

UNIVERSIDAD DE
GUANAJUATO



AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN DE POSGRADO

El que suscribe, con fundamento en el artículo 21 y 27 de la Ley Federal del Derecho de Autor y como titular de los derechos moral y patrimonial de la obra titulada,
Mujeres y trabajo: mujeres ingenieras en el Bajío.

Autorizo a LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO, en adelante "LA UNIVERSIDAD", de forma gratuita y no exclusiva, publicar en el Repositorio Institucional de la Universidad de Guanajuato, la reproducción, publicación y comunicación pública de LA OBRA y autoriza(n) asimismo a:

- a) Almacenar LA OBRA en el repositorio institucional de LA UNIVERSIDAD para efectos de seguridad y preservación.
- b) Publicar LA OBRA con fines académicos y de investigación, accesible de modo libre y gratuito a través del Repositorio Institucional de LA UNIVERSIDAD.
- c) En la medida en que ello sea necesario, transformar el soporte/ formato electrónico de LA OBRA para permitir su preservación y accesibilidad, así como para la incorporación de elementos de seguridad.

EL AUTOR/ LOS AUTORES declara(n) que LA OBRA es original y no infringe los derechos de propiedad intelectual de otra(s) persona(s) o entidad(es), por lo que LA UNIVERSIDAD, se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad, ya sea civil, administrativa o penal y que él/ellos mismo(s) asume(n) la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros.

LA OBRA se pondrá a disposición del público para que haga de ella un uso justo y respetuoso de los derechos de autor siendo requisito cumplir con las condiciones de la licencia de uso *Creative Commons* seleccionada a continuación:

(Marque con una X la opción deseada)

- Atribución (by):** permite a otros distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de tu obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando te den crédito por la creación original. 
- Atribución-CompartirIgual:** permite a otros remezclar, retocar, y crear a partir de tu obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando te den crédito y licencien sus nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. Todas las nuevas obras basadas en la tuya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial. 
- Atribución-SinDerivadas:** permite la redistribución, comercial o no comercial, siempre y cuando la obra circule íntegra y sin cambios, dándote crédito. 
- Atribución-NoComercial:** permite a otros distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de tu obra de manera no comercial y, a pesar de que sus nuevas obras deben siempre mencionarte y mantenerse sin fines comerciales, no están obligados a licenciar sus obras derivadas bajo las mismas condiciones. 
- Atribución-NoComercial-CompartirIgual:** permite a otros distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de tu obra de modo no comercial, siempre y cuando te den crédito y licencien sus nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. 
- Atribución-NoComercial-SinDerivadas:** permite a otros solo descargar tu obra y compartirla con otros siempre y cuando te den crédito, pero no permiten cambiarlas de forma alguna ni usarlas comercialmente. **(Recomendada, utilizada como licencia de distribución general de la UG)** 

LA UNIVERSIDAD se compromete a exponer junto a LA OBRA la licencia de uso elegida por EL AUTOR/ LOS AUTORES y su descripción de forma textual a partir de un enlace web público, y no asumirá responsabilidad alguna por otros usos no autorizados de LA OBRA o contrarios a la legislación vigente.

EL AUTOR/ LOS AUTORES podrá(n) solicitar el retiro de LA OBRA del repositorio de LA UNIVERSIDAD. Así mismo, LA UNIVERSIDAD podrá **retirar LA OBRA, si existen reclamaciones de terceros que manifiesten ser sus titulares.**

En la ciudad de León, a 13 del mes de noviembre de 2023.

Gabriela Núñez Ríos

Autor 1

Autor 2

Autor 3

Autor 4



División de Ciencias Sociales y Humanidades

Campus León

Universidad de Guanajuato

Maestría en Estudios para el Desarrollo

Mujeres y trabajo: Mujeres ingenieras en el Bajío

Gabriela Núñez Ríos

Resumen

Mujeres y trabajo: Mujeres ingenieras en el Bajío. Es el resultado de un primer análisis sobre la incorporación de las mujeres a los espacios de trabajo que habían sido considerado como masculinos, uno de ellos las ingenierías. Comienzo con una explicación teórica sobre el Desarrollo y las teorías feministas, más adelante hago una explicación detallada sobre la incorporación de la Industria Automotriz en México y Guanajuato. Se trabaja con una metodología cualitativa que nos permite rescatar lo enriquecedor del discurso, la sensibilidad y los casos de vida de las mujeres que trabajan diariamente en este sector, a través de entrevistas y encuestas. Como resultado, se dan a conocer las estrategias que toman las mujeres para adaptarse a estos espacios, se reconocen las dificultades que enfrentan en el campo laboral y se analiza en qué términos participa la industria automotriz en el bienestar de las mujeres, las estrategias de trabajo que utilizan estas grandes empresas para incorporarse en los mal llamados países subdesarrollados y se termina con una comparación entre el crecimiento económico y el bienestar. Si bien, las carreras STEM (por sus siglas en inglés Science, Technology, Engineering, and Math) han sido promovidas para las mujeres desde la Organización de las Naciones Unidas, las estructuras sociales no han sido adaptadas para la incorporación de niñas y mujeres, es a través de esta investigación que se exponen las dificultades estructurales que deben enfrentar y como estas se interponen al modelo de Desarrollo y Bienestar.

Agradecimientos

A mis hijos, Xaviera y Marco.

A mi esposo, Marco.

A las mujeres desapercibidas que trabajaron conmigo en casa para que tuviera la oportunidad de seguir escribiendo, Elena, Liz y Fany.

A todas las mujeres de mi familia, a mi mamá y a mi papá que sin estudios nos dieron a mí y a mis hermanos un título universitario.

A las mujeres que participaron en las entrevistas y en las encuestas, y me regalaron en esa hora un pedazo de su vida.

A mi directora de tesis, la Doctora Ivy, quién creyó en mí, y a la Doctora Mónica que me dio las herramientas teóricas para hacer de este trabajo una postura feminista, a la Dra. Jessica y a la Dra. Débora que estuvieron trabajando conmigo durante el desarrollo del estudio.

Gracias.

Contenido

INTRODUCCIÓN	7
CAPITULO 1	
1.1 Las teorías del Desarrollo	10
1.2 Las Mujeres en el proyecto del Desarrollo	15
CAPITULO 2	
2.1 Introducción a las teorías feministas	17
2.2 Las mujeres y el trabajo	21
2.3 Mujeres en trabajos masculinizados	24
CAPITULO 3	
3.1 Guanajuato en números	27
3.2 El corredor industrial del Bajío	31
3.3 La participación de las mujeres en las ingenierías	37
CAPITULO 4	
4.1 Políticas automotrices y el desarrollo de la Industria automotriz en México	40
4.3 El desarrollo de la Industria automotriz en Guanajuato	46
CAPITULO 5	
5.1 Metodología de la investigación	49
5.2 Descripción del método cualitativo	50
5.3 Tamaño de la muestra y población	52
5.4 Técnicas de investigación	53
5.5 Tabla de indicadores	56
5.6 Instrumentos de recopilación de información	60

CAPITULO 6

6.1 Resultados obtenidos de la encuesta	65
6.2 Invitación a la empresa	67
6.3 Descripción de las participantes	69
6.4 Educación universitaria	71
6.5 Estrategias de trabajo para la reproducción cotidiana	72
6.6 Redes de apoyo y mujeres desapercibidas	73
6.7 Relaciones de pareja en la misma industria	75
6.8 Virilidad en las relaciones	76
6.9 La construcción de modelos de trabajo a partir de un sistema patriarcalista	79
6.10 El peso de la estructura siempre cae	82
6.11 Políticas nacionales de la Industria Automotriz	85
6.12 ¿Bienestar o crecimiento económico?	87
6.13 Horarios de trabajo y la reproducción cotidiana	88
CONCLUSIONES	91
BIBLIOGRAFÍA	96

Introducción

En un intento por conocer la vida de las mujeres, reconocirme a mí misma en los discursos de ellas, y poder entenderlas como a mí misma, partió este primer análisis sobre las mujeres ingenieras. Sin querer juzgar, y partiendo de la interpretación de las sujetas, que siempre resulta de alguna manera subjetiva, aunque se toquen temas cuantitativos los resultados nunca dan una realidad absoluta, sino que describen una pequeña parte de la vida de las mujeres. Agradezco a las participantes por haberme compartido sus vivencias y sentires de la vida diaria, así como reflexionado conmigo sobre las problemáticas del ser mujer en un contexto masculino. La división de los espacios no es una línea marcada entre dos lugares, sino que intercede los lugares y no lugares en la vida de las personas, pero que de alguna forma confusa se va entendiendo esta misma separación. Es así que se intenta deconstruir el diálogo de las participantes reconociendo una separación metalingüística entre lo público y lo privado.

Quiero resaltar la admiración y cariño que tomé con cada una de las participantes, por su valentía e inspiración para seguir luchando por mejorar la vida de todas, en donde como lo decía Lagarde, todas las mujeres vivimos en cautiverio.

En este trabajo hago una recopilación sobre las distintas posturas que ha tenido el Desarrollo en las Naciones y cómo ese camino ha afectado en la vida de las personas, especialmente en la de las mujeres.

El principal propósito de esta investigación es dar cuenta de las dificultades que experimentan las mujeres al incorporarse a los espacios de trabajo, pero muy en especial a los que habían sido considerados como masculinos. Es así, que muestro las limitaciones que se viven como mujer y lo duras que son las estructuras sociales para quebrantar los llamados techos de cristal.

No basta con incorporar a las mujeres a los espacios de trabajo si no se han modificado los mecanismos de operación. A través de una investigación cualitativa le doy voz a las mujeres que trabajan en la Industria Automotriz en el estado de Guanajuato, un territorio que presume cifras exuberantes en inversión extranjera y desarrollo industrial. Guanajuato ha participado de manera pasiva en los tratados comerciales apostando por el crecimiento económico, sin tomar en cuenta la vida de las personas que la trabajan y el despojo de los recursos naturales que difícilmente volveremos a recuperar en unos 100 años. De acuerdo a las características del municipio y la región, se puede ver el gran

impulso que ha tenido en el presupuesto estatal y federal como parte de la industrialización del país, razón por la que es llamado “el corazón del diamante de México”.

Abordo esta investigación desde una postura teórica feminista tomando principalmente como referencia a Marcela Lagarde, Rita Segato y Simone de Beauvoir. A su vez, para la interpretación de la idea de desarrollo que considero importante en esta investigación es la del Desarrollo Humano con Amartya Sen, Dos Santos y Mahbub ul Haq. Hasta llegar directamente a la propuesta de la mujer en su incorporación al Desarrollo.

La relevancia del estudio radica en la escasa información que hay con respecto a las mujeres en la industria automotriz, y que haberlo hecho desde una postura teórica feminista le da fundamentos a los argumentos que señalan la aún limitada participación de las mujeres en la ciencia, el trabajo, las ingenierías y el Desarrollo.

Le doy caracterización a las mujeres que decidieron participar en la investigación de forma voluntaria, y para lo cual es necesario enmarcar sus experiencias en el crecimiento de la industria automotriz en el país y en el estado de Guanajuato. Para terminar, propongo algunas reflexiones sobre el discurso teórico y la vida de las mujeres ingenieras.

Espero que disfruten este texto tanto como yo lo hice al escribirlo.

Objetivo general

Reflexionar en torno a las mujeres ingenieras y el trabajo en la industria Automotriz de Silao, desde el feminismo y los modelos del Desarrollo.

Objetivos específicos

- Analizar las desigualdades que enfrentan las mujeres para desempeñarse como ingenieras.
- Reflexionar desde una revisión histórica entorno a las políticas públicas que se han propuesto en el estado de Guanajuato sobre los modelos del desarrollo y la Industria automotriz.

- Analizar de qué manera influye el género en la industria automotriz en el Bajío.
- Reflexionar en torno a las estrategias que realizan las mujeres que trabajan como ingenieras en la industria automotriz en Silao.
- Reflexionar sobre las disyuntivas entre el bienestar y el crecimiento económico.

Preguntas de investigación

¿Cómo y porqué se reproduce la desigualdad de género en las ingenierías? ¿Cuál ha sido la participación del Estado en la industria automotriz? ¿Cómo influye el género para las mujeres ingenieras que trabajan en la Industria Automotriz en la empresa General Motors? ¿Cómo participa el género entorno al bienestar de las mujeres ingenieras?

Capítulo 1

Las teorías del Desarrollo

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, Estados Unidos de América y Europa se cuestionaron cuál sería el nuevo modelo económico que estarían implementando para salir del retraso ocasionado por los conflictos. De ahí que surjan distintos organismos internacionales que favorecerían el crecimiento económico de las naciones, como fue la Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU), el Banco Mundial, el Acuerdo General sobre Aranceles (GATT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el Fondo Monetario Internacional y un poco más tarde la Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

Estos organismos internacionales y de cooperación fueron propuestos desde el capitalismo y el imperialismo marcado por los Estados Unidos, como lo propone Dos Santos (2002) en su teoría de la dependencia. Para Dos Santos (2002) era evidente una serie de desventajas que limitaba el crecimiento económico de los países que más adelante llamarían “subdesarrollados”. Si bien, no se había hablado del desarrollo como tal, la idea del crecimiento era marcada por estos organismos internacionales, que planteaban la racionalidad económica, la idea del ahorro, la máxima productividad y la creación de inversiones que traerían en consecuencia una acumulación permanente en los individuos y el estado nación (Dos Santos, 2002). Fue hasta 1949 cuando el presidente de los Estados Unidos, Harry Truman hizo un llamado urgente desde su discurso político de integrar a los países “subdesarrollados” a su plan de crecimiento, esta fue la primera vez que se habló del desarrollo como tal, y a partir de este discurso se marcó la línea de crecimiento que deberían tener los países que aspirarán a él (Dos Santos, 2002). La idea del desarrollo nació en los Estados Unidos, en una política de transformación industrial y económica para poder alcanzarlo.

Uno de los teóricos más importantes de las teorías del Desarrollo fue Walt Whitman Rostow, con su libro “Las etapas del crecimiento económico” escrito en el año de 1961, en el cual planteaba un modelo lineal que permitiría que todos los países pudieran alcanzar el desarrollo siempre y cuando otorgaran las condiciones adecuadas para el

despegue. Para Rostow, existían cinco etapas comunes para la transformación de los países a sociedades desarrolladas:

- Primera etapa, la sociedad tradicional (en la cual permanece la agricultura como subsistencia);
- Segunda etapa, la creación de las condiciones previas al arranque. Según Rostow (en Gutiérrez, 2007) una de las condiciones más importantes es que la tasa de inversión debía ser del 10% y rebasar la tasa de crecimiento de la población. Sino era así lo recomendable era atraer capital extranjero y de esta forma lograría alcanzar las metas del desarrollo;
- Tercera etapa, el despegue;
- Cuarta etapa, el camino a la madurez (que dura sesenta años); y
- Quinta etapa, la del consumo de masas (Gutiérrez, 2007).

Desde esta teoría, Rostow proponía que el sistema capitalista lograría que gran parte de la población adquiriera un elevado nivel de vida y la idea del desarrollo incluía la transformación de las naciones de sociedades tradicionales a sociedades industriales. Sin embargo, este modelo no tomaba en cuenta toda la complejidad histórica que había llevado a conseguir que los Estados Unidos fueran potencia mundial, no tomaba en cuenta las diferencias de los países, marcaba un solo camino para conseguirlo y se centraba en la idea de un desarrollo capitalista, industrial, progresista.

Más adelante, surge la CEPAL como extensión de la Organización de las Naciones Unidas para América Latina en su llamado y preocupación por incorporar a este subcontinente a su plan de desarrollo. Raúl Prebisch es uno de los principales teóricos de la corriente Cepalina, él se separa del enfoque neoclásico al negar que el subdesarrollo es una etapa normal del desarrollo propuesto desde las etapas de Rostow, para dicho autor es el resultado de la condición periférica de un rezago estructural del sistema productivo que hace imposible el crecimiento por arriba de la propia ganancia impuesta por la condición centralizada del intercambio comercial (Gutiérrez, 2007). Es decir, el desarrollo marcaba condiciones de centro y periferia que no daban lugar a las economías que surgían desde los otros países y que para lograr este momento era necesario repensar una idea propia sobre el desarrollo, fortalecer el Estado y la sustitución de las importaciones por una economía propia. Sin embargo, y de acuerdo con lo que propone Dos Santos (2002) el subdesarrollo seguía siendo la consecuencia de la falta de desarrollo en los países de “Tercer Mundo” y estas teorías no daban respuesta al porqué a

pesar de que en algunos países se habían alcanzado un crecimiento económico elevado seguían limitados por su dependencia política y económica internacional, solo traía más retraso, miseria, analfabetismo y una distribución de la renta desastrosa.

Aparece entonces, la teoría de la dependencia, desde un enfoque marxista y desde la CEPAL, uno de sus principales teóricos es Dos Santos. De acuerdo a esta teoría, América Latina cumple un papel único de abastecedor a los países centrales, promoviendo la creación de clases ricas encargadas de mantener una relación subordinada a los propios intereses de los países ricos y bajo esta condición se anuncia que la dependencia no permite posibilidades de transformación (Gutiérrez, 2017). La teoría de la dependencia representaba un esfuerzo por comprender las limitaciones, no justificaciones, de un desarrollo iniciado en un periodo en el que las economías ya estaban marcadas por fuerzas imperialistas e intentaba explicar las nuevas características del desarrollo socioeconómico iniciado entre 1930 y 1950.

Para los teóricos de la dependencia, la industrialización ya estaba marcada desde 1929, Estados Unidos se había expandido por el resto del mundo en busca de oportunidades orientadas al sector industrial, y el modelo fordista revolucionó los modos de producción y circulación de la mercancía, al mismo tiempo que se intensificó la revolución científico-tecnológica durante la década de 1940. Durante estas décadas, la industria en los países dependientes sirvió de base para la nueva fase del desarrollo económico que funcionaría desde la acumulación por despojo y la expansión del capital internacional a través de empresas transnacionales a los países con economías subdesarrolladas (Dos Santos, 2002).

A pesar, de los diferentes enfoques que se les había dado a las teorías del desarrollo, los problemas en el mundo seguían sin resolverse, el crecimiento económico no había traído consigo bienestar, seguía la criminalidad, un aumento excesivo de la contaminación, se propagaban enfermedades como el VIH/SIDA y había un aumento en el debilitamiento del tejido social. Es así que, durante 1989, Mahbub ul Haq junto con Amartya Sen presentaron al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo la idea de preparar un informe que hiciera hincapié en el desarrollo humano de las naciones y es así que, en el año de 1990 que se presenta el primer informe anual sobre desarrollo humano.

El propósito de la teoría del desarrollo humano se inclinaba en ampliar las opciones que las personas tenían para alcanzar el desarrollo al que Amartya Sen llamaría la expansión de la libertad. Sen (2000) como el principal teórico, argumentaba que la libertad era el fin primordial y el medio principal para lograr el desarrollo; un ejemplo de estas libertades era “poder evitar privaciones como la inanición, la desnutrición, la morbilidad evitable y la mortalidad prematura, o gozar de las libertades relacionadas con la capacidad de leer, escribir y calcular, la participación política y la libertad de expresión, etc.” (Sen, 2000, pág. 55). Una persona que no pudiera expresarse libremente, aunque viviera en riqueza carecería de libertad. El desarrollo humano tenía como objetivo la búsqueda de estas libertades propuestas por Sen (2000): libertades políticas, servicios económicos, oportunidades sociales, garantías de transparencia y seguridad protectora. A su vez, nace una nueva forma de medir el desarrollo, el Índice de Desarrollo Humano (IDH). Este incluía la esperanza de vida al nacer, la educación y el ingreso (Díaz, 2017). Las libertades propuestas por Sen hacen un llamado a las naciones del mundo a tomar en cuenta otras formas de medición que si bien estaban un poco alejadas del desarrollo económico se seguían tomando en cuenta para su actuación.

Para Sen (2000), las libertades políticas debían incluir los derechos humanos y derechos políticos los llamados derechos humanos, la libre elección a sus gobernantes y de investigar y criticar a sus autoridades, los servicios económicos incluían la posibilidad de consumir, producir o realizar intercambios, las oportunidades sociales se referían a los sistemas institucionales que permitirían vivir mejor como educación, sanidad, etc., las garantías de transparencia estaban enfocadas a la divulgación de información; y la seguridad protectora comprendía mecanismos que ayudarían a evitar la hambruna.

