Review of Anthropology*, 279-309.
- Ortynecka, A. (2014). Birth of cyber-supermothers. [https://repozytorium.amu.edu.pl/jspui/bitstream/10593/12675/1/Journal\\_2-2\\_2014%20Ortynecka.pdf](https://repozytorium.amu.edu.pl/jspui/bitstream/10593/12675/1/Journal_2-2_2014%20Ortynecka.pdf)

- Padros, M. (2012). Modelos de Atractivo Masculinos en la Adolescencia. *Masculinidades y cambio social*, 1(2), 165-183.
- Pahl, Raymond Edward, Ed. *On work: Historical, comparative and theoretical approaches*. B. Blackwell, 1988.
- Panorama Educativo de México Robles, Varios Autores (2008). Indicadores del Sistema Educativo Nacional. *México, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE)*.
- Papadópolos, J., & Radakovich, R. (2006). Educación superior y género en América Latina y el Caribe. *Educación superior y género: Tendencias observadas*.
- Pardo N. y Saldarriaga S (2006) “Incidencia de la educación formal en el éxito profesional de gerentes de grandes empresas colombianas” Facultad de Cs. Económicas y Administrativas, Universidad de la Sabana, Colombia.
- Parera, M. A. S. (2004). La societat barcelonina en una època de canvis. *Barcelona quaderns d'història*, (11), 39-68.
- \_\_\_\_\_ (2009). Las mujeres como productoras autónomas en el medio urbano (siglos XIV-XIX). En *La historia de las mujeres: perspectivas actuales* (pp. 225-268). Icaria.
- Partida B.V. (2005). La transición demográfica y el proceso de envejecimiento en México. *Población (millones)*, 120, 140.
- Pateman, C. (1995). El contrato sexual (Vol. 87). Anthropos Editorial.
- Pedrero Nieto M. (2003) Las condiciones de trabajo en los años noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron? *Revista Mexicana de Sociología*. No. 4
- Pérez-Lizaur M. (2000). Decisiones entre ejecutivas de alto nivel de una gran corporación trasnacional en Carmen Bueno (coord.) Globalización: una cuestión antropológica, CIESAS, Miguel Ángel Porrúa, México, pp. 167-190.
- Peters, E. D. (2003). Características de las actividades generadoras de empleo en la economía mexicana (1988-2000). *Investigación Económica*, 62(243), 123-154.
- Phelan, J. E., Moss-Racusin, C. A., & Rudman, L. A. (2008). Competent yet out in the cold: Shifting criteria for hiring reflect backlash toward agentic women. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 406-413.
- Phillips, A., & Taylor, B. (1980). Sex and skill: notes towards a feminist economics. *Feminist Review*, 6(1), 79-88.
- Pierce, J. L. (1995). *Gender trials: Emotional lives in contemporary law firms*. Univ of California Press.
- Pineau, P. (2001). ¿Por qué triunfó la escuela? O la modernidad dijo: “esto es educación” y la escuela respondió “yo me ocupo”. Pineau et al. (1999). *La escuela como máquina de educar. Tres escritos sobre un proyecto de la modernidad*. Buenos Aires, Paidós, 27-52.
- Pineau, Baquero P., Diker R. & Frigerio, G. (2007). Algunas ideas sobre el triunfo pasado, la crisis actual y las posibilidades futuras de la forma escolar. Baquero R., Diker G. & Frigerio G. comps. *Las formas de lo escolar*, Buenos Aires, Del Estante.
- Piven, F. F., & Cloward, R. (2012). *Regulating the poor: The functions of public welfare*. Vintage.
- Pleck, J. (1997). Paternal involvement. *The role of the father in child development*,

66-104.