Por otro lado, para Haq (s/f), los objetivos del desarrollo humano cambian a lo largo del tiempo y se adecuan a las necesidades de las sociedades, pero en general abarcan una vida larga, saludable y llena de creatividad. Para este autor las características del desarrollo humano debían incluir: Primero, a las personas como lugar central. Segundo, a las capacidades humanas en las que se incluye la salud, conocimiento y habilidades; y capacidades adquiridas como empleo, actividades productivas, asuntos políticos y tiempo libre. Tercero, a las personas como fin y el crecimiento económico como medio. Cuarto, el desarrollo humano debía abarcar todos los factores culturales, políticos y sociales, además del económico. Y, quinto, a las personas como el medio y el fin para alcanzar el desarrollo.

Algunas de las características que propone Haq (s/f) para el desarrollo humano son:

- *El desarrollo debe poner a las personas en el centro de su preocupación.*
- *El propósito del desarrollo es ampliar todas las opciones humanas, no sólo el ingreso.*
- *El paradigma del desarrollo humano se preocupa tanto por desarrollar capacidades humanas (a través de invertir en las personas) como por usar completamente aquellas capacidades humanas (a través de un marco que permita el crecimiento y el empleo).*
- *El desarrollo humano posee cuatro pilares fundamentales: igualdad, sustentabilidad, productividad y empoderamiento. Considera al crecimiento económico como esencial, pero enfatiza la necesidad de prestar atención a su calidad y distribución; analiza detalladamente su vínculo con las vidas de las personas y cuestiona su sustentabilidad a largo plazo.*
- *El paradigma del desarrollo humano establece los fines del desarrollo y analiza las opciones más sensibles para lograr dichos fines (pág. 9)."*

En este momento la discusión está entre el crecimiento económico y el desarrollo humano. Mientras que el primero se preocupa por el ingreso, el segundo abarca todas las libertades humanas, económicas, sociales, culturales y políticas. Para Haq (s/f) los ingresos determinan las opciones humanas mientras que para Sen (2000) la creación de oportunidades sociales debe ser el camino para alcanzar el resto de las libertades. Un ejemplo de la propuesta de Sen para alcanzar el desarrollo es Japón quién logró el crecimiento económico partiendo de los servicios sociales, esta nación primero se preocupó por expandir la educación, asistencia sanitaria, entre otros aspectos importantes para el desarrollo de la vida humana y en consecuencia logró mejorar la vida de las personas. Es verdad, dice Sen (2000), una economía pobre tiene menos recursos para gastar en servicios sociales, pero también necesita menos dinero para prestar esos mismos servicios. Eliminar obstáculos en la educación y la asistencia sanitaria desde una economía propia construyen vínculos para alcanzar el crecimiento, sin tener que esperar a "hacerse rico" para alcanzar el desarrollo.

La teoría del desarrollo humano nos muestra cómo la expansión del crecimiento económico tiende a fracasar cuando los propósitos de las autoridades no están enfocados en ampliar las opciones humanas, ya que no existe un vínculo directo entre ingresos y la mejorar la calidad de vida de las personas. Ya que como nos dice Sen (2000) no es necesario ser una nación rica para lograr la democracia, o lo que afirma Haq (s/f), “una familia no tiene que ser rica para respetar los derechos de cada uno de sus miembros, un país no necesita ser rico para tratar a hombres y mujeres en igualdad. Las valiosas tradiciones sociales y culturales pueden ser –y son- mantenidas en todos los niveles de ingreso” (pag. 2).

Las mujeres en el proyecto del desarrollo

La incorporación de la mujer a la agenda del desarrollo ha sido ratificada durante las últimas tres décadas, comenzando en 1995 con la IV Conferencia Mundial de Pekín donde se estableció una nueva corriente en las políticas públicas desde el enfoque de equidad de género y más adelante, para el año de 1997 en el Informe Mundial sobre Desarrollo Humano se reconoce la feminización de la pobreza, al haber ausencia de poder y sobrecarga de trabajo por su condición de madre, mujer y esposa. En tal sentido, desde la Organización de las Naciones Unidas se propusieron distintas estrategias para la activación de las mujeres en la actividad económica (United Nations, 2005).

En este marco de esfuerzos por incorporar a las mujeres al sistema dominante, un tanto por mejorar la calidad de vida de las familias y otro por aspiraciones personales, no dejó de lado las estructuras sociales en que se encuentran insertas llevando a postergar los deseos o metas personales para más adelante o duplicando los esfuerzos para cumplir con las obligaciones sociales que se le fueron impuestas (United Nations, 2005).

En el año 2000, en la Asamblea Nacional de las Naciones Unidas, se asumió el compromiso de impulsar la igualdad entre hombres y mujeres... “la igualdad que significa que no debe negarse a ninguna persona ni a ninguna nación la posibilidad de beneficiarse del desarrollo. En este marco, debe garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres” (pag. 10, United Nations, 2005). En tal sentido y pensando desde el crecimiento económico se impulsó en la agenda del Milenio (United Nations, 2005)

como tercer objetivo “Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de las mujeres”. Sin embargo, la incorporación de las mujeres al Desarrollo se había limitado a promover su participación al Producto Interno Bruto, y como lo propone Valerdi (2019) el papel del Desarrollo en la vida de las mujeres debe construirse desde la cotidianidad, tomando en cuenta aspectos que habían sido olvidados desde la fuerza laboral como la desigualdad, discriminación y violencia, y por otro lado, la nueva construcción de roles recae en las familias, por lo que el tiempo de familia disminuye cuando aumenta el tiempo de trabajo.

Los modelos de desarrollo que se habían propuesto antes del desarrollo humano implicaban mejorar las condiciones de vida de las personas, pero no de manera equitativa. Por lo que hay cosas que no se pueden medir y ayudan a la construcción del bienestar como: la democracia en un país, la seguridad ciudadana o la justicia, la equidad de género o el nivel de calidad del medio ambiente; la inclusión social, así como las libertades políticas y culturales (Valerdi, 2019). A pesar de que hay parámetros que responden a estas libertades propuestas por Amartya Sen se siguen viendo desde una perspectiva económica que no da cuenta de las dificultades que existen desde lo social. Nussbaum, M. (2015) también es una teórica importante cuando hablamos de cuestiones del Desarrollo. Nussbaum (2015), en las mujeres y el desarrollo humano: el enfoque de las capacidades, hace una comparación entre el enfoque de las capacidades del trabajo de Sen al referirse a ellas como libertades humanas, sino que para Nussbaum (2015) cuando hablamos de capacidades nos referimos a oportunidades humanas, haciendo un paréntesis importante entre las capacidades que existen entre hombres y mujeres desde su nacimiento. Este falta de oportunidades entre hombres y mujeres las mantiene dependientes del varón para el desarrollo de su persona. La limitación de oportunidades educativas limitará más adelante su libertad económica y por lo tanto su libre dependencia financiera sometiéndola a las oportunidades que tenga su pareja, convirtiéndola en su ser inseguro y vulnerable. Sin embargo, esto puede cambiar de acuerdo a Nussbaum (2015) cuando las mujeres participan en la vida pública, crean redes de apoyo con más mujeres, tienen familiares y amigas que la vuelven una persona segura, tienen un trabajo que las llena de placer y orgullo, pero además desarrollan su sentido de capacidad humana frente a los otros.

Capítulo 2

Introducción a las teorías feministas

Incorporar a las mujeres en los saberes escritos tiene como objetivo hacer evidente la opresión con que vivimos las mujeres y además un sentido de lucha que busca que se reconozca y garantice la igualdad plena de todos los seres humanos. De acuerdo con Llombart (2016), los conocimientos elaborados desde el feminismo ayudaron a corregir las teorías científicas desde las ciencias sociales y biológicas que justificaban este patriarcado desde su *naturaleza femenina*.

La historia del feminismo comienza con la llegada de la Ilustración, entre los siglos XVII y XVIII, años en los que se reconoce los derechos de los seres humanos como iguales con la declaración de los derechos del hombre, pero en el que se excluye a las mujeres y a otros grupos vulnerados del proyecto legal. Como respuesta en 1789 Olympe de Gouges escribe “La declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana” y la “Vindicación de los derechos de la mujer”, podríamos decir que estas obras son las primeras manifestaciones de la teoría feminista en el que se defiende la aplicación de la igualdad de derechos para mujeres y hombres. Tal declaración, es una petición de reconocimiento a los derechos: derecho a la educación y trabajo, los derechos matrimoniales y respeto a la custodia de los hijos y el derecho al voto (Heras, 2008). Aunque en la Ilustración las mujeres quedamos fuera del proyecto igualitario, con el feminismo las mujeres comenzaríamos a defender un sistema legal igualitario en el que se reconociera nuestros derechos, el derecho a la educación y el trabajo, los derechos matrimoniales, la custodia de sus hijos y el derecho al voto.

Más adelante, entre los siglos XIX y las primeras décadas del siglo XX, se lucha por la defensa y reconocimiento de la mujer como ciudadana con las sufragistas. Mientras que en Europa las manifestaciones feministas se escucharon a voces aisladas, en Estados Unidos se dio a partir de movimientos sociales y, en consecuencia, las mujeres en Estados Unidos consiguieron la educación y el derecho al trabajo primero que en otros países. Se considera que los inicios del feminismo estadounidense son a partir del año 1848, cuando se publica “La Declaración de Séneca Falls”, tras la primer Convención de los derechos de la mujer (Heras, 2008). Una de las mayores críticas a las sufragistas fue que centraron más su atención en la clase media descuidando el resto de los grupos

como las mujeres negras y las obreras, al contrario de lo que sucedió en Europa, la emancipación femenina del siglo XIX estuvo ligada directamente con el socialismo y tuvo mayor conexión con la clase trabajadora. Las manifestaciones feministas no solo ocurrieron desde los grupos de mujeres organizadas sino también incluyó el pensamiento de algunos teóricos como fueron Friedrich Engels, quién sostuvo que las desigualdades entre hombres y mujeres no eran causadas por la sexualidad sino por la aparición de la propiedad privada y la exclusión femenina de la esfera de la producción, y Simone de Beauvoir quién defendió que la diferencia que se le otorga a las mujeres es a causa de los significados en los sexos (Heras, 2008).

Para Beauvoir (1949), la sexualización cultural de los cuerpos nos va poniendo limitaciones de nuestro desarrollo en sociedad, de tal forma que una niña a los 12 años ya conoce que difícilmente podrá llegar a ser marino o militar por lo que prefieren tener un marido, cuya situación económica sea mejor a la suya, y así pueda crecer más fácilmente. De acuerdo a Beauvoir (1949), el ritmo de vida y el nivel social se determinan con relación a los ingresos masculinos, es por esta razón que cuando una mujer se une en matrimonio el divorcio solo pasa a ser una posibilidad si cuenta con los recursos para salir adelante. Casarse suele ser una de las principales aspiraciones de las mujeres, en cambio los hombres buscan otras objetivos y deseos, tienen una ventaja cultural importante, se interesan en los asuntos del mundo desde muy pequeños, están al corriente de la política, pertenecen a algún partido o sindicato, están comprometidos con el espacio de lo público y, por lo tanto, poseen un pensamiento crítico que a diferencia de las mujeres y a pesar de asistir a eventos de cultura, la falta de práctica no les permite razonar bien, aun siendo inteligentes, sensibles, sinceras, no saben exponer sus opiniones. Por este motivo, los hombres incluso siendo menos inteligentes, lograrán exponer sus ideas con mayor facilidad y así demostrar que tienen razón, aunque no la tengan (Beauvoir, 1949).

Beauvoir (1949), también nos dejó claro que la historia como la conocemos hasta el día de hoy ha sido escrita por hombres y las mujeres que han participado en el espacio público solo lo pueden hacer de manera honrada si lo hacen a lado de un hombre, y aquellas mujeres que disfrutaban de los poderes del hombre, como prostitutas, son deshonradas y moralmente excluidas de la sociedad. Las mujeres acomodadas son las que llevan una vida feliz y socialmente equilibrada y, por lo tanto, reciben autoridad en sociedad. De acuerdo a Beauvoir la maternidad es respetada cuando la mujer es casada, la madre soltera sigue siendo el ojo de muchas críticas.

Para los años setenta, las manifestaciones feministas ya se pronunciaban desde una perspectiva radical, en la que se plantean dos grandes temas: el primero fue lo personal es político, que sostiene los problemas de las mujeres desde el ámbito privado son problemas públicos y el segundo fue el análisis a las causas de esta opresión en donde el concepto de patriarcado desempeñaría un papel fundamental. Algunas obras teóricas publicadas en 1970 fueron Política Sexual, de Kate Millet y La dialéctica de la sexualidad, de Sulamith Firestone, estos esfuerzos nos ayudan a mostrar que, si bien la desigualdad biológica era un hecho, el patriarcado era una realidad de complejidad histórica que podía ser cambiada. El feminismo radical reclama derechos, independencia económica y una libertad sexual que les permitan alcanzar dicha igualdad (Heras, 2008). De las aportaciones más relevantes del feminismo radical están la organización y reflexión que promueven, la defensa del igualitarismo y el rechazo de la jerarquía entre las propias mujeres. Para Lerner (1985), el patriarcado es una construcción histórica elaborada por hombres y mujeres en un proceso de casi 2.500 años; la primera forma del patriarcado recayó en el sistema arcaico en donde el núcleo básico era la familia patriarcal, formado por padre, madre e hijos, este modelo era representado en distintas figuras religiosas para la construcción de normas y valores, y a partir de ahí se consideraron las funciones que serían apropiadas para cada sexo (Lerner, 1985).

De acuerdo a Lerner (1985), el sistema patriarcal solo puede funcionar con la cooperación de las mujeres, al inculcar los géneros entre las futuras generaciones, la privación de la enseñanza, la prohibición de conocer su propia historia, la división entre ellas al definir la respetabilidad, y corregir el patriarcado, esta construcción de pensamiento y análisis requiere la participación de ambos, hombres y mujeres, un pensamiento crítico sobre nuestra propia manera de ver y actuar. Segato (2018) nos dice que, al nombrar los procedimientos reconocemos las formas en las que actúa el patriarcado de una manera sutil y casi imperceptible en el espacio público, le damos nombre a las formas de violencia que nadie había reconocido como la “violencia psicológica”.

De acuerdo a Heras (2008) hasta los años ochenta se pueden observar tres perspectivas: el feminismo liberal, el feminismo socialista y el feminismo radical, además de surgir nuevas visiones como el feminismo cultural, el feminismo de la diferencia y el postmoderno. Para Suárez Llanos (cit. por Heras, 2008) el feminismo se puede clasificar en dos grandes perspectivas, el feminismo de la igualdad y el feminismo indómito o de la

diferencia. Una de las más grandes representantes del feminismo de la igualdad es la estadounidense Betty Friedan, cofundadora de NOW (Organización Nacional de Mujeres), algunas de sus obras más destacadas fueron “La mística de la feminidad” en 1963, “La segunda fase” en 1981 y “The fountain of age” en 1993 (Amoros y Miguel, 2014). En su primera obra, Friedan (cit. por Amoros y Miguel, 2014) constató que los problemas de las mujeres en la actualidad se encuentran en la doble jornada laboral, porque pueden acceder a puestos de trabajo, pero eso no va acompañado de una igualdad en el ámbito público ni privado, implicando la imagen de una *superwoman*.

Por otro lado, de acuerdo con Llombart (2016), el feminismo socialista marcaba una desigualdad de las mujeres desde el ámbito público al no desempeñarse desde el trabajo asalariado, lo cual las volvía dependientes del otro, y por lo tanto eran víctimas de esta división causada por el capitalismo. Para Friedan (cit. por Amoros y Miguel, 2014), la causa de esta desigualdad no está en el capitalismo sino en el sistema patriarcal, una de sus críticas al feminismo socialista es que confunde la dominación de las mujeres por el sistema capitalista y no por el sistema patriarcal, ya que el capitalismo surgió tiempo después cuando el patriarcado ya estaba impuesto, pero reconoce una alianza entre ambos para seguir funcionando; si bien el capitalismo exigía que alguien debía quedarse en casa cumpliendo las tareas reproductoras no obligaba a las mujeres a hacerlo, sino es a partir de la aceptación sexo género que se dan estos roles. De acuerdo con Llombart, (2016) el problema del feminismo socialista es que considera la situación de las mujeres como un problema de segundo orden y que la igualdad se lograría al terminar con las clases sociales.

Para Friedan (cit. por Amoros y Miguel, 2014), no bastaba con incorporar a las mujeres al trabajo y obtener un grado más alto de estudio para alcanzar la igualdad, sino al contrario con esto solo se pudo ver la doble carga de trabajo que recaía en las mujeres, en casa y en el espacio laboral, lo que implicaba una imagen de una *superwoman* y lo cual se iba complicando más cuando se intentaba llevar estas tareas a la perfección. El hecho de que las mujeres pudieran trabajar fue a costa de menores salarios y mayores dificultades para conseguir un puesto de relevancia. Esto nos indica que no bastaba con lograr las libertades civiles para alcanzar la igualdad, sino que se requería también cambios sustanciales en el mundo laboral, en la familia y en la sexualidad.

Para Friedan (cit. por Amoros y Miguel, 2014), el feminismo había llevado a las mujeres a una postura de todo o nada, es decir tener familia o tener “igualdad”, lo cual

llevaba al feminismo a una racionalidad poco eficaz y condicionada, y como consecuencia habría alejado a mujeres que podrían interesarse en la lucha por acusar a las feministas de rechazar la familia. Los aspectos negativos del feminismo de la igualdad no dejaban que se ganara la incorporación de todas las mujeres a la lucha feminista, fue necesario que más adelante apareciera una imagen feminista más dialogante y dispuesta al consenso.

Frente al feminismo de la igualdad aparece el feminismo de la desigualdad, el cual defiende que ésta se da por el patriarcado en la mujer y por los esfuerzos del feminismo por querer insertar a la mujer en esta igualdad masculina (Heras, 2008). Dentro de este feminismo se encuentra el feminismo radical, el feminismo cultural, el feminismo de base psicológica y el feminismo postmoderno.

El feminismo cultural trata de afianzarse en la diferencia, manifestaciones femeninas en contra de la pornografía y la contracultura en la que se exalta lo femenina en lugar de lo femenino (Heras, 2008). Desde el feminismo cultural se adopta el lesbianismo como alternativa a la heterosexualidad condenada al mundo masculino y, por último, el feminismo postmoderno elimina la diferencia, para Jane Flax el postmodernismo es la muerte a la tesis del hombre.

Después de este recorrido por los diferentes enfoques teóricos feministas que existen, podemos darnos cuenta de que cada uno describen los problemas de la mujer desde su propia particularidad, han sido tratados desde la división social del trabajo hasta un enfoque más radical que persigue una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres desde la diferencia, es con este último que reflexiono mi investigación.

Las mujeres y el trabajo

El trabajo ha sido desde la historia un espacio por definición masculino, en donde el Estado, la Sociedad y la Cultura siguen reproduciendo este modelo Patriarcal debido a que necesitan una fuerza invisibilizada para su mantenimiento y reproducción, dejando de lado la participación de las mujeres en el espacio privado. Resulta entonces difícil cuando las mujeres deciden incorporarse a la fuerza laboral, aumentando su carga de trabajo con doble o triple jornada laboral, además de reducir sus oportunidades de crecimiento

cuando deciden casarse o ser madres. En un principio, los movimientos feministas creían que para erradicar la opresión que vivían las mujeres debían incorporarlas a la fuerza de trabajo, pero no determinaron que la dependencia y opresión son fenómenos complejos que no se liberan por sí solos, lo podemos ver en sociedades donde la participación de las mujeres está normalizada y la vida de las mujeres continúa según Lagarde (2005) en cautiverios.

En muchas ocasiones existe una brecha salarial importante para las mismas tareas entre hombres y mujeres, o por su parte deciden darles tareas menos especializadas y menor pagadas, lo cual bajo el argumento de Beauvoir (1949) provoca en las mujeres la idea de conseguir un marido para salir de trabajar porque no ven en sus propias carreras un camino exitoso. Para Espino y Salvador (2016), aun cuando la unidad familiar cambia sus roles de trabajo y es la mujer quién recibe un salario, persiste una desigualdad salarial, para Vergara (2015, s/p) “mismo trabajo productivo: diferente salario y diferentes oportunidades laborales. Mismo trabajo reproductivo: diferente carga según el cuerpo sexuado y diferente valoración social”. El techo de cristal nos ayuda a explicar este problema, por qué, aunque aparentemente no haya limitaciones marcadas para el desarrollo de la mujer en el ámbito de lo público, siguen existiendo barreras difíciles de esquivar que impiden o limitan la carrera profesional de las mujeres.

Se denomina techo de cristal a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles, que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que están contruidos sobre la base de otros rasgos que justamente por su invisibilidad son difíciles de detectar (Burin, 2003, cit. por Turribiano y Giosa, 2019, pág. 130,).

Para Beauvoir (1949), el matrimonio se convierte por lo tanto en la única carrera alcanzable para las mujeres; mientras que los hombres tienen treinta y seis oportunidades, las mujeres solo tienen una y cuando las mujeres se dan cuenta de esta lucha terminan por ceder. Por otro lado, las mujeres que están absorbidas entre el estudio, el trabajo y el deporte, dejan de lado esta necesidad de encontrar un varón que la libere al matrimonio, sin embargo, se enfrentan a más dificultades para desarrollarse como individuo independiente y tendrá miedo a que su destino como mujer se frustre si se entrega completamente a la empresa. Es entonces que, las mujeres se enfrentan a una

doble presión social, por un lado, si se casan y se entregan al marido se convierten en la buena esposa, abandona su crecimiento personal y depende económica y socialmente del crecimiento de su pareja, pero por el otro si se entregan a la empresa dejan de lado su vida personal, aquella íntima que se logra en la construcción familiar.

Para Lagarde (2005), el espacio público del trabajo es solo un lugar de paso para las mujeres, una consecución para su fin de madre-esposa, son sitios para encontrar pareja y relacionarse con otros hombres, con el fin último de casarse. Es para Lagarde (2005) que las mujeres de los estratos más altos trabajan mientras se casan, y las de clases más populares lo hacen con la esperanza de dejar de trabajar. Así la mujer se vuelve dependiente vitalmente, no existe una autonomía ni maduración de las sujetas, en relación al hombre es infantil y siempre necesita de él para poder tomar sus propias decisiones, su dependencia no es solo económica, sino que se ve rebasada en lo jurídico o intelectualmente, se mantienen cautivas en relación a esta dependencia que impide su despliegue y sometidas a las verdades masculinas (Lagarde, 2005).

Cuando las mujeres son madre-esposa, pero deciden continuar trabajando se enfrentan a una división marcada en sus vidas, entre no poder abandonar totalmente su vida privada para desempeñarse en lo público y ser malas madres. El primero, las juzga por pedir permisos para llevar a sus hijos con el doctor, asistir a juntas de la escuela o tomar tiempo para extraer su leche; mientras que el segundo, las juzga porque salen a trabajar, abandonan a los hijos y dejan la casa (Lagarde, 2005). La opresión de la mujer, según Lagarde (2005), consiste en que en un mismo día vive regímenes opresivos diferentes y no existe una diferencia en la unidad entre el mundo de lo público y lo privado, sino que se mezclan entre lo reproductivo y la productivo. No dejan su trabajo en lo privado cuando se desempeñan en lo público porque así lo dicta la norma social. Las mujeres no restan actividades, no se ven desembarazadas de actividades y obligaciones, sino que suman obligaciones y deberes, suman horas de trabajo y responsabilidades. Esta doble opresión es incluso una convicción de las mismas mujeres en el que el trabajo doméstico no es trabajo, y entre mujeres devalúan y demeritan su participación en la casa, por ser interiorizados socialmente y considerados como naturales (Lagarde, 2005).

Mujeres en trabajos masculinizados

En la actualidad, la mujer ha logrado incorporarse a los espacios laborales, sin embargo, su participación se sigue viendo limitada a través de la construcción de estereotipos que limitan su participación en trabajos que habían sido considerados como “masculinos” (Boeff y Cánovas, 2020). En México, el Instituto de las Mujeres (Inmujeres) en el año 2003 denunció que,

“la segregación ocupacional es una de las principales formas de discriminación laboral hacia las mujeres, caracterizada por la exclusión o difícil acceso de mujeres a ocupaciones consideradas masculinas, y a la vez, su concentración en ocupaciones consideradas femeninas, que muchas veces carecen de reconocimiento y son mal remuneradas” (Boeff y Cánovas, 2020, pág. 31).

Al respecto, nos dice Hualde (2001) que esta desigualdad se reproduce a través de horarios de trabajo neutros que condicionan la posible maternidad de las mujeres, el deber ganarse el respeto de sus compañeros demostrando que pueden ejercer bien su actividad; y de acuerdo con Bahamondes *et al.* (2017), se les exige el doble laboralmente, afrontan acoso y un constante escrutinio en sus vidas privadas, además de ser juzgadas por su condición de mujer cuando se equivocan. De acuerdo a Turribiano y Giosa (2019) a las mujeres se les cuestiona por ser madre, son condicionadas a cortar el periodo de lactancia y su relación afectiva familiar, y susceptibles a ser despedidas por pertenecer a un género sensible.

Turribiano y Giosa (2019) proponen tres teorías desde las cuales se pueden entender estos fenómenos: la teoría del capital humano, las teorías segmentacionistas y las teorías socio-sexuales. La teoría del capital humano, de la escuela neoclásica, supone que el enfoque capitalista marca la demanda laboral: se prefiere hombres porque implican menor costo-beneficio por temas de ausentismo y, por consecuencia, se cree que la mujer tiene menor capacidad y productividad por deberse especializar en tareas del hogar. La teoría de los mercados segmentados considera que el mercado laboral ya se encuentra segmentado entre trabajos masculinos y trabajos femeninos y, la teoría socio-sexuales o feministas identifican al patriarcado como el principal constructor de esta desigualdad laboral. Estas relaciones de género son las que determinan la desigualdad, pues se trata

de relaciones de poder. “En otros términos, razonar y analizar en términos de género no supone solo dividir mujeres y hombres, se trata de situarlos y desentrañar las relaciones de poder que portan sus vínculos” (Turribiano y Giosa, 2019, pág. 128).

Por otro lado, Lagarde (2005) se plantea si la división social del trabajo es a consecuencia del sexo o es histórica. Para Lagarde, un espacio es diferenciado por el género a partir de características sexuales, las formas históricas de entender al hombre y a la mujer recaen entorno al trabajo y a las tareas que le son asignadas en sociedad, donde se les atribuye ciertas características físicas, intelectuales, emocionales y con destrezas específicas. Se cree desde la teoría que propuso Max y Engels que existe una división natural del trabajo, en donde cada trabajo se define con relación al sexo.

De acuerdo a Boeff y Cánovas (2020), las mujeres que se desempeñan desde los espacios construidos como masculinos moldean su propia construcción en una forma de adaptación y buscan lograr de esta manera aceptación en el ambiente de trabajo. En su intento de ser percibidas igual que los hombres, adoptan un tipo de lenguaje y forma de vestir que les permita aceptación entre sus compañeros. En su estudio, Boeff y Cánovas (2020), encontraron que las mujeres ingenieras de la industria curtidora en León, Guanajuato, habían adoptado un lenguaje sexista y una imagen masculinizada que escondiera su cuerpo y ahuyentara el interés sexual sobre ellas; para hacerse “respetar” debían mostrar cierta rudeza y así, las mujeres podrían competir por los lugares que ocupan los hombres.

Los espacios de trabajo nos ayudan a explicar cómo las mujeres son condicionadas por la estructura patriarcal. Para que una mujer pueda ser “igual” de buena que el otro deberá reservar su maternidad, no usar falda, hacerse “respetar”, adoptar un lenguaje sexista y participar en el juego de los albur¹. El albur se ha construido desde la masculinidad y hace referencia al acto sexual, desde este lenguaje verbal el hombre hace uso pasivo y de abuso a su adversario. Los albur que aparentemente forman parte de una tradición cultural mexicana son palabras que aluden al cuño sexual, agrediendo simbólicamente el cuerpo del otro (la mujer) y exhortando cierto grado de superioridad masculina (Boeff y Cánovas, 2020).

¹ El juego de los albur definido por O. Paz (1999, cit. por Boeff y Cánovas, 2020, pág. 39) “es un combate verbal dotado de alusiones obscenas y sexualmente agresivas, cuyas trampas discursivas pretenden anonadar verbalmente al adversario, el cual, subyugado, queda en la pasividad, es poseído y violado”.

Así, las desigualdades persisten en el espacio de trabajo, pero son encubiertas por acciones difíciles de percibir, el deber esforzarse más para ser valoradas como “iguales”, deber demostrar que pueden llevar a cabo ciertos puestos cuyo modelo de trabajo era considerado como masculino, cuando hablamos de estos casos. Los espacios de trabajo se están modificando, pero aún persiste esta división social que refiere de forma directa a una división sexual del trabajo que coloca a las mujeres en desventaja. La exclusión de las mujeres en trabajos “masculinos” persiste en reservar ciertos puestos, generalmente los de mayor nivel y mejor remunerados a hombres, en viajes de trabajo alargados, trabajo nocturno, jornadas laborales que implican horarios extensos fuera del tiempo de guardería o días de semana en la que no la abren.

La participación de las mujeres en el crecimiento económico ha traído consigo nuevas desigualdades: salarios más bajos, doble jornada laboral, acoso sexual y discriminación. Además, la mujer se ha visto condicionada en su desarrollo como madre, para ser valorada como igual a los hombres en los espacios de trabajo. La idea de que una mujer crezca profesionalmente implica ciertas condiciones individuales y familiares que no podrán ser compatibles desde el mercado.

Capítulo 3

Guanajuato en números

De acuerdo a datos del INEGI (2020) Guanajuato cuenta con 46 municipios, está ubicado al centro del país, representa el 1.6% del territorio nacional, registró 6, 166, 934 personas en el año 2020, de los cuales 3, 170, 480 (51.4%) son mujeres mientras que 2, 996, 454 (48.6%) son hombres, de esas personas el 72% se localizan en zonas urbanas y el 28% en zonas rurales. En 2015, había 1 443 035 hogares de los cuales el 28% eran de jefatura femenina mientras que el 72% de jefatura masculina. Su población cuenta con una escolaridad promedio de secundaria concluida (INEGI, 2020).

El estado de Guanajuato aporta 4.0% del PIB nacional, del cual el 85.5% proviene de la industria manufacturera. Su principal actividad económica es el comercio. En el año 2010, llegaron 91 mil 456 personas a vivir a Guanajuato, procedentes del resto de las entidades del país (INEGI).

Ilustración 1. Territorio del estado de Guanajuato. Fuente INEGI (2020).



Durante el año 2015, el 38.2% de la población guanajuatense se encontraba en pobreza moderada y el 3.85% en pobreza extrema. La población vulnerable por carencias sociales fue de 31.8%, mientras que la población vulnerable por ingresos fue de 8.20%. Las principales carencias sociales fueron acceso a la seguridad, acceso a la alimentación y rezago educativo. Y solo el 18% de la población reportó no tener carencias (INEGI, 2020).

En cuestión de salud, en el 2015, las opciones más utilizadas fueron el Centro de Salud u Hospital de la SSA (Seguro Popular) con 2, 69 millones de personas y el IMSS (Seguro Social) con 1,5 millones de personas (DataMéxico, 2020).

En el tema de seguridad, en el año 2019, el 12.7% de los hombres mayores de 18 años percibieron inseguridad en el estado mientras que el 8.46% de las mujeres mayores de 18 años compartieron dicha percepción. Las denuncias más recurrentes en el año 2020 fueron por robo y otros delitos con un total de 56.7% de denuncias al mes (DataMéxico, 2020).

En educación, en el año 2015 se reportó el 93% de la población como alfabeta y un 6.35% de la población como analfabeta; solo el 15.9% de la población tuvo instrucción superior (INEGI, 2020). El mayor número de hombres matriculados fueron en ingeniería, manufactura y construcción con 65, 662, seguidos de administración y negocios con 37, 828, ciencias sociales y derecho con 19,462, mientras que en las mujeres fue principalmente en administración y negocios con 54,128, seguido de ciencias sociales y derecho con 31, 252, e ingeniería, manufactura y construcción con 30,404 (DataMéxico, 2020).

Tabla 1. Número de matrícula de acuerdo al área de conocimiento según datos del INEGI (2020)

Área de conocimiento	Hombres	Mujeres
Ingeniería, manufactura y construcción	65,662	30,404
Administración y negocios	37,828	54,128
Ciencias Sociales y Derecho	19,462	31,252

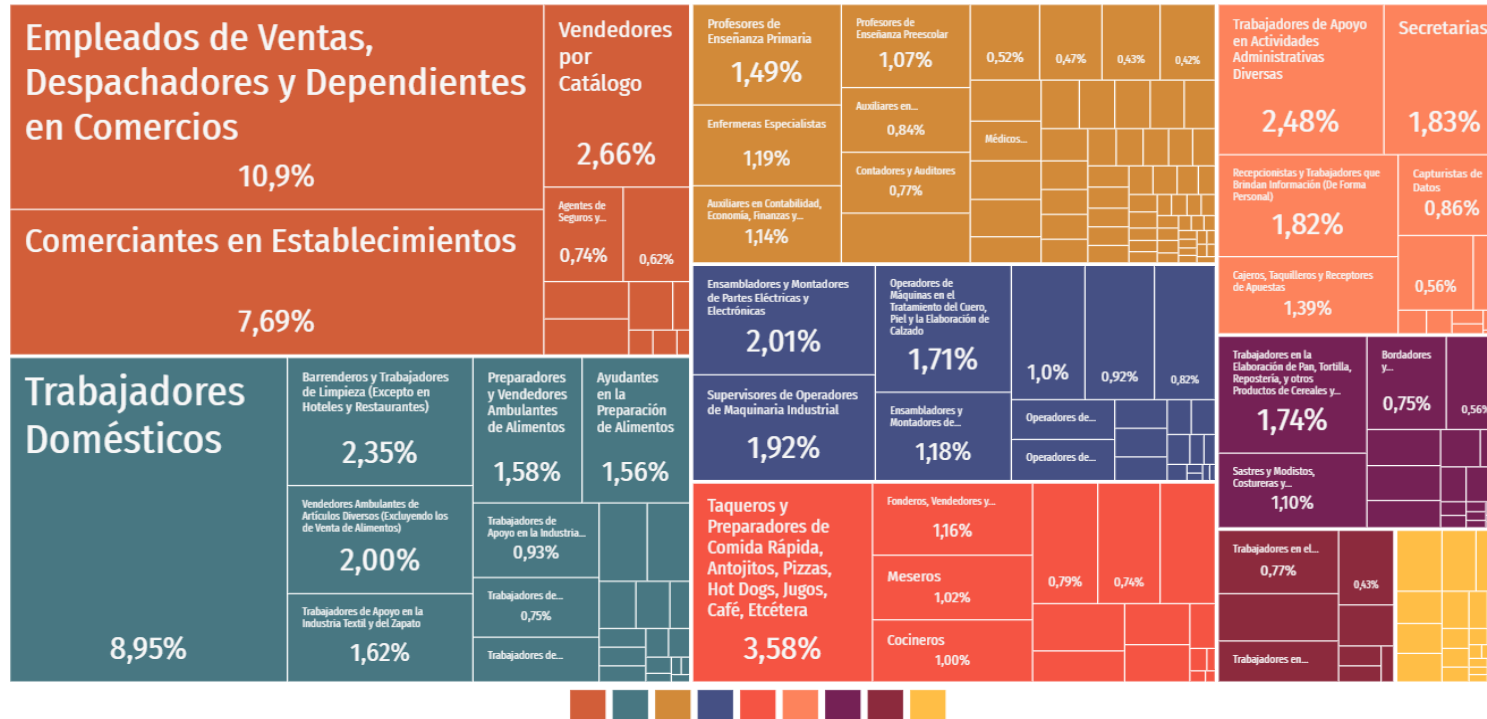
Tabla de elaboración propia.

En el año 2020, de la población ocupada total fueron 1, 720, 749, mientras que la población no económicamente activa fue mayor con 1,797,514, casos reportados (INEGI, 2020). La fuerza laboral es representada por 40.3% mujeres mientras que el 59.7% de hombres, con un salario promedio de \$4,048 pesos mensuales para las mujeres. La ocupación de mujeres se concentra como empleadas de ventas, despachadoras y dependientes en comercios con 110 mil mujeres (10.9%), trabajadoras domésticas con 90.9 mil mujeres (8.95%) y comerciantes en establecimientos con 78.1 mil mujeres (7.69%) (DataMéxico, 2020).

A continuación, presento una ilustración de la concentración de empleos en mujeres en todo el estado. En donde podemos observar en dónde está concentrada la fuerza laboral de las mujeres y su participación en los trabajos menos especializados y por lo tanto, menor remunerados como podrá ser observado en la segunda tabla. Recuperado de DataMéxico (2020):

Ilustración 2. Distribución laboral femenina por ocupaciones (DataMéxico, 2020).

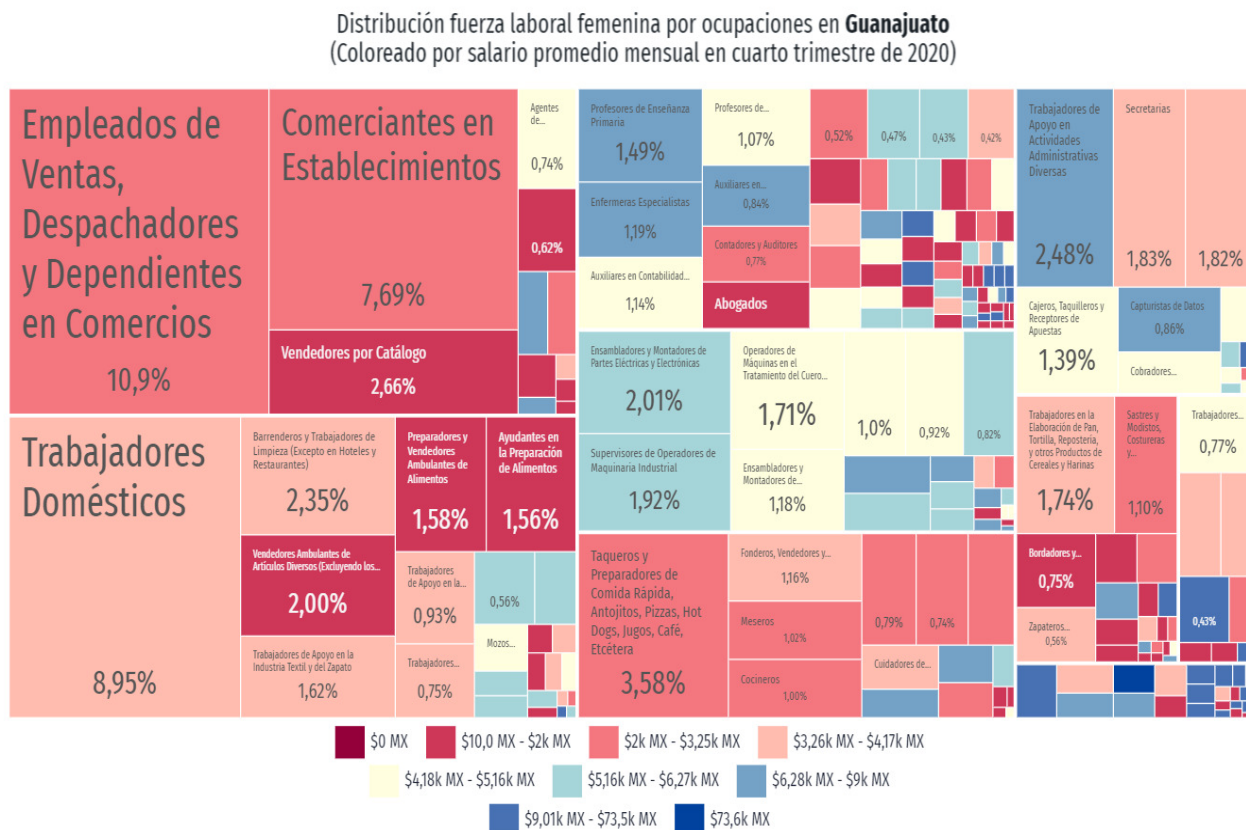
Distribución fuerza laboral femenina por ocupaciones en Guanajuato
(cuarto trimestre de 2020)



datamexico.org/es/profile/geo/guanajuato-gt?occupationSelectorGender1=gender2&roomSelector=bedroomOption&totalGenderSelector1=gender0&workforceSelector=salaryOption

A continuación, presento el salario promedio por ocupación. Recuperado de DataMéxico (2020):

Ilustración 3. Distribución laboral femenina por salario (Data, México, 2020).



datamexico.org/es/profile/geo/guanajuato-gt?occupationSelector=gender1=gender2&roomSelector=bedroomOption&totalGenderSelector1=gender0&workforceSelector=salaryOption

De acuerdo a DataMéxico (2020), en el año 2020 se reportó \$11,2 mil millones de dólares en ventas internacionales y \$9,87 mil millones de dólares en compras internacionales, el estado de Guanajuato recibió \$493 millones de dólares de inversión extranjera directa principalmente de Estados Unidos, España, Alemania y Japón. Los productos con mayor nivel de ventas internacionales fueron partes y accesorios de

vehículos automotores (\$2,71 mil millones de dólares), automóviles y otros vehículos automóviles diseñados principalmente para el transporte de personas (\$2, 41 mil millones de dólares) y alambres y cables eléctricos (\$440 millones de dólares). Los municipios que reportaron mayor nivel de ventas internacionales fueron Silao de la Victoria (\$3,48 mil millones de dólares), Salamanca (\$2,52 mil millones de dólares), Irapuato (\$1,37 mil millones de dólares) Apaseo el Grande (\$1,31 mil millones de dólares) y Celaya (\$904 millones de dólares). Por este motivo que Guanajuato obtiene el cuarto lugar del personal ocupado en industrias manufactureras a nivel federal (INEGI, 2020). Sin embargo, solo 27.4% de las empresas manufactureras ubicadas en el estado cumplen con la norma ambiental, 31.4% la desconoce y el 41.3% no cumple con la norma. En 2018, los sectores económicos que cumplieron la norma ambiental fueron Servicios de Salud y de Asistencia Social (58,5%), Generación, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, Suministro de Agua y de Gas por Ductos al Consumidor Final (53,8%) e Industrias Manufactureras (27,4%) (DataMéxico, 2020).