- Powell, T. G. (1974). El liberalismo y el campesinado en el centro de México, 1850-1976.
- Powell, G. N. and Mainiero, L.A. (1993). Getting ahead – in career and life in Powell, G.N. (Ed.), *Women and Men in Management*, 2nd ed., Sage, Newbury Park, CA, pp. 186-224.
- Pyke, K. D. (1996). Class-based masculinities the interdependence of gender, class, and interpersonal power. *Gender & Society*, 10(5), 527-549.
- Quilodrán, J. (1993). Cambios y permanencias de la nupcialidad en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 17-40.
- Quintana, F. (1993). Tres decenios de la economía española en perspectiva. *JL García Delgado, España. Economía, Espasa, Madrid*.
- Ramos-Escandon, C. (1990). Mujeres trabajadoras en el México porfiriano: Género e ideología del trabajo femenino 1876-1911. *Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe/European Review of Latin American and Caribbean Studies*, 27-44.
- Ramos López, M. A., Barbera Heredia, E., & Sarrió Catalá, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género.
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1971). Early and later experiences as determinants of adult behaviour: Married women's family and career patterns. *British journal of Sociology*, 16-30.
- Reay, D. (1998). *Class work: Mothers' involvement in their children's primary schooling*. Taylor & Francis.
- Reay, D., & Lucey, H. (2000). Children, school choice and social differences. *Educational Studies*, 26(1), 83-100.
- Reiter, R. (2012). *Toward an anthropology of women*. Routledge.
- Requena, M. (2002). Juventud y dependencia familiar en España. *Revista de estudios de juventud*, 58(02), 12-24.
- Rentería-Pérez, E., & MalvezziII, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Renold, E., & Ringrose, J. (2011). Schizoid subjectivities? Re-theorizing teen girls' sexual cultures in an era of 'sexualization'. *Journal of Sociology*, 47(4), 389-409.
- Reuvers, M., Van Engen, M. L., Vinkenbug, C. J., & Wilson-Evered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behaviour: Exploring the relevance of gender differences. *Creativity and Innovation Management*, 17(3), 227-244.
- Reyes, B. R.M. (2011) Entre el deber y el deseo. Mujeres profesionales en busca de su autonomía. Prensas Universitarias de Zaragoza.
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press.
- Ringrose, J. (2007). Successful girls? Complicating post-feminist, neoliberal discourses of educational achievement and gender equality. *Gender and education*, 19(4), 471-489.

- \_\_\_\_\_ (2013). *Postfeminist Education? Girls and the sexual politics of schooling*. Routledge.
- Ríos, M. A. R. (1986). Crisis y reorganización del capitalismo mexicano: 1983-1985.
- Robinson, W. C. (1997). The economic theory of fertility over three decades. *Population studies*, 51(1), 63-74.
- Rockwell, E. (1985). Cómo observar la reproducción. *Debates teóricos y metodológicos*. Departamento de Investigaciones Educativas/Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados de IPN, México.
- Rogoff, B. (1990). *Apprenticeship in thinking: Cognitive development in social context*. New York: Oxford University Press.
- Rojas, O. (2008). Paternidad y vida familiar en la Ciudad de México. Un estudio del desempeño masculino en los procesos reproductivos y en la vida doméstica. *Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales*, El Colegio de México.
- Rosaldo, M. Z. (1980). The use and abuse of anthropology: reflections on feminism and cross-cultural understanding. *Signs*, 389-417.
- Rottenberg, C. (2014). The rise of neoliberal feminism. *Cultural Studies*, 28(3), 418-437.
- Roura, J. R. C. (1999). *El sector servicios y el empleo en España: evolución reciente y perspectivas de futuro*. Fundación BBV.
- Rowe, K. (2007). The Unruly Woman. *Understanding Inequality: The Intersection of Race/Ethnicity, Class, and Gender*, 261.
- Roy, A. (2003). *City requiem, Calcutta: gender and the politics of poverty* (Vol. 10). U of Minnesota Press.
- Rubin, G. (1984). Thinking sex: Notes for a radical theory of the politics of sexuality. *PM Nardi and BE Schneider. Social Perspectives in Lesbian and Gay Studies*, 100-133.
- Rudman, L. A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 629-645.
- Rudman, L. A., & Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: the hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers. *Journal of personality and social psychology*, 77(5), 1004.
- Rudman, L. A., & Borgida, E. (1995). The afterglow of construct accessibility: The behavioral consequences of priming men to view women as sexual objects. *Journal of Experimental Social Psychology*, 31(6), 493-517.
- Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73-97.
- Ruiz, M. M. T. (1997). Valores y prácticas de transición cultural femenina: estudio de caso. *Sociológica*, 12(33-35), 45.
- Saavedra, M. (2004). Representaciones sociales de género: Mujeres y hombres frente al trabajo. *Centro de Estudios Sociales-Universidad Nacional del Nordeste. Comunicaciones Científicas y Tecnológicas*.
- Sabik, N. J. & Tylka, T. L. (2006) Do feminist identity styles moderate the relation-