Del personal ocupado en las industrias manufactureras en el año 2018, hubo un total de 499, 649 personas trabajando en la industria, 230, 040 personas más que en el año 2008 (INEGI, 2020). De acuerdo a DataMéxico (2020) el salario promedio de la mujer ingeniera era de \$6,000 mensuales mientras que el salario promedio mensual de los hombres ingenieros fue de \$10,100 mensuales, lo cual equivale a 4 mil 100 pesos de diferencia.

El corredor industrial del Bajío

La planeación del corredor del Bajío inició a finales de la década de los noventa del siglo XX, con la publicación del Programa de Desarrollo de la Región Centro-Occidente (Peniche y Mireles, 2020). En este documento se menciona que el estado de Guanajuato debía contar con mayor infraestructura y un plan estratégico en su camino para lograr el progreso y con eso el desarrollo. Más adelante, en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) entre Estados Unidos, México y Canadá, se propuso el Programa Nacional de Desarrollo Urbano 1995-2002, donde se planeaba por primera vez los siete corredores prioritarios para la integración urbano-regional. Así mismo, desde el TLCAN, se propuso el Plan Nacional de Infraestructura 2014-2018, en donde México se

puso en el *ojo del mundo* como un país ideal para la logística del comercio, lo cual implicaría la construcción de puertos, carreteras, vías de tren, aeropuertos, centros logísticos y puertos secos. Fue así que el Banco Interamericano de Desarrollo, la Secretaría de Economía y la Secretaría de Comunicaciones y Transportes de México, ubicarían a Querétaro como nodo de la industria aeronáutica, a León y sus alrededores como centro de la industria automotriz, Aguascalientes también formaría parte de la industria automotriz y San Luis Potosí desde la industria metálica (Peniche y Mireles, 2015).

De acuerdo con Peniche y Mireles (2015), Guanajuato ha sido expropiado de sus riquezas desde la época de la conquista y esto no ha cambiado hasta el momento, el despojo de sus recursos naturales, de sus tierras y de su gente se siguen replicando hasta al día de hoy, hasta extenderse a otros territorios como ocurre con la construcción de la presa El Zapotillo en Jalisco, que ha dejado a su paso un río muerto que produce literalmente la muerte de sus habitantes a costa de desviar el agua a la ciudad de León, Guanajuato para el mantenimiento de la industria automotriz.

Según Peniche y Mireles (2015) *El corazón del diamante de México*, como lo han llamado, comprende desde la ciudad de Aguascalientes, pasando por Lagos de Moreno en Jalisco; León, Silao, Guanajuato, Irapuato, Salamanca y Celaya en Guanajuato hasta desembocar en la ciudad de Querétaro y, más alejado, la ciudad de San Luis Potosí. Este corredor ronda de un aproximado de 4 600 000 personas y genera el 51% de la producción económica del país. Funciona como sede de ensambladoras automotrices, algunas de ellas son Nissan en Aguascalientes (desde 1982), General Motors en Silao (desde 1992) y más adelante llegarían Volkswagen (desde 2003) Honda (desde 2011), y Mazda (desde 2014) en Guanajuato; General Motors (desde 2007) en San Luis Potosí; y Hitachi (desde 1994) y Bombardier (desde 2006) en Querétaro. La producción automotriz en esta zona generó en el año 2014, 3 219 786 autos, promocionando al país como un ensamblador competitivo a nivel mundial (Peniche y Mireles, 2015).

En Guanajuato se destinaron 160 kilómetros para armadoras automotrices y se hizo la construcción de diferentes instituciones públicas y privadas en el área de las ingenierías como la Universidad Nacional Autónoma de México, el Instituto Politécnico Nacional, los diferentes Tecnológicos y la Universidad de Guanajuato. A su vez, la construcción del Aeropuerto Internacional del Bajío que tendría como finalidad ser punto estratégico para la movilidad nacional e internacional adentro del corredor industrial, en

donde se albergarían más de 100 empresas nacionales e internacionales, con una aduana de 31 hectáreas de expansión, posicionándose como la más grande de México (Gobierno de Silao, 2020).

Gobierno de Silao (2020, s/p):

*“Puerto Interior comenzó en 1997 con el Guanajuato Siglo XXI, en ese momento se vio la orientación geográfica. El GPI está en el corazón del país y eso de una manera es una **ventaja competitiva**, porque el hecho de que todo mundo pase por aquí es una **oportunidad para todos**... Actualmente GPI tiene una superficie total de mil 200 hectáreas y todas prácticamente están vendidas».*

A continuación, presento unas ilustraciones recuperadas de APIPEG (s/f) en las que se puede ver la distribución geográfica del corredor industrial en Guanajuato:



Ilustración 4. Mapa del corredor industrial Guanajuato, ZONA 1 (APIPEG, S/F).

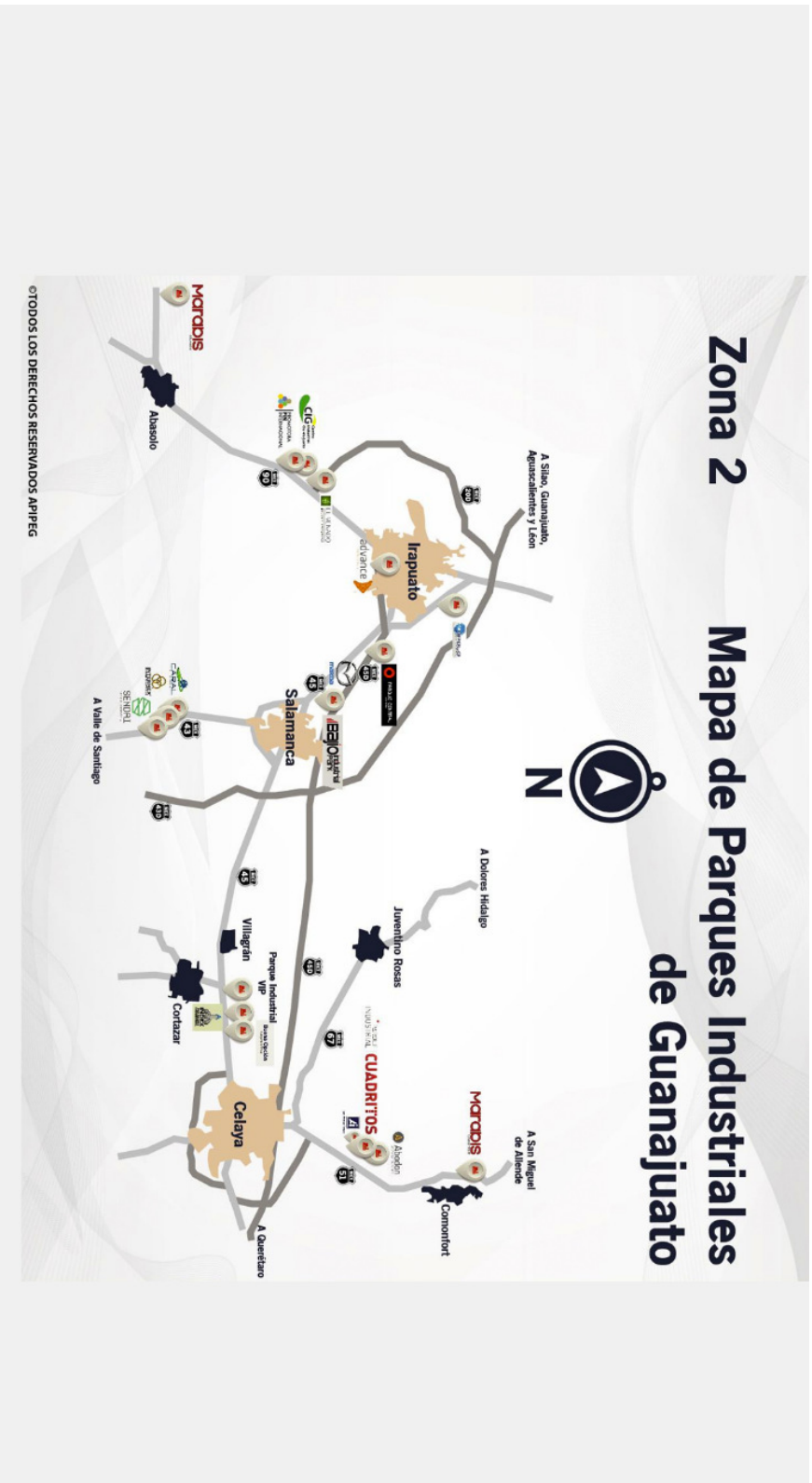


Ilustración 5. Mapa del corredor industrial Guanajuato, ZONA 2 (APIPEG, S/F).



Ilustración 6. Mapa del corredor industrial Guanajuato, ZONA 3 (APIPEG, S/F).

La participación de las mujeres en las ingenierías

Existen pocos estudios con relación al trabajo de las mujeres que se han incorporado en el área de las ingenierías, y un poco menos aún sobre mujeres ingenieras trabajando en la industria automotriz, razón por la cual se justifica la pertinencia de mi estudio. Para términos de la investigación hago una descripción sobre cómo han sido los estudios que se han hecho con relación a las mujeres y las ingenierías.

De acuerdo a Hualde (2001) desde Tijuana y Hermosillo, las nuevas ingenierías han permitido la incorporación de más mujeres, como ocurre con la ingeniería biomédica, en donde ocupan el 90% de la población; a pesar de que las ingenierías crecieron en un contexto masculino, las nuevas carreras tienen mayor apertura a las mujeres en comparación de la ingeniería mecánica o ingeniería civil que hasta el momento siguen siendo consideradas culturalmente como carreras para hombres. Hualde (2001) identifica dos procesos importantes para la incorporación de las mujeres en estos rubros: durante la carrera estudiantil y durante la carrera profesional. Expone que uno de los factores de la permanencia de las mujeres en rubros masculinizados se explica a través de la ambición e individualización, como el llegar a ser la primera mujer gerente, esta competencia se puede explicar desde el sistema patriarcal, aunque la maternidad suele obligar a un reacomodo o incluso interrupción definitiva de las carreras profesionales (Hualde, 2001).

Por otro lado, Figueroa y Olivares (2010) y Guasca *et al.* (2017), mencionan que las influencias culturales dividen los trabajos para hombres y mujeres, este rol histórico ha mantenido a las mujeres lejos de las licenciaturas que han sido tipificadas como masculinas, especialmente en el área de físico-matemáticas, además desde esta investigación se pudo identificar que las mujeres han sufrido discriminación laboral principalmente por su condición de ser madre y se ven limitadas por las tareas del hogar. Para Rodríguez, (2016) y Farias y Mota (2019) el papel familiar determina en gran medida que las mujeres decidan estudiar estas carreras y la maternidad, por otra parte, puede ser un factor que pause su trabajo.

Desde la UNESCO, en su informe de 2017, "Midiendo la igualdad de género en Ciencia e Ingeniería: SAGA Toolkit" en el *Gender Summit XII* en Ciencia, Tecnología e Innovación para América Latina y el Caribe presentado en Santiago, Chile, se encontró

que solo el 28% de las investigadoras en el mundo son mujeres. De acuerdo a este estudio, el 29% de las mujeres graduadas de alguna ciencia dura pertenece a las ingenierías y en México del 47% de las graduadas en ciencia, 29% son graduadas desde las ingenierías. Para Gutiérrez (2017) y Bermúdez, Carrillo y Hernández (octubre, 2020), la falta de evidencias de mujeres en la ciencia es determinante para la incorporación de más mujeres en este campo.

Por otro lado, Bahamondes *et al.* (2017), marcan algunos aspectos de discriminación que viven las mujeres en trabajos masculinizados como la doble exigencia en comparación de los hombres, afrontar acoso sexual, afrontar el escrutinio de sus vidas privadas y ser juzgadas por equivocaciones por el hecho de ser mujer. Además, como señala Ramírez y Tigau (2018), a las mujeres se les exige más académicamente para su aceptación y crecimiento laboral. En esta línea, para Turribiano y Giosa (2019) la distribución desigual en las tareas reproductivas dificulta la inserción de la mujer en el ámbito laboral y demuestra una tensión para las mujeres que buscan llevar el trabajo reproductivo y productivo. En su estudio, una de las participantes en la investigación expresó:

[Cuando Laura se reincorporó al programa de radio en el que trabajaba, su jefa le preguntó: "¿Vas a seguir dando pecho o puedo contar contigo?". Ella contestó que iba a seguir dando pecho y que podían contar con ella, las dos cosas. Su jefa decidió condenarla al más absoluto ostracismo y no se dirigió a ella durante semanas (Turribiano y Giosa, 2019, pág.123).

Estos autores exponen diferentes casos de la dificultad que viven las mujeres en el trabajo reproductivo, así como desigualdades.

Luego de que Twitter Inc. y Microsoft Corp Inc. fueran demandadas en 2015 por sus trabajadoras ingenieras, por recibir menores compensaciones económicas, Google se convirtió en otra de las empresas del grupo Silicon Valley que entró en la vorágine de demandas vinculadas al rubro de la tecnología. "Google ha sido muy consciente del problema durante años, pero lo perpetúa promoviendo a las mujeres con menos frecuencia", aseguraron las ingenieras. Ellen Pao fue la primera empleada en llevar a Google a juicio. Pao afirmó que "existía una atmósfera sexualmente cargada donde los hombres acosaban a sus compañeras de trabajo, que no las habían ascendido y que las habían despedido por su

género". A pesar de que perdió el juicio, el caso animó a otras mujeres a hablar. Desde entonces, los juicios se han sucedido uno tras otro (Turribiano y Giosa, 2019, pág. 124).

Por otro lado, Boeff y Cánovas (2020) hacen un estudio de la incorporación de las mujeres en la industria curtidora en León, Guanajuato. Encuentran que las mujeres moldean su propia construcción de identidad de género como forma de adaptación en espacios masculinizados y lograr de esta manera, aceptación en el ambiente de trabajo.

En una encuesta realizada por la consultora Deloitte en Estados Unidos, se encontró que una de las razones por las cuales las mujeres no consideran una carrera en la industria automotriz es por ser un entorno poco amigable para las mujeres y que no permite el balance vida-trabajo, pero que permanecería en la industria por los atractivos salarios (Botero, 2020).

En este capítulo pudimos darnos cuenta de la relación que tiene la teoría del techo de cristal y su aplicación en los casos mencionados por los diversos autores, los obstáculos son difíciles de percibir, no vienen marcados por reglamentos o líneas de contrato, sino que son presentadas en un ascenso difícil de conseguir debido a su condición de mujer, la permanencia en el trabajo les implica dobles o triples jornadas laborales en una estructura casi imposible de conciliar con la vida familiar. Muy particularmente en el caso de las ingenierías, son lugares que históricamente han sido destinados para los hombres, porque de acuerdo a su naturaleza les era más fácil desarrollarse en el sentido matemático y las mujeres creían que debían responder a lo social, así que cuando una mujer decide incorporarse a estos espacios le cuesta el doble o triple de trabajo incorporarse en relación a sus compañeros masculinos, sumándole a esto el constante acoso y escrutinio que deben sobrellevar y que ha sido normalizado como parte de la industria automotriz.

Capítulo 4

Políticas automotrices y el desarrollo de la Industria automotriz en México

La industria automotriz en México y el mundo nos ayuda a explicar las distintas etapas que han tenido los Modelos del Desarrollo desde la industrialización, como sustitución a las economías agropecuarias, hasta el modelo neoliberal que busca la incorporación de la industria extranjera para la inyección económica de las naciones. La industria automotriz es considerada un pilar económico importante para el desarrollo de las naciones por el gran número de empleos que trae, las recaudaciones fiscales y la modernización tecnológica que emplea, además de todos los sectores que se ven beneficiados de este arrastre económico, “pues incluía desde la extracción y transformación del hierro, la producción del acero, el caucho para las llantas, componentes eléctricos, el vidrio, la extracción y producción de combustibles fósiles, hasta el sector financiero con las aseguradoras, arrendadoras y empresas crediticias” (Jiménez y Pérez, 2017, pág. 4).

Los esfuerzos de México por industrializar el país se vieron marcados en políticas públicas que favorecieron la llegada de distintas industrias, pero muy en especial la de la Industria automotriz, en sentido tal que, se han marcado como “Decretos automotrices” o “Políticas Industriales”. Los anteriores dirigidos a la regulación de producción y ventas de automóviles. Es así que se encuentra suscrito en distintos tratados comerciales internacionales para el favorecimiento de la industria y las empresas trasnacionales. Su participación económica la coloca como la industria más importante, superando inclusive al sector petrolero (Secretaría de Industria y Comercio, 2012). En México comienza en el año de 1925 con la instalación de la línea de ensamble Ford, posteriormente, en 1935 se instala la primera planta de General Motors, y Automex en el año de 1938, que posteriormente se convertiría en Chrysler (Vicencio, 2007; Jiménez y Pérez, 2017).

En la década de los sesenta (1962-1976) como nos señala Vicencio (2007) la política del país estuvo concentrada a la sustitución de importaciones por el fortalecimiento de un mercado interno, de tal forma que se limitaron las importaciones de vehículos, se restringió la importación de ensamblados completos y transmisiones, se limitó

a un 40% de capital extranjero para las inversiones en plantas fabricantes y se estableció un control de precios.

De 1977 a 1989, el enfoque nacional estuvo orientado al fortalecimiento de la industria nacional, protección comercial y promoción a las exportaciones (Vicencio, 2007). Sin embargo, la crisis de 1982 produjo que el mercado interno se fuera frustrando, mientras que la inversión extranjera iba creciendo con dos plantas en el Norte de país, que de acuerdo con Jiménez y Pérez (2017) algunas de las causas de que Estados Unidos haya decidido invertir en México y en estos territorios fue posiblemente los bajos costos en la exportación con relación a Japón, además de la devaluación de 1976 la diferencia salarial entre México y Estados Unidos se hizo más amplia y resultaba más barato mantener la producción en México y por último, que el estímulo fiscal era del 100% en sus exportaciones.

Más adelante, se abrieron fronteras para la compra de autopartes, etapa que se ha ido fortaleciendo desde los años ochenta y se ve concretada en el año de 1994 con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) que tenía como principal propósito la apertura comercial y financiera a través de la reducción de las tasas arancelarias entre Estados Unidos, México y Canadá (Castro y Santacruz, 2019; Basurto, 2013; Martínez y Carrillo, 2019; Vicencio, 2007). Con este tratado se ha ido terminando la etapa de proteccionismo del país, fue así que pasó de un modelo proteccionista a uno de tipo neoliberal, el cual sigue predominando hasta la actualidad. Uno de los puntos más importantes en la apertura comercial es que decreta el fomento y modernización de la industria automotriz y se incluyen palabras como globalización, desregulación económica y modernización (Jiménez y Pérez, 2017). Termina el proteccionismo a la industria nacional y las empresas ya no tienen la obligación de comprarles a la industria de autopartes mexicana, lo cual termina finalmente con la industria nacional.

Podemos ver cómo la incorporación de la industria automotriz más que por una necesidad económica, se introduce a México como una imposición política del modelo de desarrollo. El retiro de México en la industria automotriz hizo que se dejaran de lado las políticas públicas para este sector, permitiendo a su vez que las empresas trasnacionales trabajaran bajo su propia dinámica, dando apertura a la precarización del empleo con el fin de garantizar precios competitivos y la transferencia de valor a las grandes empresas de la industria terminal (Jiménez y Pérez, 2017).

Por otro lado, de acuerdo a Jiménez y Pérez (2017) la industria estadounidense abrió sus puertas al mercado de autopartes como ventaja competitiva a la industria japonesa. En el 2006, Ford tuvo pérdidas de 12 billones de dólares y GM y Chrysler se declararon en quiebra, y para el 2008, Ford presentó ante el Senado de Estados Unidos una solicitud de préstamo que implicaba a todo el conjunto automotriz y la demanda del apoyo del Estado al sector automotriz (Jiménez y Pérez, 2017). El Estado tenía claro la importancia de la industria automotriz por el empleo, y de no apoyar a su transformación se convertiría en un gran problema de desempleo. De tal manera que, se comprometieron en cuatro pilares: competitividad, seguridad, ecológico-ambiental y calidad de clase mundial, dando a su vez el paso a la incursión de nuevas empresas como Tesla, Google, Uber, etc. (Jiménez y Pérez, 2017).

La extensión de la industria estadounidense hacia México los hizo más competitivos en el mercado global. Trasladando la fuerza de producción a los países Latinoamericanos, pero no los centros de Información, es decir dejando el diseño, la investigación y el desarrollo del producto en los países de origen. Además, se estableció una nueva estructura basada en la contratación por salarios más bajos y nuevas reglas de trabajo flexible (Jiménez y Pérez, 2017).

En la siguiente tabla presento cuáles son los acuerdos transnacionales que tiene México con otros países en relación al comercio y distribución de la industria automotriz:

Tabla 2. Marco normativo y acuerdos transnacionales de la industria automotriz en México

Marco normativo y acuerdos transnacionales de la industria automotriz en México	
Ambientales SEMARNAT	El Art. 32Bis de La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece que a esta dependencia le corresponde promover el ordenamiento ecológico del territorio nacional; diseñar y promover los instrumentos de fomento y normatividad ambiental para proteger al medio ambiente y planear y organizar el seguimiento y evaluación de los avances en el abatimiento de emisiones de contaminantes a la atmósfera.
Seguridad SCT:	El Art. 36 de La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y el 50 de la Ley de Caminos,

	<p>Puentes y Autotransporte Federal establece que a esta dependencia corresponde regular los servicios del autotransporte federal, internacional, transporte privado, elaborar normas oficiales mexicanas e intervenir en la autorización de los vehículos de carga que deben transitar por carreteras federales.</p>
Información al consumidor SE y PROFECO	<p>El Art. 34 La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece que a esta dependencia corresponde promover y vigilar la comercialización, distribución y consumo de bienes y servicios al conducir las políticas generales de la industria, el comercio, el abasto y los precios.</p> <p>La Ley Federal de Protección al Consumidor establece que corresponde a la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO) vigilar que se cumpla con lo dispuesto en la propia Ley y sancionar su incumplimiento, verificar a través de visitas, requerimientos de información o documentación, monitoreos, o por cualquier otro medio el cumplimiento de esta ley.</p>
TLCAN	<p>De conformidad con el numeral 19 del Apéndice 300-A.2 del TLCAN, México eliminó el 1 de enero de 2004, el requisito de permiso previo de importación a los vehículos nuevos y a los provenientes de Estados Unidos y Canadá con arancel de 0% conforme al calendario de desgravación.</p>
TLCUEM	<p>De conformidad con el numeral 4, Artículo 6 de la Decisión 2/2000, a partir del 1 de enero de 2007 quedó eliminado el arancel a la importación de vehículos nuevos procedentes de la Comunidad Europea.</p>
ACE 55 (Argentina y Brasil)	<p>Conforme a los Apéndices I y II, Sobre el Comercio en el Sector Automotor entre México-Argentina y México-Brasil, respectivamente, el arancel recíproco a las importaciones de vehículos se estableció en 0% desde el año 2003 y libre comercio de vehículos a partir del 1 de enero de 2006 para las importaciones de vehículos procedentes de Argentina; y del 1 de enero de 2007 a las importaciones de vehículos procedentes de Brasil</p>

	(sólo para fabricantes de vehículos y distribuidores autorizados). Con Uruguay existe libre comercio bilateral desde 2011.
Acuerdo México-Japón	A partir de la entrada en vigor del Acuerdo (2005), la desgravación arancelaria se aplicó en 7 cortes iguales con tasa base para dicha desgravación de 20 y 30% a partir del 1 de abril de 2011.

Fuente: elaboración propia con información de la Secretaría de Industria y Comercio (2012).

En el siguiente cuadro muestro cómo ha sido el desarrollo de las plantas automotrices en México.

Tabla 3. Asentamiento y crecimiento de la industria automotriz en México

Empresa	Estado	Ciudad	Año inicio	Producto
Chrysler	Coahuila	Saltillo	1981	Camiones Ram (1500, 2500, 4000)
	Coahuila	Saltillo	1981	Motores
	México	Toluca	1968	Journey
Ford M.	México	Cuautitlán	1032	Nuevo Fiesta
	Sonora	Hermosillo	1986	Fusion, Milan, MKZ (e híbridos)
	Chihuahua	Chihuahua	1983	Motores
GM	Coahuila	Ramos A	1979	SRX, Captiva, Chevy, HHR, Monza
	Guanajuato	Silao	1992	Escalade, EXT, GMC, Sierra, Avalanche, Pick Up Silverado,
	México	Toluca	1935	Motores
	San Luis P	SLP	2007	Aveo
Honda	Jalisco	El Salto	1995	Accord (deja de producir en 2007)
	Jalisco	El Salto	2007	CR-V
Nissan	Aguascalientes	Agsc	1982	Sentra, Tiida, HB y March Motores 4 cilindros
	Morelos	Cuautla	1966	Camiones Pick up, Frontier, Tiida
Toyota	Baja C. Norte	Tecate	2004	Tacoma
VW	Puebla	Puebla	1954	Beetle, Jetta, TDI, Sportswagen, nuevo Jetta, Camiones pesados.
	Guanajuato	Silao	2003	Motores de alta tecnología

Fuente: Recuperado de Basurto, R. (2013).

Uno de los principales intereses del mercado extranjero en llegar a México fueron y siguen siendo los bajos costos de producción, que se traducen en bajos costos de transporte, bajos salarios, bajos costos en territorio y el acceso a luz y al agua que ofrecen los gobiernos como parte de los incentivos para atraer al mercado extranjero (Vicencio, 2007; Castro y Santacruz, 2019; Martínez y Carrillo, 2019; Jiménez y Pérez, 2017),

situarse como punto estratégico para la exportación de sus vehículos, al ser país vecino de Estados Unidos cuenta con una ventaja geoestratégica respecto a China y Japón (Botero, 2020), el tipo de cambio, el 28.1% de las empresas reporta que la valuación a la baja del peso mexicano se ve reflejado en un mayor superávit, el aumento en la facturación como consecuencia de la ampliación de exportaciones, la mejora en la eficiencia de producción (Ramírez, 2018), la importante red de acuerdos comerciales que dan acceso a los mercados del mundo es decir, la instalación de la industria automotriz parte de una política pasiva por parte de los gobiernos federales y estatales para incentivar la economía sin proponer mecanismos de protección a sus trabajadores ni al territorio y sin un plan de activación a la construcción de una economía propia.

Si bien, el desarrollo tecnológico en México ha ido más lento con relación a sus competidores, la mano de obra es igual de calificada que en otros países (Castro y Santacruz, 2019), un ejemplo de esto es la productividad económica mexicana, mientras que en Rusia se produjo en 2012 dos millones 231 mil vehículos con una planta de 755 mil trabajadores, México superó esa producción al rebasar los 3 millones de automóviles con una fuerza laboral mucho más reducida de sólo 137 mil obreros automotrices. Aunque la productividad resulte más efectiva, es menor gratificada, mientras que un empleado gana en México \$2,38 dólares por hora, en Estados Unidos es de \$24 dólares por hora (Martínez y Carrillo, 2019).

Tabla. Número de empleos en la industria automotriz por país (2010)

Productores principales 2010		Productores medianos 2010	
País	Empleos	País	Empleos
China	1 605 000 (1)	Rusia	755 000 (3)
Japón	725 000 (5)	Canadá	159 000 (15)
EU	954 210 (2)	Turquía	230 736 (11)
Alemania	773 217 (4)	Reino Unido	213 000 (12)
Corea del sur	246 900 (10)	Italia	196 000 (13)
Brasil	289 082 (8)	Tailandia	182 300 (14)
India	270 000 (9)	Suecia	140 000 (16)
España	330 000 (6)	Sudáfrica	112 300 (18)
México	137 000 (17)	República Checa	101 500
Francia	304 000 (7)	Polonia	94 000
Subtotal	5 634 409	Subtotal	2 183 836

Fuente: Recuperado de Basurto, R. (2013).

Estos números nos ayudan a dar cuenta de que los empleos generados en el sector automotriz han sido pocos y los salarios bajos. Sin embargo, la propuesta de bajos salarios parece ser una política de atracción de inversión extranjera al país, en donde además debían controlar la organización de sindicatos de trabajadores (Hernández, 2018).

El sector automotriz fue uno de los más activos a partir del TLCAN, el Producto Interno Bruto en México subió en un 8.8% entre 1998 y 1999 con la liberación comercial (Vicencio, 2007). De acuerdo a Contreras y Santacruz (2019) los países con mayor producción de automóviles a nivel mundial han sido desde el año 1999 Estados Unidos, Japón, Alemania, Francia, Canadá, España, Corea del Sur, Reino Unido, China e Italia. La importancia del sector automotriz, es tal que durante el gobierno de Obama en los Estados Unidos durante 2008-2009 se apostó a General Motors, Chrysler y Ford Motor para superar la crisis económica de ese momento, y México no es la excepción, ya que de acuerdo a Vicencio (2007) en el año 2007 generaba el 1.6% del empleo nacional, 18% del empleo del sector manufacturero, alrededor del 3.8 % del PIB nacional y el 16% del PIB del sector manufacturero, 19% del total de las exportaciones y el 11% de las importaciones.

De tal manera que, México impulsó como parte del proyecto industrial la creación de distintos centros educativos que demostraran tener las capacidades necesarias para proveer de gente especializada en el crecimiento de estas empresas. En el año 2012 se abrieron 81 institutos tecnológicos que nos ayudan a explicar los 100 mil estudiantes de ingenierías y técnicos que se gradúan por año, además de los 900 programas de posgrado relacionados con estas áreas (Secretaria de la Industria y Comercio, 2012).

El desarrollo de la Industria automotriz en Guanajuato

En Guanajuato, la industria automotriz representa el clúster más importante de América Latina (Castro y Santacruz, 2019), comienza con la llegada de la empresa General Motors (GM) en 1992 a Silao, impulsado por la liberación económica del TLCAN y la apertura del gobierno guanajuatense por atraer inversión extranjera al estado a través de distintas empresas como Honda, Toyota, Volkswagen, Pirelli y Mazda. Sin embargo, estas unidades económicas no se distribuyen en todo el estado, sino que se concentran principalmente en los municipios de Celaya, León, Irapuato y Silao con el 79%, y el resto

en José Iturbide, Pénjamo, Juventino Rosas, Apaseo el Alto, Apaseo el Grande, Doctor Mora, Dolores Hidalgo, Salamanca, San Felipe, San Francisco del Rincón y Villagrán (Martínez, García y Santos, 2014).

Los intereses del gobierno por atraer Inversión Extranjera Directa (IED) han sido la generación de puestos de trabajo, la ampliación de conocimientos técnicos legales, la ampliación de capacidades tecnológicas y el aumento de conocimientos locales. Mientras que, por el lado de las empresas sus ventajas competitivas al invertir en Guanajuato giran en torno a la infraestructura, costos laborales y costos logísticos, sumándole a eso apoyos por parte de la secretaría de atracción de inversiones quién ha otorgado el 80% de los incentivos estatales al sector automotriz durante los último diez años, lo que aumenta el porcentaje de ganancias de las empresas (Hernández, 2018). Además, la ubicación de Guanajuato permite la distribución y logística de sur a norte, es el segundo estado que cuenta con un corredor de ciudades medias, un alto bono generacional y 2.5 millones de jóvenes listos para trabajar (Hernández, 2018).

Aunque la industria automotriz representa un pilar importante para la economía nacional y estatal, está no siempre ha ido en crecimiento. Como vemos en la siguiente tabla ha habido años con fuertes caídas en la tasa de crecimiento. Es así que resulta pertinente la propuesta de Martínez y Carrillo (2019) en la cual nos dicen que la IED no es una condición para el desarrollo industrial sostenible si la capacidad productiva no es utilizada para generar externalidades de manera útil. Es decir, crear sus propias fuentes tecnológicas de autoempleo y así competir en el mercado global, de otra forma solo participa como industria manufacturera.

Aunque la industria automotriz representa un pilar importante para la economía nacional y estatal, está no siempre ha ido en crecimiento. Como vemos en la siguiente tabla ha habido años con fuertes caídas en la tasa de crecimiento. Es así que resulta pertinente la propuesta de Martínez y Carrillo (2019) en la cual nos dicen que la IED no es una condición para el desarrollo industrial sostenible si la capacidad productiva no es utilizada para generar externalidades de manera útil. Es decir, crear sus propias fuentes tecnológicas de autoempleo y así competir en el mercado global, de otra forma solo participa como industria manufacturera.

Exportaciones en Guanajuato, automotriz-autopartes y metalmecánica 2003 a 2013

Año	Guanajuato Totales		Sector automotriz-autopartes			Sector metal-mecánica			CPI
	Exportaciones reales	Tasa de crecimiento	Exportaciones reales	Tasa de crecimiento	Peso en las exportaciones totales (%)	Exportaciones reales	Tasa de crecimiento	Peso en las exportaciones totales	
2003					80.5			0.68	nd
2004	4,582,190,517		3,588,830,641		78.3	37,489,643		0.82	188.9
2005	2,940,059,741	-35.84	2,146,881,078	-40.18	73.0	25,513,602	-31.94	0.87	195.3
2006	3,315,214,726	12.76	2,573,093,342	19.85	77.6	26,660,338	4.49	0.80	201.6
2007	3,157,640,939	-4.75	2,377,022,612	-7.62	75.3	69,224,532	159.65	2.19	207.342
2008	2,744,518,528	-13.08	1,991,525,217	-16.22	72.6	80,107,146	15.72	2.92	215.303
2009	3,024,598,905	10.21	1,964,187,793	-1.37	64.9	59,339,169	-25.93	1.96	214.537
2010	4,145,547,931	37.06	3,003,030,332	52.89	72.4	54,907,185	-7.47	1.32	218.056
2011	5,251,890,592	26.69	3,309,064,855	10.19	63.0	515,710,343	839.24	9.82	224.939
2012	4,376,631,638	-16.67	2,866,933,054	-13.36	65.5	389,330,256	-24.51	8.90	229.594
2013	7,119,921,673	62.68	4,927,705,261	71.88	69.2	619,739,304	59.18	8.70	232.957

Fuente: Recuperado de Martínez, A., García, A., y Santos, G. (2014, 107).

Para finalizar este capítulo, tomando en cuenta la información revisada, no precisamente lo que es bueno para las grandes corporaciones internacionales, es bueno para México. La llegada de la industria automotriz no quiere decir que exista una mejor calidad de vida de las personas, ni un aumento significativo al PIB, tampoco mejores salarios e incluso del año 2000 al 2010 el número de personal total ocupado cayó 15.3%. Al contrario, el despojo del territorio ha traído un aumento al costo de vivienda y la extracción del agua y suelo para el mantenimiento de las grandes empresas que en consecuencia degradan la calidad del suelo e incrementan la contaminación del territorio mexicano. Así mismo, consiguen mejores resultados con menores salarios y largas jornadas de trabajo. Hablando sobre la participación de las mujeres en la industria, en los salarios sigue existiendo una brecha salarial importante que no permite el involucramiento total de las mujeres, además de una división de género marcada por estereotipos culturales que limitan a las mujeres a su participación dentro de ciertos espacios.

Capítulo 5

Metodología de investigación

En este capítulo abordo una descripción sobre la metodología cualitativa, la cual empleé como método de investigación. Aunque además de trabajar con entrevistas e información documental, complementé mi estudio con una encuesta: Mi enfoque y directriz están en los discursos de las mujeres y que pueden resaltarse de manera notable en el capítulo sobre análisis de resultados.

Se seleccionó una de las empresas más importantes y grandes del sector automotriz en México y el mundo, pero será omitido su nombre para guardar la confidencialidad de las participantes. Las entrevistas se llevaron a cabo de manera virtual por el canal de Zoom debido a la Pandemia por COVID 19, pero además porque nos permitió acomodar mejores los tiempos con las participantes sin incomodar en los espacios y tiempos personales.

Se seleccionó esta empresa porque la industria manufacturera y las carreras STEM (Science, Technology, Engineering, and Math), se han caracterizado por ser del sector masculino, lo cual ha dificultado la total incorporación de la mujer a las ingenierías, pero además porque la industria manufacturera es la que mayor porcentaje aporta al PIB en el estado de Guanajuato.

En términos de la metodología se plantea un enfoque feminista, que nos ayuda a resaltar las disyuntivas del conocimiento social desde la vida de las mujeres, dando cuenta de mi postura como mujer y madre. Los espacios de lucha para las mujeres se encuentran en los diferentes espacios, tanto públicos como privados, de tal forma que pude reconocerlos en los discursos de las ingenieras y plasmarlos en este estudio a través de cifras y citas textuales, que pasan a ser interpretados al final del análisis.

Descripción del método cualitativo

Para Íñiguez *et al.* (2017), el método cualitativo se produce a través de la descripción analítica de eventos, situaciones o problemas en general que no se preocupan por la cuantificación sino por la comprensión del caso de estudio y los procesos que interfieren en la realidad, es usado en grupos pequeños de estudio y se basa más en la experiencia social, pero sin dejar de lado aspectos de tipo cuantitativo. Los métodos cualitativos se caracterizan por ser de orden más flexible, interactivo, dialéctico y reflexivo; se preocupan por la manera de cómo acercarse a sus sujetos de estudio y la interpretación que se obtiene de la realidad. Desde un método cualitativo se pueden utilizar diferentes técnicas de recolección en sentido con los objetivos planteados. Cook (1986) nos dice que las investigaciones con métodos cualitativos no pueden dejar de lado aspectos de tipo cuantitativo como las estadísticas, y que en su lugar ayudan a responder a la interpretación de estos datos obtenidos (cit. por Íñiguez, 2017).