- ship between perceived sexist events and disordered eating? *Psychology of Women Quarterly*, 30. pp. 77–84.
- Safilios-Rothschild, C. (1970). The influence of the wife's degree of work commitment upon some aspects of family organization and dynamics. *Journal of Marriage and the Family*, 681-691.
- \_\_\_\_\_ (1971). Towards the conceptualization and measurement of work commitment. *Human Relations*.
- Santesmases, P. M. J. (2000) *Mujeres científicas en España (1940-1970): profesionalización y modernización social*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., & Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de psicología social*, 17(2), 167-182.
- Savage, M. (2000) *Class Analysis and Social Transformation*. Open University Press. Buckingham.
- Schein, V. E. (1975). Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of applied psychology*, 60(3), 340.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 1-17.
- \_\_\_\_\_ (1968). Institutions and the rising economic value of man. *American Journal of Agricultural Economics*, 50(5), 1113-1122.
- Schultz, V. (2006). Sex and Work. *Yale JL & Feminism*, 18, 223.
- Scott, J. (2008). Modes of power and the re-conceptualization of elites. *The Sociological Review*, 56(s1), 25-43.
- Scott, J. W. (1986). El género: una categoría útil para el análisis histórico. *Historical review*, 91, 1053-1075.
- Secombe, W. (1986). Patriarchy stabilized: The construction of the male breadwinner wage norm in nineteenth-century Britain. *Social History*, 11(1), 53-76.
- Sennet, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona, Anagrama.
- Sennett, R., & Cobb, J. (1977). *The hidden injuries of class*. Victoria, B.C.7 Cambridge University Press.
- Selva C., Sahagún M. & Pallarès S (2011) Estudios sobre Trayectoria Profesional y Acceso de la Mujer a Cargos Directivos: un Análisis Bibliométrico. *Revista de Psicología del trabajo*, vol.27, n.3, pp. 227-242.
- Serna, G. (1999). Propuestas y hallazgos preliminares para un análisis sobre mujeres ejecutivas en la Ciudad de México. *Revista de antropología Social. Desacatos*, (11).
- Sewell Jr, W. H. (1986). How classes are made: Critical reflections on EP Thompson's theory of working-class formation.
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57(2), 95.
- Schneer, J.A. and Reitman, F. (2002), “Managerial life without a wife: family structure and managerial career success”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 37

No. 1, pp. 25-38.

- Shaevitz, M. H. (1988). *The superwoman syndrome*. Grand Central Pub.
- Sheppard, D. (1992). Women managers' perceptions of gender and organizational life. *Gendering organizational analysis*, 151-166.
- Skeggs, B. (1997) *Formations of Class and Gender*. London: Sage
- Smith, J. R., Brooks-Gunn, J., & Klebanov, P. K. (1997). Consequences of living in poverty for young children's cognitive and verbal ability and early school achievement. In G. J. Duncan & J. Brooks-Gunn (Eds.), *Consequences of growing up poor* (pp. 132–189). New York: Russell Sage Foundation.
- Solé, C. (1996). El concepto de igualdad ante el mercado. *Reis*, 19-27.
- Solsona, M. (1989). El problema de la medición del trabajo de la mujer. *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, (14), 149-169.
- Sollova-Manenova, V. (2008). Industrialización, cambio demográfico y participación económica femenina en el Estado de México y la ZMT, 1970-2000. *Papeles de Población*, 14(55).
- Sotelo, F. S. (1993). Nación y nacionalismo en México. *Revista Sociológica*, 8(21), 43-63.
- Spivak, G. C. (1987). Can the subaltern speak? Disponible en [http://www.uky.edu/~tmute2/geography\\_methods/readingPDFs/spivak.pdf](http://www.uky.edu/~tmute2/geography_methods/readingPDFs/spivak.pdf)
- South, S. J. (1991). Sociodemographic differentials in mate selection preferences. *Journal of Marriage and the Family*, 928-940.
- Staines, G., Tavis, C., & Jayaratne, T. E. (1974). The queen bee syndrome. *Psychology Today*, 7(8), 55-60
- Steedman, M. (1986). Skill and gender in the Canadian clothing industry, 1890-1940. *On the Job*, 152.
- Stolcke, V. (2011). ¿Es el sexo para el género lo que la raza para la etnicidad... y la naturaleza para la sociedad? *Textos de antropología contemporánea*, 315.
- Sturges, J. (1999). What it means to succeed: personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British Journal of Management*, Vol. 10, pp. 239-52.
- Swartz, David, 1997. *Culture and Power: The Sociology of Pierre Bourdieu*. University of Chicago Press, Chicago.
- Tapias, R. B. (2000). Género, raza y estrato: Asimetrías en el sector financiero. *Nómadas*, (12), 128-141.
- Tedesco, J. C. (2002). “Los pilares de la educación del futuro”. Documentos del IPE. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación.
- Tenenbaum, H. R., & Leaper, C. (2003). Parent-child conversations about science: The socialization of gender inequities? *Developmental Psychology*, 39(1), 34.
- Terigi, F. (2009). Aportes para el Desarrollo Curricular: Los Sujetos de la Educación.
- Tharenou, P. (2001) Going up? Do traits and informal social processes predict advancing in management? *Academy of management Journal*, 44(5), 1005-1017.
- \_\_\_\_\_ (2005) Does mentor support increase women's career advancement more than men's? The differential effects of career and psychosocial support.

- Australian Journal of Management*, 30(1), 77-109.
- \_\_\_\_\_ (2005a) *Women's advancement in management: what is known and future areas to address*. Doctoral dissertation, University of South Australia. Disponible en: <http://researchoutputs.unisa.edu.au/1959.8/28165>
- The Shriver Report Snapshot: An Insight Into the 21st Century Man. Disponible en: <http://www.prnewswire.com/news-releases/the-shriver-report-snapshot-an-insight-into-the-21st-century-man-300070906.html>
- Therborn, G. (1983). Why some classes are more successful than others. *New Left Review*, 138(March–April), 37-55.
- Thompson, E. P (1989) La formación de la clase obrera en Inglaterra.
- Thompson, P. (1983). *The nature of work*. Vol. 120. London, Macmillan.
- Tilly, L. A., & Scott, J. W. (1987). *Women, work, and family*. Psychology Press.
- Timberlake, S. (2005). Social capital and gender in the workplace. *Journal of Management Development*, 24(1), 34-44.
- Tomlinson, F., Brockbank, A., & Traves, J. (1997). The ‘feminization’ of management? Issues of ‘sameness’ and ‘difference’ in the roles and experiences of female and male retail managers. *Gender, Work & Organization*, 4(4), 218-229.
- Torns, Martín T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de relaciones laborales*, 6, 81.
- Toth, J. F., & Xu, X. (1999). Ethnic and Cultural Diversity in Fathers' Involvement A Racial/Ethnic Comparison of African American, Hispanic, and White Fathers. *Youth & Society*, 31(1), 76-99.
- Treiman, D. J., & Hartmann, H. I. (Eds.). (1981). *Women, work, and wages: Equal pay for jobs of equal value*. National Academies Press.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism & collectivism*. Westview press.
- Trost, J., & Levin, I. (1999). Parejas sin domesticidad común. *Desacatos Revista de Antropología Social*, 2, 73-86.
- Turner, S.V., Brent, P.W. & Pecora, N. (2002). Why Women Choose Information Technology Careers: Educational, Social, and Familial Influences. *Annual Educational Research Association*, New Orleans, LA.
- Tusell, J. (2012). *Historia de España en el siglo XX: 1. Del 98 a la proclamación de la República* (Vol. 1). Taurus.
- Valcour, P. M., & Tolbert, P. (2003). Gender, family and career in the era of boundarylessness: determinants and effects of intra-and inter-organizational mobility. *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 768-787.
- Valdés, G. (1996). *Con respeto: Bridging the distances between culturally diverse families and schools*. New York: Teachers College Press.
- Varela, J. (1997). *Nacimiento de la mujer burguesa: el cambiante desequilibrio de poder entre los sexos*. La Piqueta.
- Valle, C., González, D., & Frías, M. (2006). Estructura familiar y rendimiento escolar en niños de educación primaria de nivel socioeconómico bajo. *Anuario de investigaciones educativas*, 7, 237-250.
- Vargas, I. (2004). Hacia una teoría feminista en arqueología. *Otras miradas*, 4(2), 62-