Íñiguez *et al.* (2017) nos señalan las siguientes características en el método cualitativo:

- a) *La investigación cualitativa es inductiva y sigue un diseño de investigación flexible.*
- b) *En la metodología cualitativa el investigador ve al escenario y personas en una perspectiva holística. Las personas, escenarios grupos no son reducidos a variables, sino vistos como un todo. Esto implicaría también conocer a las mujeres participantes sus actividades fuera de la empresa o tratar de conocerlas en otros ámbitos*
- c) *Las y los investigadores cualitativos son sensibles a efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de estudio.*
- d) *Las y los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.*
- e) *El y la investigadora cualitativa suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones.*
- f) *Para un investigador o investigadora cualitativa todas las perspectivas son valiosas. Darles la voz, proponer preguntas abiertas donde puedan hablar libremente.*

- g) *Las y los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez en su investigación.*
- h) *Para la y el investigador cualitativo todos los escenarios son dignos de estudio.*

Algunas de las ventajas del método cualitativo nos dice Escudero y Cortez (2018), son que se pueden revelar aspectos a detalle que no pueden ser comprendidos desde datos numéricos, se analiza a profundidad el objeto de estudio, se revela información de manera individual y específica lo cual no sucede con otro tipo de investigaciones, ayuda a identificar nuevas problemáticas de estudio, el involucramiento del investigador con su problema de estudio es mayor lo cual implica una identificación de distintos escenarios. Mientras que, algunas limitantes son que el involucramiento con el objeto de estudio es mayor, lo cual puede llevar a sesgar los resultados que se obtengan, los resultados pueden variar desde la perspectiva que se esté estudiando el problema, y dependen del nivel de análisis del investigador, la información obtenida no pueda ser cuantificable (Escudero y Cortez, 2018). Aunque de acuerdo a Cook (1986, cit. por Íñiguez, 2017), también se pueden tomar técnicas de tipo cuantitativo para la revisión del análisis, pero los datos obtenidos son desde el sentir de las personas, además de consumir mucho tiempo de estudio pudiendo tardar años para la revelación de resultados.

De acuerdo a la propuesta que nos otorga Barragán (2007), las etapas del método cualitativo son:

1. Generación de datos y obtención de la información. En esta primera etapa se define el objeto de estudio y los límites del trabajo. Existen cuatro tipos básicos para la recolección: el lugar, los actores, los eventos y acontecimientos y el proceso en el cual están inmerso los actores. Se aplican diferentes técnicas como la entrevista, documentos, materiales visuales, lugar, actores, eventos y acontecimientos.
2. El procesamiento de la información. En esta etapa, comienza el proceso de ordenamiento de la información y se da estructura a los datos obtenidos. Se hace una lectura, clasificación y codificación de los resultados obtenidos.
3. El análisis y la interpretación de la información obtenida. En esta etapa se trata de interpretar los datos que obtuvimos buscando explicaciones alternativas a la realidad. Se da lectura e interpretación a los datos obtenidos.
4. Redacción de resultados. En esta etapa se formula la redacción final del trabajo.

Tamaño de la muestra y población

La población de estudio que se eligió corresponde a mujeres trabajadoras de la industria automotriz en México. El recelo de las instituciones y de la empresa en donde se trabajó no permitió conocer el número exacto de trabajadoras ingenieras, sino que de manera muy general se pudieron rescatar algunos datos estadísticos de la compañía en su página oficial de internet y otros medios oficiales. Del total de empleados y empleadas en la empresa 74% son hombres y el 26% mujeres. Del personal ocupado femenino, el 54% es personal administrativo, 40% son coordinadoras y el 6% ocupa una posición de liderazgo.

La muestra que se eligió para este estudio fue no aleatoria, a través de la técnica de bola de nieve. Inicialmente se tuvo el contacto con una de las participantes del grupo “Mujeres en Manufactura”, a ella a quien ya tenía tiempo conociendo, le platicué sobre la investigación y la posibilidad de realizarlo con algunas de sus compañeras le gustó el tema y accedió a participar, nos acercó con el resto del grupo y así mismo ellas aceptaron, fue por esta razón se optó el aprovechar trabajar con esta muestra, en un espacio donde difícilmente se le abren las puertas para realizar trabajos de investigación y que suelen ser lugares celosos con su información.

Las mujeres seleccionadas pertenecen a diferentes áreas de la empresa, cada una con características personales distintas, son empleadas de confianza, manejan un puesto como ingenieras, no pertenecen a ningún grupo sindicalizado, sus edades oscilan entre los 24 y los 38 años, el 52% son del estado de Guanajuato y el 48% de otros estados de la república, el 64% respondió no estar casada o vivir en unión libre mientras que el 36% dijo estar casada, el 68% respondió no tener hijos y un 32% dijo sí tenerlos. Por motivos de confidencialidad, se evitará nombres y datos personales que lleven a revelar a las participantes.

Las entrevistas se llevaron a cabo durante el mes de marzo del año 2022 y terminando se dejaron dos más semanas para la realización de encuestas. El grupo de mujeres que fue seleccionado e invitado a participar fue creado por las mismas empleadas de la empresa con el objetivo de impulsar la presencia de las mujeres en el sector manufactura y proveerles de herramientas que ayuden a mejorar su participación

en la industria, pero principalmente se caracteriza por impulsar actividades de orden familiar y deportivo.

Técnicas de investigación

Desde esta investigación se trabajó con las técnicas de entrevista y encuesta, y la revisión de fuentes documentales.

Entrevista

De acuerdo a Barragán (2007) las entrevistas son conversaciones cuya finalidad es obtener información entorno a un tema. Hernández (2014) la define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). Si bien, la entrevista es una técnica interactiva que puede ser utilizada tanto con propósitos cualitativos como cuantitativos, Hernández (2014) nos dice que la entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta que la cuantitativa. En la entrevista, el investigador ejecuta lo estudiado y, a partir de la recolección de datos puede dar respuesta a la problemática planteada en un inicio (Barragán, 2007). Con entrevista podemos obtener información verbalizada que nos ayudará a rescatar el discurso de los participantes y, además se podrán observar aspectos que ayuden a obtener un mejor análisis como el tono de voz y las expresiones faciales que se puedan observar durante la entrevista (Barragán, 2007).

Hernández (2014) divide a las entrevistas en estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas o abiertas. En las entrevistas estructuradas el investigador sigue una serie de preguntas específicas, que están sujetas exclusivamente a lo que se tiene desde el instrumento. Las entrevistas semiestructuradas se basan en la guía de preguntas que el entrevistador ha planteado, pero se tiene la libertad de preguntar (quitar o añadir) conforme a las respuestas que dé el entrevistado. En las entrevistas no estructuradas o abiertas, el investigador plantea una serie de preguntas en general con la flexibilidad de ir la manejando durante la ejecución de la entrevista.

Hernández (2014) menciona que las primeras entrevistas desde una investigación cualitativa suelen ser semiestructuradas y con preguntas abiertas, mismas que se van perfeccionando a lo largo de la investigación. De acuerdo a Barragán (2007) se pueden rescatar las siguientes características:

- Es una conversación que gira en torno a un tema con la intención de obtener información.
- El tiempo promedio de una entrevista es de una hora.
- Nos ayudan a obtener información interesante en poco tiempo.
- Puede ser de tipo cualitativo o cuantitativo.
- Se pueden rescatar aspectos no verbalizados.

A estas características considero que le hace falta añadir que es una conversación que gira en torno a una serie de preguntas de carácter intencional.

Encuesta

La encuesta es una técnica que nos permite rescatar información bajo distintos enfoques: investigaciones descriptivas, investigaciones comparativas y evaluativas complementadas con observación u otro tipo de medidas. Se pueden clasificar en descriptivas, explicativas, seccionales y longitudinales (Monje, 2011, pág. 135).

De acuerdo a Monje (2011, pág. 136) las etapas de la encuesta comienzan con determinar que el método adecuado para el tipo de investigación, formular los objetivos que se pretenden alcanzar o lograr con este método, determinar el lugar, personas y tiempo donde será realizado, determinar el tipo y tamaño de la muestra seleccionada, seleccionar el tipo de encuesta y la estrategia en que se llevarán a cabo, seleccionar el tipo de interacción entre el investigador-sujeto, elaborar el instrumento, realizar una prueba piloto, realizar la encuesta y finalmente el procesamiento de datos para posteriormente analizarlos y elaborar un informe final.

La encuesta se ha caracterizado por ser de tipo cuantitativo por la recolección numérica y el rescate de datos estadísticos que representa para la investigación. La encuesta nos permite conseguir un mayor alcance para la investigación, pero no, así como la entrevista que nos permite tener mayor profundidad en la información obtenida.

Se decidió emplear esta técnica para tener un panorama general del comportamiento dentro de la empresa, en donde además participaron otras mujeres que no habían participado anteriormente.

Análisis de fuentes documentales

Nos dice Barragán (2007) que la mayoría de las investigaciones en ciencias sociales deben trabajar con fuentes documentales ya escritas. Hay una gran variedad de fuentes documentales escritas y estas pueden variar en cuatro grandes clases: fuentes oficiales de carácter gubernamental, fuentes empresariales, publicaciones literarias y publicaciones periodísticas. Las fuentes oficiales de carácter gubernamental son escritos que produce el gobierno a distintos niveles, pueden ser publicaciones oficiales, informes, discursos y correspondencia. Las fuentes empresariales son fuentes que se encuentran en constitución de sociedades, organizaciones de la entidad, informes generados por la empresa, empleados y clientes. Las fuentes privadas son de carácter personal o creadas por instituciones privadas, pueden ser cartas personales, diarios, cuentas personales, etc. Las publicaciones literarias incluyen letras de canciones, novelas, poemas, etc. Y las publicaciones periodísticas se refieren a cualquier producción de tipo periódica como revistas, periódicos e inclusive folletos periodísticos.

De acuerdo a Barragán (2007), algunas de las características de las fuentes documentales son:

- a) Se pueden diferenciar por documentos publicados o impresos, y por el otro, manuscritos.
- b) Pueden ser de origen público o privado. Dependiendo la fuente de la información.
- c) Y las fuentes se distinguen dependiendo de su origen.

Algunas de las ventajas de esta técnica de acuerdo con Ander-Egg (1987) es que se puede utilizar casi en cualquier tipo de investigación, gracias a su adaptabilidad. Cuando se realiza una buena búsqueda, puede ayudar a ahorrar tiempo y esfuerzo, así como recursos monetarios. Nos ayuda a proporcionar una ardua información de un tema desde diferentes momentos históricos.

Algunas de las desventajas de esta investigación son, de acuerdo con Ander-Egg (1987), que resulta ser una tarea ardua y laboriosa cuando no se selecciona de forma adecuada el material. Tiende a interpretarse desde diferentes perspectivas. Se debe evitar una recolección exhaustiva que no va a ser utilizada. No hay una guía que nos diga cuál información es necesaria y cuál no. La capacidad de búsqueda va a depender del investigador/a. Una información que no está actualizada puede limitar la obtención de información. Cuando se utilizan datos de diferente origen se debe asegurar que sean compatibles con el estudio y entre sí.

Para esta investigación se trabajó con documentos digitales de tipo formal, como fue el INEGI y DATAMÉXICO. También se recurrió a la búsqueda y análisis de las políticas económicas y de desarrollo, así como aquellas relacionadas con la industria automotriz en México, como el Programa Estratégico de la Industria Automotriz 2012-2020.

Tabla de indicadores

Categoría	Dimensión	Definición conceptual	Indicadores	Fuentes de información	Técnica
Desarrollo	1.- Crecimiento económico. 2.- Bienestar.	La construcción de una mejor vida para todas y todos.	1.- Políticas públicas entorno al crecimiento económico en el Bajío. 2.- Percepción de bienestar, estrategias de desarrollo entorno al Bienestar, Políticas	1.- Base de datos de DATA MÉXICO. 2.- Base de datos del INEGI. 3.- Encuestas y entrevistas con ingenieras de la	1.- Entrevistas 2.- Análisis documental 3.- Análisis estadístico

			públicas entorno al Bienestar Social hacia las mujeres.	empresa General Motors, complejo Silao.	
Industria automotriz	1.- Políticas públicas de la industria automotriz. 2.- Historicidad. 3.- Participación en la economía estatal.	Sector industrial dedicado a la construcción de automóviles.	1.- Puntos de acuerdo estatales y federales de la industria automotriz, acuerdos internacionales sobre la industria automotriz en México. 2.- Desarrollo de la industria automotriz en Guanajuato. 3.- Participación en la economía de Guanajuato.	1.- Base de datos de DATA MÉXICO. 2.- Base de datos del INEGI.	1.- Análisis documental. 2.- Análisis estadístico
Mujeres ingenieras	1.- Perfil socioeconómico 2.- Entorno familiar 3.- Preparación profesional 4.- Autorreconocimiento.	Mujeres que se desempeñan laboralmente en el ámbito de las ingenierías	1.- Edad, estado civil, nivel de estudio, profesión, lugar de nacimiento, número de hijos. 2.- Nivel de estudio de	Entrevistas y encuestas con ingenieras de la empresa General Motors,	1.- Entrevista 2.- Encuesta

		(industria automotriz)	padres, frecuencia de encuentros familiares, equilibrio pareja- Trabajo, responsabilidades del hogar. 3. Preparación profesional (año de egreso de licenciatura u otros estudios), crecimiento profesional. 4. Percepción de las mujeres ingenieras, percepción de las ingenierías (cuál es la diferencia entre estas 2), planes a futuro.	complejo Silao.	
Trabajo	1.- Participación de las mujeres. 2.- Desigualdad. 3.- Violencia. 4. Estrategias de trabajo.	Actividad laboral remunerada.	1.- Actividades que realizan Y POR LA QUE FUERON CONTRATADAS, Percepción	Entrevistas y encuestas con ingenieras de la empresa	1.- Entrevista 2.- Encuesta.

	5. Condiciones de trabajo.		<p>de satisfacción laboral.</p> <p>2.- Oportunidades laborales, escrutinio laboral, diferencias salariales, acceso diferenciado a ascensos, servicios o apoyos.</p> <p>3. Percepción de violencia, experiencias de violencia en el ámbito laboral</p> <p>4.- Estrategias para el desempeño profesional, apoyo entre mujeres</p> <p>5.- Tipo de contrato, salario, percepción de desigualdad, apoyos, experiencia laboral.</p>	General Motors, complejo Silao.	
--	----------------------------	--	---	---------------------------------	--

Instrumentos de recopilación de información

Desarrollo de preguntas para la entrevista

A continuación, presento el formulario de preguntas que fueron elaboradas para la entrevista.

Nombre:

Edad:

Nivel de escolaridad:

Profesión:

Lugar de origen:

Nivel de estudios de padres o tutor (a):

Estado civil:

En caso de estar soltera, ¿Vives con alguien?

Número de hijos y edades:

FORMACIÓN PROFESIONAL

1. ¿Por qué decidiste ser ingeniera?
2. ¿Cuál fue la reacción de tu familia al enterarse?
3. ¿Dónde estudiaste y crees que fue difícil estudiar ingeniería? ¿por qué?
4. ¿Consideras que tu profesión aún es un ámbito masculino? ¿por qué?
5. ¿Tienes alguna otra formación en tu área o en otra área? Como diplomados, especialidades, etc.
6. Desde tu opinión, ¿Cuáles son las características que debe tener una mujer para alcanzar el éxito profesional dentro de las ingenierías?

SITUACIÓN FAMILIAR

7. ¿Tu familia vive cerca de ti, mamá, papá, hermanos/as?
8. ¿Tus amistades cercanas viven cerca de ti, las visitas de forma frecuente?
9. ¿Cuentas con alguien que te ayude con el cuidado de los hijos? (En caso de responder que sí tiene). ¿Quién es? ¿Y cómo participa?
10. ¿Cuentas con ayuda para el aseo de la casa? ¿Cómo participa?
11. ¿Cómo es la relación con tu pareja? ¿Cómo has podido equilibrar el trabajo y tu relación amorosa?
12. ¿Cómo llevan las finanzas de la casa? ¿En qué porcentaje participas o cuáles son tus responsabilidades? (En caso de vivir con su pareja)
13. ¿Cuáles son tus responsabilidades dentro de la casa? ¿Y las de tu pareja? (En caso de vivir con alguien) Tienen acuerdos para repartirse las labores del hogar o tú eres la principal responsable?
14. ¿Cómo ha sido tu adaptación a la ciudad? (En caso de responder que vienen de otros lugares)

SITUACIÓN LABORAL

15. ¿En qué año ingresaste a General Motors?
16. ¿Cómo fue tu ingreso, hubo concurso, viste el anuncio, alguien te comentó de la vacante, etc.?
17. ¿Qué tipo de contrato tienes? ¿Es el mismo que cuando iniciaste?
18. ¿Cómo ha sido tu desarrollo profesional dentro de la empresa?
19. ¿Has tomado algún otro curso, taller, diplomado o posgrado para tu desarrollo profesional una vez que ingresaste a la empresa? ¿Tiene algún peso dentro de la empresa?

ACTIVIDADES DENTRO DE LA EMPRESA

1. ¿Cuáles son las actividades que realizas dentro de la empresa?
2. ¿Consideras que tus actividades son las mismas con relación a tus compañeros ingenieros o en qué difieren?
3. ¿Te sientes satisfecha con tu empleo en la empresa? ¿Porqué?
4. ¿Cuáles son tus horarios de trabajo? ¿Siempre han sido los mismos?
5. ¿Consideras que estos horarios te permiten vivir bien? ¿Porqué?
6. ¿Cuál es el tiempo de desplazo que tomas de tu domicilio a tu lugar de trabajo?

7. ¿Crees que el salario que recibes es justo para las actividades que realizas?
¿Por qué?
8. ¿Consideras que las oportunidades laborales son las mismas para hombres y mujeres? ¿Porqué? ¿Puedes dar un ejemplo?
9. ¿Has tenido que pausar en algún momento tu carrera profesional? ¿Por qué fue?
10. Me podrías platicar cómo es un día normal para llegar a tu trabajo, ¿Cómo te planeas previamente o la semana?
11. ¿Has llegado a sufrir o conoces a algún caso de acoso laboral dentro de la empresa? ¿Cómo actuaste o qué sucedió?
12. ¿Existe algún protocolo de seguimiento a mujeres que han sido víctimas de acoso? ¿Cuál es? ¿Crees que es efectivo o debería modificarse?
13. ¿Has tenido que modificar algún aspecto de tu persona para generar aceptación y respeto?
14. ¿Cuáles son algunas de las dificultades que has tenido que enfrentar en tu vida personal para desarrollarte profesionalmente?
15. ¿En algún momento has sido cuestionada sobre tus intereses personales a futuro (si piensas casarte o tener hijos)?
16. ¿En algún momento te han llamado la atención por una situación familiar?
¿Cómo fue?
17. ¿Cómo es tu relación con tus compañeras que son mamás? ¿Se apoyan de alguna forma?
18. ¿Has llegado a apoyar a alguna de ellas? ¿Cómo fue y cómo te sentiste?
19. ¿Cómo es tu relación con tus compañeras ingenieras? ¿Qué modificarías?
20. ¿Cuáles son tus metas personales dentro de la empresa? ¿Qué necesitas para alcanzarlas?

ENTORNO AL DESARROLLO

1. ¿Qué es para ti el Bienestar?
2. ¿Consideras que la dinámica de trabajo que llevas te ayuda a alcanzar un estado de bienestar?
3. Desde tu opinión, ¿Cuáles serían las condiciones necesarias que alguien necesita para alcanzar una vida digna?

4. ¿Tu salario te alcanza para llevar una vida digna?
5. ¿Cuál es el porcentaje que destinas para gastos de vivienda?
6. ¿Con la pandemia han sufrido cambios tus horarios y actividades laborales? ¿Esto ha repercutido en el tiempo que dedicas a tu vida personal y familiar? ¿Cómo?

PLANES A FUTURO

1. ¿Cuáles son tus planes personales a futuro?
2. ¿Tu dinámica actual de trabajo te ayuda a alcanzar estas metas? ¿Qué deberías modificar?
3. ¿Eres feliz con tu vida? ¿Qué cambiarías?

Encuesta utilizada

En el siguiente apartado presento el cuestionario utilizado para la encuesta.

Mujeres y trabajo: Mujeres ingenieras en el Bajío

Objetivo: Conocer aspectos generales sobre la perspectiva de las mujeres ingenieras que trabajan en la planta automotriz General Motors, complejo Silao, entorno a su situación laboral.

Te invitamos a responder con sinceridad cada una de las preguntas.

1. Edad
2. Estado civil: Soltera Casada
3. Número de hijos y edades: 0 1 2 Más de 3
4. Tu familia cercana vive cerca de ti, mamá, papá, hermanos/as? Sí No
5. Tus amistades cercanas viven cerca de ti, ¿las visitas de forma frecuente? Sí No
6. ¿Cuentas con alguien que te ayude con el cuidado de los hijos? (En caso de responder que sí tiene hijos). Sí No
7. ¿Cuentas con ayuda para el aseo de la casa? Sí No
8. ¿Qué tipo de contrato tienes? Sindicalizada No Sindicalizada

9. ¿Has tomado algún otro curso, taller, diplomado o posgrado para tu desarrollo profesional una vez que ingresaste en la empresa? Sí No
10. ¿Consideras que la preparación constante tiene algún peso dentro de la empresa? Sí No
11. ¿Te sientes satisfecha con tu empleo en la empresa? Sí No
12. ¿Consideras que estos horarios te permiten vivir bien? Sí No
13. ¿Consideras que las oportunidades laborales son las mismas para hombres y mujeres? Sí No
14. ¿Has tenido que pausar en algún momento tu carrera profesional? Sí No
15. ¿Has llegado a sufrir o conoces a algún caso de acoso laboral dentro de la empresa? Sí No
16. ¿Existe algún protocolo de seguimiento a mujeres que han sido víctimas de acoso? Sí No
17. ¿Has tenido que modificar algún aspecto de tu persona para generar aceptación y respeto? Sí No
18. ¿En algún momento has sido cuestionada sobre tus intereses personales a futuro (si piensas casarte o tener hijos)? Sí No
19. ¿En algún momento te han llamado la atención por una situación familiar? Sí No
20. ¿Consideras que la dinámica de trabajo que llevas te ayuda a alcanzar un estado de bienestar? Sí No
21. ¿Tu salario te alcanza para llevar una vida digna? Sí No
22. ¿Cuál es el porcentaje que destinas para gastos de vivienda? Menos del 30% 30 al 50% Más del 50%
23. ¿Tu trabajo ha llegado a limitarte en tu crecimiento personal? Sí No
24. ¿Eres feliz con tu vida? Sí No

Capítulo 6

Resultados obtenidos de la encuesta

Se logró una participación total de 25 mujeres. La invitación se hizo a través de mensajes de texto con las mujeres que habían participado previamente en las entrevistas, y que a su vez ayudaron a difundir la encuesta entre sus compañeras. No se conoce cuántas de las mujeres que participaron en las entrevistas lo hicieron también en las encuestas. Una de las mayores dificultades fue darme cuenta que efectivamente las mujeres ingenieras que trabajan en la industria automotriz son muy pocas, a lo que se suma el recelo de las instituciones con su información, de tal forma que no se conoció el número exacto de mujeres que trabajan en la empresa y así tener una idea de la posible representatividad. Además de resaltar que se debió evitar hablar sobre el tema de salarios. La encuesta se realizó por el programa de Google Drive Formularios durante los días 25 de marzo al 11 de abril, lo cual permitió una fácil integración de los datos e interpretación de los mismos. Sin embargo, como ninguna de las preguntas era obligatoria se podrá ver en algunos casos que no se obtienen las 25 respuestas.

Las participantes se encontraron en un rango de edad de 24 a 38 años, concentrándose principalmente entre los 30 y 31 años, hubo una diversificación con respecto a su lugar de origen obteniendo respuestas como Abasolo, Acapulco, Coahuila, Ciudad de México, Hidalgo, Irapuato, León, Michoacán, Querétaro, dando un total de 13 mujeres guanajuatenses y el resto de otras entidades del país.

Con respecto a su estado civil, 9 (36%) mujeres indicaron estar soltera, 9 (36%) estar casada y 7 (28%) indicó vivir en unión libre. 17 (68%) de las participantes indicó no tener hijos, 5 (20%) mujeres indicó tener 1 hijo/a y 3 (12%) mujeres mencionó tener 2 hijos. De las 8 mujeres que dijeron tener hijos, 5 cuentan con ayuda para el cuidado de sus hijos, mientras que las otras 3 no. 11 mujeres (44%) dijeron vivir lejos de su familia, mientras que 14 mujeres (56%) dijo vivir cerca de sus familiares. Con respecto a la frecuencia con que visitaban a su familia, 6 mujeres (25%) dijo hacerlo una vez a la semana, 4 mujeres (16.7%) dijo hacerlo cada 15 días, 9 mujeres (37.5%) una vez al mes, y el resto (20.8%) cuando ocurre algún evento importante. 15 mujeres (60%) indicó contar con ayuda para el aseo de la casa, mientras que 10 mujeres (40%) dijo no tener ayuda.

En el ámbito laboral, se les preguntó por el tipo de contrato que tiene para lo cual respondieron: fijo, indeterminado, de planta e inclusive salario, para hacer referencia al gremio de trabajadores no sindicalizados o “empleadas de confianza”. Como parte de su crecimiento profesional, 19 mujeres (76%) habían cursado algún taller o curso, diplomado o posgrado, mientras que 6 mujeres (24%) no lo habían hecho; 23 mujeres (92%) consideraron que la preparación constante tiene un peso dentro de la empresa mientras que 2 (8%) dijo no tenerlo. Con respecto a su satisfacción laboral 24 mujeres (95.8%) estaban satisfechas, mientras que una dijo no estarlo (4.2%). De acuerdo al horario laboral, 14 mujeres (56%) trabajan 10 horas al día y 11 mujeres (44%) más de 10 horas diarias, en un horario de 6 de la mañana a 5 de la tarde en su mayoría (23 mujeres). 14 mujeres (56%) consideraron que estos horarios no le permitían vivir bien mientras que 11 mujeres (44%) dijo sí hacerlo. 14 mujeres (56%) consideró que las oportunidades laborales para hombres y mujeres son las mismas, al contrario 11 mujeres (44%) dijo no serlo, en el por qué consideraron esto se respondieron argumentos como “Todos tienen las mismas oportunidades”, todas las mujeres pueden aspirar a una mejor posición, la empresa trabaja con la igualdad de género; mientras que al contrario, 11 mujeres (44%) respondió que se seguían escogiendo a los hombres por encima de las mujeres por el hecho de considerarlo el proveedor de la familia, la mujer se limita más por el tema de sus hijos, mejores oportunidades de trabajo para hombres o machismos.

Con respecto a los sueldos 21 mujeres (84%) dijo considerar que los salarios eran los mismos para hombres que para mujeres, mientras que 4 mujeres (16%) dijo no serlo. Cuando se preguntó por qué consideraban esto respondieron que los tabuladores eran los mismos para hombres y para mujeres, mientras quien opino lo contrario dijo que los salarios son más beneficiosos para los hombres y la aceptación de la mujer en la industria aún es compleja.

Ninguna de las participantes dijo haber tenido que pausar su carrera profesional en algún momento, pero de hacerlo sería por mejorar el balance de vida familiar. Con respecto a si han sufrido acoso laboral o conocen de alguno que haya sucedido en la empresa 16 mujeres (64%) respondió afirmativo y 9 mujeres (36%) dijo que no. 16 mujeres (64%) respondió haber tenido que modificar algún aspecto de su persona para generar aceptación y respeto, mientras 9 mujeres (36%) dijeron que no. Casi la mitad de las participantes (12 mujeres) dijo haber sido cuestionada por sus intereses personales a futuro, 13 (52%) respondió que no. Con respecto al bienestar, 10 mujeres (40%) dijo que

la dinámica actual de trabajo no le permite alcanzar un estado de bienestar, 15 mujeres (60%) dijo sí hacerlo, el por qué consideran que sí percibían bienestar respondieron que tenían una estabilidad económica y considerarse una persona feliz y saludable, un salario digno, por otro lado, aquellas que dijeron que no les dejaba alcanzar el bienestar tocaron el tema del tiempo, no tener tiempo suficiente, horarios difíciles o muy pesados, ser un trabajo muy demandante y bajo mucho estrés.

Con respecto a si el salario les alcanzaba para vivir bien, 23 mujeres (92%) respondió afirmativamente. Del porcentaje de salario que destinan para gastos de vivienda 9 mujeres (6%) dijo gastar menos del 30% de su salario, 10 mujeres (40%) del 30 al 50% de su salario y 6 mujeres (24%) dijo más del 50% de su salario. De acuerdo a la pregunta de si su trabajo ha llegado a limitarlas en su crecimiento personal 17 mujeres (68%) respondieron no haberlas limitado y 8 mujeres (32%) respondió que sí las ha llegado a limitar personalmente. Por último, se les preguntó a las encuestadas sobre si eran felices con su vida, 3 mujeres (12%) de las encuestadas respondió que NO lo era, mientras que 22 mujeres (88%) contestó que sí.

Invitación a la empresa

Este apartado es resultado de una invitación que se me hizo a exponer los resultados encontrados en la empresa donde elaboré mis entrevistas y encuestas.

La empresa elegida para mi investigación es una de las más importantes a nivel internacional. Así que, por el tipo de lugar con el que trabajé jamás logré una apertura legítima para la realización de las entrevistas y encuesta, hasta que se me invitó a presentarles los resultados obtenidos.

Como parte de mi desarrollo académico dentro de la maestría, participé como ponente en el Congreso Internacional de Ciencias Sociales Interdisciplinarias en Atenas, Grecia, julio 2022, el cual una parte fue financiada por el Gobierno del Estado de Guanajuato, otra por la Universidad de Guanajuato y el resto por cuenta propia. Esa participación en el Congreso resonó en el municipio de León, de tal manera que se me invitó a participar en el programa de radio “Necesitamos hablar” en la estación 98.3 FM. Entre las radioescuchas, estaba una de las mujeres que participó en las entrevistas y que

además tenía un puesto importante dentro de la empresa. Ése mismo día me escribió para felicitarme e invitarme a exponer los resultados obtenidos a los directivos. Se sentía identificada con los comentarios dichos en la radio y pensó que si me reunía con sus superiores podrían planear una mejor estrategia para la incorporación y permanencia de las mujeres en la industria automotriz, suponiendo que le estaban apostando a la paridad de género en la empresa y también como parte del cumplimiento de las políticas internacionales y del desarrollo que se habían comprometido a cumplir. Quiero mencionar que lo vi como una oportunidad de darme a conocer y muy ingenuamente como una oportunidad de trabajo. Así que acepté, sin consultarlo previamente con mi directora de tesis.

Para ingresar a la empresa, había filtros desde la entrada al estacionamiento. No podía ingresar sin previa autorización y ya en la puerta me revisaron mis pertenencias, haciendo registro de mi INE y marca de mi computadora personal, misma que llevaba conmigo para la presentación. Me acompañó una amiga mucho mayor que yo, por mi edad y apariencia la gente no suele tomar muy en serio mi persona, así que al principio se dirigieron únicamente con ella, suponiendo que sería ella quién vendría a exponerles.

Considero que fue una de las mejores presentaciones que he tenido hasta el momento. A pesar de estar me dirigiendo a personas de un rango alto, yo me sentía muy segura de mí misma y de lo que estaba presentando. No tenían idea de lo que hablaba, pero estaban ahí porque probablemente podría decirles algo que ellos no sabían y aun así con poca disposición de atenderlo. Todos eran hombres, a excepción de la ingeniera que me hizo la invitación, quien tenía dos niveles debajo de ellos. Aparentaban tener entre 50 y 60 años, el más importante de ellos con un aspecto poco amigable, sin embargo, siempre mostró interés. Sabía que tenían poco tiempo para escucharme, así que traté de ser muy concisa y a pesar de eso me destinaron una hora de su tiempo. Ha sido uno de los momentos más importantes que he tenido durante el desarrollo de la tesis. Me hicieron varias preguntas y cuestionaron sobre la validez de la información, porque según ellos tenían otros datos y las mujeres en esa empresa tenían las mismas oportunidades que los hombres, e inclusive se les promovía para mejores puestos y para ellos las mujeres ya no tenían el interés de ser madres. No sé si pude contribuir de alguna manera en la formación de futuras estrategias, pero creo que les hice recapacitar cuando dije que nunca había visto un hombre renunciar a su trabajo porque iba a ser papá, en cambio lo veía continuamente en el caso de las mujeres, quienes debían condicionar el ser madres

a costa de su éxito profesional. La presentación terminó cuando uno de los directores dijo que nada de eso sucedía ahí y respondí que ellos podían hacer lo que quisieran con la información, al fin y al cabo, a mí nadie me pagaba por estar ahí diciéndoles lo que había encontrado. Como imaginaran, la visita no terminó muy bien y ése mismo día se me hizo llegar un correo donde les compartiera la presentación para más tarde llamarme de recursos humanos a nivel México y preguntarme cuál era la finalidad de mi investigación. Tuve que explicar que la investigación era únicamente con fines académicos, era becada por Conacyt y, por lo tanto, sería publicado y cualquier persona podría tener acceso a dicha información. Yo contaba previamente con la autorización de las participantes en grabación, no se les había obligado y les había explicado la finalidad del proyecto. Sin embargo, y en atención a que el problema siguiera creciendo y con el miedo de verme en un juicio con una empresa trasnacional y limitar el crecimiento profesional de las participantes, decidí no exponer el nombre de la empresa.

Considero que el cuestionamiento a los hallazgos encontrados en la presente investigación ponía en duda las cifras que presumían en la empresa como “incluyente”, de tal forma que la llamada que recibí por parte del corporativo era una advertencia sobre los presuntos asuntos legales por utilizar el nombre del lugar para la elaboración de mi documento.

Descripción de las participantes

Las características encontradas en las mujeres que se entrevistaron y participaron en la encuesta fueron las siguientes: son mujeres de entre 24 a 38 años de edad, el 52% son del estado de Guanajuato y el resto de otros estados del país, el 64% respondió no estar casada o vivir en unión libre mientras que el 68% respondió no tener hijos y ser empleadas de confianza o no sindicalizadas. En las entrevistas, se consultó con las ingenieras cuál o cuáles deberían de ser las características que debería tener una mujer para tener éxito en las ingenierías y los aspectos que se comentaron fueron:

- Seguridad
- Empatía
- Carácter fuerte
- Tener ética
- Saberte relacionar con los demás
- Confianza en sí misma

- Marcar límites
- Determinación
- Autosuficiente
- Perseverancia
- Tener iniciativa

La categoría que más se repitió fue Seguridad y otros aspectos similares a este término. Esto tiene que ver con la división espacial entre lo público y lo privado. Mientras la mujer fue educada desde el espacio privado, el hombre fue educado en lo público en lo referente al saber social, y que coincide con la propuesta de Bouvoir. Es así que, la representatividad del hombre en el espacio público está adscrito a la construcción espacial patriarcalista que educa al hombre en lo público y al pertenecer a este espacio su reconocimiento y experiencia es mayor que la de las mujeres. A las mujeres aun siendo inteligentes, con un alto grado de estudio, no se les enseña a exponer sus ideas y se deja de lado el razonamiento lógico conceptual. Por este motivo, los hombres que trabajan desde las ingenierías aun sabiendo mucho menos que sus compañeras e incluso estando equivocados, se mostrarán más seguros y autoritarios. De tal forma que las características señaladas en la investigación hacen referencia a la masculinidad: seguridad, confianza, carácter fuerte, determinación.

“AV: Una de las más importantes es tener confianza en ti misma, no compararte con las demás personas, y desempeñarte bien. Tener **seguridad**, tener conocimientos básicos; pero una de las cosas que he visto es la importancia de las relaciones, tener ética y saber relacionarte con los demás para crecer.”

“AK: Considero que debe ser muy independiente, **segura** de sí misma y autosuficiente, al mismo tiempo debe tener carácter y determinación debido a que en ocasiones como mujeres nos cuesta el doble salir adelante y tenemos que esforzarnos un poco más.”

“BL: Cuando ya tuve valentía y dejé atrás mis miedos fue cuando empezaron a conocerme profesionalmente... Antes me costaba trabajo expresarme, y ahora tengo la **seguridad** de poder valerme por mí misma.”

“MA: Los machismos se esconden en “no se inculca a las mujeres a las matemáticas” cuando en realidad lo que el problema quiere decir es que **a las**

mujeres se les enseña a no participar, a no hablar en lo público porque son las que no saben.”

“R: Para tener éxito yo creo que es muy importante que la mujer tenga un carácter fuerte, y no me refiero a ser grosera, no me refiero a nada negativo, simplemente un carácter fuerte. **Que sepa levantar la voz cuando no esté de acuerdo, que sepa poner límites...** siento que muchos problemas son por eso, porque te hacen sentir menos, no valoran tu opinión o no la toman en cuenta.”

La seguridad en el trabajo implica saber relacionarse, expresar sus ideas, opinar, mostrar autoridad y seriedad. Esta seguridad que solo se va alcanzando con la práctica en el espacio público. Si bien los hombres también deben de mostrarse seguros para alcanzar cierto respeto entre sus compañeros, las mujeres se ven más limitadas porque sus participaciones están ligadas a una doble cuestión por su género. Cuando las mujeres se enfrentan a los espacios públicos, pero más importante aún a los espacios de poder, deben dejar de lado sus miedos, mostrar un carácter fuerte y valentía para ser aceptas en el trabajo.

Educación universitaria

La educación universitaria de las mujeres que participan en la industria automotriz no va ligada directamente con la carrera de ingeniería automotriz sino a otras áreas especializantes como la ingeniería industrial, la robótica o química que tienen mayor apertura a las mujeres y en donde la participación de las mujeres es más notoria. Estos aspectos de selección universitaria tienen que ver con patrones familiares y de territorio, pero no directamente con la idealización de esta profesión. Incluso una de las participantes dijo haber estudiado administración, haber ingresado a la empresa y obtener un puesto como ingeniera en manufactura.

“IR: Yo quería estudiar ingeniería automotriz, pero mis papás me dijeron que no era una carrera para mujeres, es por eso que estudié ingeniería en robótica.”

Ya estando adentro, las barreras para el aprendizaje no solo están marcadas por el alto grado de exigencia académica, sino también por una cierta virilidad masculina que

limita la participación de las mujeres y su crecimiento profesional en estos lugares por compañeros y maestros.

“IR: Todo tiene su chiste, en donde yo sufrí mucho fue por acoso; en mi grupo solo éramos tres mujeres, por lo que **el ambiente era muy pesado**, puesto que mis profesores hacían **comentarios machistas**.”

“YO: Cuando recién entré a la ingeniería era la única mujer de 25 compañeros que tenía.”

“ER: Llegaba a las clases de ingeniería cuando no me conocían y algunos maestros me decían que me cambiara de salón porque la clase de finanzas estaba a un lado.”

Con estos comentarios se observa que el acoso y el machismo sigue imperando en los ámbitos educativos considerados como “masculinos”, es decir, en la actualidad las estudiantes deben soportar este hostigamiento para finalizar sus carreras.

Estrategias de trabajo para la reproducción cotidiana

Las estrategias de trabajo van ligadas con prácticas que las mujeres deben realizar para seguir perteneciendo a este sector. La propuesta de Boeff (2020) hablaba sobre el albur y el moldeaje de los comportamientos de las mujeres dentro de la industria como sistema de barrera o adaptación a los ambientes caracterizados como masculinos. Es así que, se va aceptando y normalizando la violencia para generar aceptación entre sus compañeros y continuar con su crecimiento profesional.

“R: Con las mujeres es distinto que con los hombres, con ellos trato de poner una barrera.”

“ER: No tener problemas al momento de escuchar comentarios machistas, incluso vulgares; aprender a controlar la parte emocional para que no afecte la parte profesional.”

En el caso de LS cuando sus compañeros intentaban coquetear con ella, pasó a ser una violencia percibida como “nada grave”. Las mujeres entrevistadas hablaban de aprender a poner un alto o ciertos límites como estrategia con el resto de sus compañeros para así evitar más violencias en el uso del lenguaje.

“LS: Me tocó experimentar al inicio convivir con compañeros que me intentaban coquetear, pero nada grave... te tienes que aprender a adaptar de acuerdo al grupo o al ambiente en el que te estés desarrollando”.