- Varley, A. (1996). Women heading households: Some more equal than others? *World Development*, 24(3), 505-520.
- Verd i Pericàs, J. M. (2010). La Variabilitat geogràfica en l'emancipació del jovent català: alguns elements d'anàlisi. *Revista Catalana de Sociologia*, 43-54.
- Velasco, R., & Plaza, B. (2003). La industria española en democracia, 1978-2003. *Economía Industrial*, 349(350), 155-180.
- Ventura, R.M.T (2012) El Despliegue Industrial y Textil en Puebla y su Impacto Social. *Actas del Congreso de la Red de Investigadores Sociales sobre el Agua (red-ISSA)*
- Villanueva, C. F. (2010). La equidad de género: presente y horizonte próximo. *Quaderns de psicologia. International journal of psychology*, 12(2), 93-104.
- Vinkenburg, C. J., van Engen, M. L., Coffeng, J., & Dijkers, J. S. (2012). Bias in employment decisions about mothers and fathers: The (dis) advantages of sharing care responsibilities. *Journal of Social Issues*, 68(4), 725-741.
- Vinkenburg, C. J., van Engen, M. L., Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2011). An exploration of stereotypical beliefs about leadership styles: is transformational leadership a route to women's promotion? *The Leadership Quarterly*, 22(1), 10-21.
- Vygotsky, L. S. (1978). *The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wajcman, J. (2010). Feminist theories of technology. *Cambridge Journal of Economics*, 34(1), 143-152.
- Wadgymar, A. O. (1996). *México: Pasado, Presente y Futuro Del Proteccionismo a la Integración: Apertura y crisis de la Economía* (Vol. 1). Siglo XXI.
- Walby, S., & Bagguley, P. (1990). Sex segregation in local labour markets. *Work, Employment & Society*, 4(1), 59-81.
- Walkerdine, V. (1998). *Daddy's girl: Young girls and popular culture*. Harvard University Press,
- Walkerdine, V., H. Lucey & J. Melody (2001) *Growing Up Girl: Psychosocial Explorations of Gender and Class*. Hampshire: Palgrave.
- Walthall, A., Thompson, M. P., Briggs, J. W., Monkkonen, E. H., Webb, E., Bulhof, I. N., & Geary, P. J. (1986). Gender: a useful category of historical analysis. *The American historical review*, 91(5), 1053-1075.
- Weichselbaumer, D. (1999). Sally and Peppermint Patty looking for a partner. *Unpublished manuscript. Linz (Austria), University of Linz Department of Economics*.
- \_\_\_\_\_ (2000) Is it sex or personality? The impact of sex-stereotypes on discrimination in applicant selection. *Univ. of Linz Economics Working Paper*.
- Weininger, E. B., & Lareau, A. (2003). Translating Bourdieu into the American context: the question of social class and family-school relations. *Poetics*, 31(5), 375-402.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & society*, 1(2), 125-

- White, B. (1995). The career development of successful women. *Women in Management Review*, Vol. 10, pp. 4-15.
- Willis, P. [1988] (2008) *Aprendiendo a trabajar*, Ediciones AKAL.
- Williams, C. L. (1995). *Still a man's world: men who do "women's work"* (No. 1). Univ of California Press.
- Williams, R. (1980) [1977] *Marxismo y literatura*. Península.
- Wolf, D. L. (1990). Daughters, decisions and domination: an empirical and conceptual critique of household strategies. *Development and change*, 21(1), 43-74.
- Wolters, C. A. (1999). The relation between high school students' motivational regulation and their use of learning strategies, effort, and classroom performance. *Learning and individual differences*, 11(3), 281-299.
- Women in Business, The Grant Thornton International Business Report (IBR) <http://www.grantthornton.global/en/>
- Wong, R., & Levine, R. E. (1992). The effect of household structure on women's economic activity and fertility: evidence from recent mothers in urban Mexico. *Economic Development and Cultural Change*, 89-102.
- Wood, S. (1982). *The Degradation of work: skill, deskilling, and the labour process*. Hutchinson Radius.
- Wright, E. O. (1979). Class structure and income determination. *New York: Academic*.
- Yeung, W. J., Linver, M. R., & Brooks-Gunn, J. (2002). How money matters for young children's development: Parental investment and family processes. *Child development*, 73(6), 1861-1879.
- Young, M. D. (1958). *The rise of the meritocracy*. Transaction Publishers.
- Young, M., Schieman, S., & Milkie, M. A. (2013). Spouse's work-to-family conflict, family stressors, and mental health among dual-earner mothers and fathers. *Society and Mental Health*.
- Zabludovsky, G. (1993). Hacia un perfil de la mujer empresaria en México. *El Cotidiano México*.
- \_\_\_\_\_ (1995). Presencia de las empresarias en México: diagnóstico comparativo regional y mundial. *Revista Mexicana de Sociología*, 255-285.
- \_\_\_\_\_ (2001). Women managers and diversity programs in Mexico. *Journal of management Development*, 20(4), 354-370.
- \_\_\_\_\_ (2004). Género y poder: la participación de las mujeres en las élites políticas y económicas. *Trayectorias: revista de ciencias sociales de la Universidad Nacional de Nuevo León*, (15), 50-62.
- \_\_\_\_\_ (2007). México: mujeres en cargos de dirección del sector privado.
- \_\_\_\_\_ (2007a). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y cultura*, (28), 09-41.
- Zabludovsky, G., & de Avelar, S. (2001). *Empresarias y ejecutivas en México y Brasil*. UNAM.

- Zaretsky, E. (1976). *Capitalism, the family, and personal life*. Pluto. London.
- Zweigenhaft, R. L., & Domhoff, G. W. (1998). *Diversity in the power elite: Have women and minorities reached the top?* Yale University Press, New Haven.