Es entonces que posiblemente algunas de las estrategias que desarrollaron en el ámbito educativo para sobrellevar la situación de violencia y acoso también se pusieron en marcha en sus ámbitos laborales, lo que finalmente pone al descubierto espacios sociales violetos pero que no son percibidos así.

Redes de apoyo y mujeres desapercibidas

Una de las estrategias para que las mujeres puedan trabajar dentro de la industria es la participación de un externo, por lo general mujer, que ayude con las labores del aseo en la casa. La división social del trabajo en la cual la mujer fue sujeta a las tareas del hogar y la reproducción no solo afecta a las clase media y alta, sino que subordina la participación de la clase baja en lo público generalmente como trabajadoras del hogar, mientras su trabajo es vigilado por las clases opresoras a mando de otras mujeres.

“NS: Yo soy la que lleva la casa así que tengo ese trabajo extra, por eso la persona que nos ayuda nos hace de comer. Todas las responsabilidades fuera de la planta las llevo yo; es por eso que en ocasiones causa conflictos, porque una se cansa; él tiene un puesto más alto que yo por lo que le dedica aún más tiempo al trabajo y es difícil estar juntos. Tratamos que el tiempo que estamos juntos sea de calidad. Antes de que tuviéramos a alguien que nos ayudara, yo me encargaba de la comida y de lavar, pero ahora esta persona se encarga de todo, y el rol de **supervisar** lo tengo yo. En las noches él prepara el café, le limpia a nuestro gato, y le da de comer.”

Existe otra figura compartida en las mujeres ingenieras para que estas puedan desarrollarse profesionalmente, pero que normalmente pasan desapercibidas en el desarrollo profesional y personal: las madres de las mujeres que trabajan en la industria o incluso la suegra.

“R: Mi **mamá** todavía me ayuda mucho en esa parte. Por ejemplo, si ella hizo esta semana carne con chile y frijoles para ella y para mi papá, en lugar de hacer solo para 2 personas hace como si estuviéramos los 5, mis hermanos y yo, entonces ella se come la porción para dos y lo demás lo guarda en recipientes y nos lo congela, no siempre pasa, no pasa todos los días, pero si me guarda al menos uno; ya nada más tengo que ver para los siguientes días.”

“YO: Mi **mamá** es quien lleva las actividades como cocinar o barrer, ella está al pendiente de mantener la casa en orden, mis hermanos y yo lavamos nuestra ropa y ayudamos en lo que podemos, mi papá cuida el jardín.”

“AV: Me apoya mi suegra. Ella es de Morelos, **se vino a vivir acá para apoyarme y que yo no dejara el trabajo, puesto que es complicado conseguir una guardería a las cinco de la mañana. Todas las mañanas ella llega a las cinco de la mañana.**”

Las madres o suegras resultan ser la figura materna sustituta para el desarrollo de los y las infantes de las mujeres ingenieras. Al no poder equilibrar la vida familiar y laboral, recurren a otra figura semejante a la suya. Esto no ocurre con frecuencia, debido a que son pocas las mujeres que son madres en la Industria, resultado también de la dificultad en los horarios de trabajo que hay que sobrellevar y como lo dijo una de las participantes “no hay guarderías a las 5 de la mañana”, a eso hay que sumarle que muchas veces los horarios son largos y en días no laborables, una de las entrevistadas participó mientras se encontraba en su lugar de trabajo un día domingo a las 10 de la mañana.

Otra estrategia que pasa desapercibida son las redes de apoyo entre las mismas mujeres. Se comentaba que, aunque no pudieran ayudarse directamente a resolver sus

problemas como mamá, se apoyaban entre ellas dándose consejos e incluso dividiendo la carga laboral

“AV: Solamente tengo una compañera mamá, ella comprende un poco mi situación y entiende cuando llego cansada y me da consejos; es bueno tener una persona que te entienda en ese aspecto.”

“ER: Somos muy poquitas mamás y no nos ubicamos, lo único con lo que nos podemos apoyar son con consejos; a veces cuando llegamos a coincidir en algo nos preguntamos “¿Cómo le estás haciendo con esto?” “Cuéntame cómo le hiciste con tal cosa”, y hasta ahí, no hay algo más.

Relaciones de pareja en la misma industria

Coincidiendo con la propuesta de Lagarde, las mujeres establecen los lugares de trabajo, el espacio público, como un ámbito para relacionarse con hombres, establecer noviazgos y finalmente casarse. La posibilidad de que las mujeres ingenieras formen una vida familiar o en pareja coincide con que se desarrollen en el mismo espacio o bajo la misma dinámica de trabajo. Es así que la exigencia por el tiempo juntos se limita a la calidad del tiempo compartido y reconocerse entre sus semejantes para poder equilibrar su vida personal y laboral.

“AV: Lo conocí en la empresa. No ha sido tan complicado porque él está en el mismo ámbito que yo, por lo que conoce los horarios y cómo se manejan las cosas. Ahorita ya no coincidimos tanto porque está rolando turnos, pero el tiempo que estamos juntos tratamos de disfrutarlo.”

“IR: La realidad es que mi pareja también es ingeniero, por lo que comprende mis horarios y me apoya demasiado... Una de las cosas por las que terminó mi relación pasada fue porque se quejaba de que le dedicaba más tiempo a mi trabajo del que debería.”

Virilidad en las relaciones

Me refiero a la virilidad en las relaciones al poder que se ejerce desde la estructura patriarcal por sobrellevar el mando en las relaciones hombres-mujer. Trasgredir el espacio que había sido característico como masculino pone en duda la virilidad masculina y el poder los sujetos. La opresión sobre las mujeres se ve presente en diferentes expresiones que se representan a través de la violencia masculina ejercida sobre las mujeres. El 64% de las encuestadas respondió haber sufrido acoso laboral dentro de la empresa y el 44% respondió que se seguían prefiriendo a los hombres por encima de las mujeres por temas de género y machismos.

“IR: Como mujer siendo ingeniera a muchos hombres les causa conflicto tener un rango menor que nosotras.”

“KF: Debe ser muy perseverante, y debe tener mucha paciencia y no frustrarse tan rápido. Es difícil manejar equipos de hombres, porque, por ejemplo, yo he tenido grupos de operadores a mi cargo y he notado que les cuesta trabajo el hecho de que una mujer joven sea su jefa, es por eso que debes tener fortaleza emocional para sobrellevar esos obstáculos. Porque son dos cosas, una es ser mujer y la otra es ser joven.”

“R: Considero que depende mucho de con quién se trate, sí voy y hablo con una persona que todavía trae sus ideas viejitas arraigadas en contra de las mujeres, pues no, mis oportunidades no son iguales, pero cuando estoy tratando con personas que son un poquito más abiertas, que me escuchan, si soy tomada en cuenta”

NS: Sí, una vez me paso que regresando de mi luna de miel me cambiaron de área, y en la junta que tuvieron los directores, mi jefe directo comentó “la voy a cambiar para allá porque se acaba de casar y seguramente va a querer tener hijos”.

En este mismo plano se expone la representatividad que tienen sobre las mujeres, el hombre era históricamente el encargado de la economía del hogar, y al casarse las mujeres pasaban de ser de sus padres a ser del marido. De acuerdo a la propuesta de

Lagarde, para el patriarcado las mujeres nunca terminamos de madurar. Por esta razón, cuando IR tuvo problemas con su pareja dentro de la empresa fue calificada como inestable.

“IR: Tuve una relación demasiado violenta, tanto, que se notaba en el desempeño de mi trabajo. Y por ser mujer me evaluaron como inestable y conflictiva, mientras que a él solo lo cambiaron de planta.”

La emancipación femenina, por otro lado, desde el plano económico trasgrede la virilidad masculina de su pareja. Cuando R, empieza a ganar más que su pareja le sugiere aportar más a la economía del hogar, pero él no acepta porque estaría fracturando su posición masculina como portador del hogar.

“R: Cuando empecé a ganar mejor que él le sugerí pagar más, o sea que mi porcentaje de pago fuera mayor a 50% pero no lo aceptó, me dijo que ahorre ese dinero y el día que necesitemos algo o haya alguna emergencia sea utilizado ese ahorro.”

Estas nuevas dinámicas económicas van acompañadas del compartir las labores del hogar, sin embargo, el peso del trabajo en casa cae en mayor medida en hombros de las mujeres. La virilidad masculina no permite que los hombres puedan desarrollarse plenamente en las actividades reproductivas porque violentan la estructura patriarcalista.

“R: Nos repartimos todo, pero si él anda cansado, con sueño, de malas, si hay tiempo extra o algo así me dice: “¿cómo le hago?” o “¿cómo quieres que le haga?”, tú sabes lo que es sentirse con sueño, sabes lo que es no poder dormir o tener que ir a tiempo extra a trabajar 7 días seguidos, estoy súper cansado” entonces pues sí, sí lo entiendo. Sin embargo, el tiempo que yo rolé la casa estaba limpia.”

“AV: En cuanto al cuidado de la niña, mientras estoy aquí yo la cuido, y en la limpieza, nos dividimos por áreas; yo limpio la parte de arriba y lavo la ropa, mientras él limpia el patio.”

La virilidad masculina de los sujetos también se presenta en violentar el uso de poder sobre las mujeres a través de su posición de líder o jefe. Cuando BL quiso levantar una queja sobre su jefe directo, no lo hizo por miedo represalias.

“BL: Sí, cuando levantas la mano si lo hay, primero lo documentas, posteriormente, se hablan con las autoridades correspondientes. Te voy a ser sincera, me dio miedo porque no sabía si iba a haber represalias fuera de la empresa, y preferí dejar la situación así por la inseguridad que sentía.”

“ER: Sí, si recibí acoso en algún momento laboral por parte de un gerente, a él, al parecer no le gusta trabajar con mujeres, entonces era un acoso verbal. Me llegó a marcar gritando; en la parte de la retroalimentación no era objetivo, era una retroalimentación agresiva, incluso con palabras muy fuertes. ¿Cómo actué? Me cambie de área.”

“NS: Yo estaba en ensamble general y me cambió a motores, no hay diferencia alguna, él solo se quería deshacer de mí. Después a esa persona la suspendieron por continuar teniendo conductas de ese tipo, y comenzaron una investigación de acoso laboral.”

La virilidad masculina también es un acto de socialización, como la propuesta de Segato, es un efecto dominador sobre el cuerpo de las víctimas que no ocurre en cazadores solitarios, sino que ocurre en compañía. Es por eso que el esposo de NS le pedía que no subiera fotografías de sus vacaciones a sus redes sociales, para que no se consumiese su cuerpo en socialización.

“NS: Mi esposo de repente si me dice que no suba ciertas cosas a redes debido a mis compañeros; en ese aspecto, me guardo un poco porque entiendo que él también tiene una imagen que mantener. Yo sé que no está tan bien, pero no me cuesta nada no subir una foto a mis redes.”

La construcción de modelos de trabajo a partir de un sistema patriarcalista

La historia como la conocemos ahorita fue escrita hace más de 2500 años de acuerdo a la propuesta de Lerner, es así que las normas y valores fueron concebidos por hombres. El desarrollo de las sociedades oprime profundamente la vida de TODAS las mujeres, aun cuando se gocen de viajes, salarios y prestaciones, nos pone una doble opresión en el trabajo reproductivo y productivo. La división social del trabajo se compone de la caracterización de los espacios, y aunque difíciles de percibir e incluso a través de propuestas de equidad de género oprime la vida de las mujeres, porque simple y sencillamente no fueron pensadas para nosotras. Por esta razón es que existan tan pocas mujeres en la Industria y desarrollándose como ingenieras.

“BL: Tengo muy pocas compañeras que son mamás, no les puedo dar muchos consejos, pero me gusta escucharlas... Estuve trabajando con gente a mi cargo y dos chicas eran mamás, también tenía hombres papás, y sé que es muy diferente; ellas necesitan un tiempo para desarrollar sus actividades, y debemos entender la dificultad que es organizar los tiempos...”

“¿Cómo te sentiste cuando ayudaste alguna compañera que era mamá?”

- Con mucho trabajo, porque te encargas de tus actividades y además las actividades de ellas, entonces debes aprender a distribuirlo.”

“ER: Por ejemplo, ahora que estoy embarazada, incluso cuando me casé la empresa me preguntó si seguiría trabajando. Fue una pregunta muy sutil porque es algo que realmente preocupa a la empresa; me preguntaban que qué era lo que iba a pasar conmigo.”

Incluso, se invisibiliza la trasgresión a la norma con igualdad de “oportunidades” e igualdad de “salarios”, dejando la responsabilidad del problema a las mujeres por no tomar estos trabajos y estas carreras. La mayoría de las mujeres que participaron en estas entrevistas opinaron que había las mismas oportunidades para hombres que para mujeres, coincidiendo así con Segato que la violencia pasa desapercibida hasta que comenzamos a nombrar los procedimientos. Es por eso que, cuando se le preguntó a AV sobre la igualdad de oportunidades comentó que eran las mismas, incluso se promovía la

participación de las mujeres, pero más adelante AV comenta sobre las dificultades que ha tenido para equilibrar el trabajo y ser mamá, y comenta que le han preguntado si va a dejar de trabajar o tener más hijos.

“AV: Hay más inclusión, están promocionando mucho la inclusión de las mujeres y no me ha tocado ningún tipo de discriminación [...] Adaptarme a ser mamá y tener que trabajar al mismo tiempo, tener qué equilibrar el hecho de salir a trabajar y llegar aun con energía para hacer mis responsabilidades dentro de la casa... Sí, me han preguntado si voy a dejar de trabajar o a tener más hijos.”

“IR: Sí, pero aquí la desventaja es que somos muy pocas mujeres en la empresa. Sin embargo, aquí mismo están desarrollando a mujeres para que puedan aplicar en targets.”

“BL: Sí, en esos momentos si, en la empresa se está siendo muy inclusivo, les están pidiendo que el mismo porcentaje de hombres sea el mismo porcentaje de mujeres, están buscando que sea una igualdad mayor, empezando por nuestra directora general, que es mujer... Claro, cada que me cambian de puesto me cuestionan al respeto.”

“KF: Actualmente trabajo con una sola compañera, y no es mamá; pero si me ha tocado trabajar con compañeras que son mamás y considero que la empresa es flexible en darles **beneficios** como la hora de la lactancia, meses de maternidad, y la búsqueda de personas que las cubran durante su incapacidad... No he tenido esa necesidad porque no he tenido un bebé, sin embargo, es algo que ya he visto en más de una persona el punto de pausar su vida profesional o su vida laboral por tener al bebé.”

“LS: Sí, pero creo que esta encasillada en el ámbito masculino por nosotras las mujeres, porque cuando llegas a la empresa te das cuenta que realmente no importa si eres hombre o mujer, y que al final de cuentas nosotras mismas nos ponemos esos límites. Desafortunadamente no hay suficientes mujeres que quieran estudiar una ingeniería, y no porque realmente no puedan si no porque la sociedad se encarga de decirnos que no es para nosotras.”

“IR: Últimamente han estado apostando mucho por la equidad.”

La desigualdad en los trabajos en las ingenierías pasa desapercibida con “igualdad de oportunidades”, incluso por las mismas mujeres, pero olvidan que los horarios, la doble opresión, los viajes y la misma actividad laboral son fracturados por la incorporación de las mujeres a estos espacios, y por lo tanto, difícilmente van a ser resueltos los problemas desde una coyuntura estructural, condicionando su profesión a las mujeres al convertirse en mamás, lo que no ocurriría en el caso de los hombres al convertirse en padres.

“ER: Que le guste es lo principal. Que no le importe tener que trabajar con **constantes barreras**, que no tenga problema con trabajar duro, porque en ocasiones tienes que **dar el doble o el triple** que los demás para que te volteen a ver como mujer... No hay **nada diseñado para mujeres**. En general, los horarios, la carga de trabajo y los tratos **están diseñados para hombres**; tienes que estar muy acostumbrado a un **ambiente masculino** para que puedas sentirte integrada dentro de la industria, si no, sufres mucho.”

Esta misma “igualdad” es promocionada por las mujeres que trabajan en esta industria. Adjudicando la responsabilidad de no tomar las oportunidades o de no participar en estos espacios a las mismas mujeres, dejando de lado el peso desigual de la estructura que pone de bajada la participación de las demás mujeres. Sumándose al plan patriarcalista como cómplices del sistema.

“LS: Sí, como primera instancia, pero en este momento dentro de la empresa yo no estoy muy de acuerdo con las políticas, no me gustan porque hay una política que se refiere a que tiene que haber por lo menos una mujer en cada área, sin embargo, no todas son las más capacitadas, pero por el cumplimiento de integrar a cierto número de mujeres, esos aspectos se ignoran. Obviamente la intención a futuro es tener un porcentaje del cincuenta por ciento en la inclusión de género, pero hay ocasiones en las que no dejan participar a todos los hombres.”

“NS: Considero que, para llenar las vacantes, los curriculums deberían llegar sin nombre y sin foto, para que se tome en cuenta únicamente la experiencia y el conocimiento de cada persona sin importar su género.

El peso de la estructura, siempre cae

El lugar de las mujeres en la sociedad ha sido contraído desde la historia patriarcalista. Es a través de la disposición de sus cuerpos que se fueron planteando los espacios en los que podrían participar las mujeres. Inclinando a las mujeres a resignarse y a aceptar que su lugar en lo público era como la madre o esposa de alguien, pero muy difícilmente por su propio mérito.

“IR: Poco a poco he ido alcanzándolo, y no tiene que ver con mi trabajo si no con mi mentalidad. En el momento en que decidí que no tenía que demostrarle nada a nadie, decidí ser feliz. Tiene mucho que ver que te quites esa presión social de lo que los demás quieren que cumplas por el hecho de ser mujer.”

El trabajo en la industria representa un lugar de paso para las mujeres. Existen pocas mujeres trabajando en estos lugares, y en su mayoría no pasan de los 40 años. Las mismas mujeres entrevistadas anuncian su próxima retirada e incorporación a otros trabajos, emprendimientos, dedicarse a las actividades del hogar, formar una familia e incluso adoptar.

“IR: No te voy a decir que no me gustaría llegar a un nivel de gerencia. Pero también me gustaría poner un **negocio propio**. Me gusta mucho mi trabajo, pero me encantaría hacer y vender pan en una cafetería propia, no me veo toda la vida laborando dentro de la industria.”

“BL: No me gustaría durar mucho tiempo en la empresa, puesto que te absorbe mucho tanto en tiempo como en tu persona. Desde que entré a la empresa mi vida social tuvo un cambio, pero no me veo aquí dentro como proyecto de vida. Tener un tipo de trabajo no es algo que me dé un valor como mujer. Me veo más trabando para mí a un plazo largo... Uno de ellos es **emprender**, el siguiente es **adoptar**, por la edad no me veo embarazada, pero si me gustaría tener un hijo, si llega a pasar eso tendría que decidir si seguir a Guanajuato o regresarme al lugar donde crecí...Cuando empecé a investigar el tema de la adopción vi que pedían muchos requisitos, como un trabajo estable. Son muchas las investigaciones que

hacen, y como mujer soltera considero que no sería tan fácil lograrlo. En cuanto al proyecto de emprender, tendría que pensar cómo y en dónde quiero emprender, necesitaría ahorrar y sentarme a pensar bien las cosas, pero me estoy preparando para tomar esas decisiones.”

“ER: Quiero hacer una especialidad en lactancia materna, sobre todo para las que están trabajando, porque no hay mucha información. Ese es mi plan personal. Después de prepararme para hacer lo de lactancia creo que tendría que buscar un trabajo diferente porque **los horarios no ayudan**. O dedicarme al 100% a asesoramiento de lactancia, que sería un giro de 90 grados a lo que hago ahorita. Pero en el inter, en lugar de manejar dos horas al día podría utilizar esas dos horas para estudiar.”

“NS: Cuando me casé, mi idea ya no era crecer más dentro de la empresa puesto que consideramos más importante tener una estabilidad en los horarios para que yo pudiera seguirme encargando de las labores del hogar. Sin embargo, se dio un crecimiento en una de las áreas que yo quería, pero después quise tener un negocio propio por fuera debido a la pesadez de los horarios. Y hace unos meses me ofrecieron la oportunidad de ser gerente, no quedé, pero ahora ya me están considerando para una gerencia.”

El trabajo en la industria no permite la permanencia de las mujeres, primero porque no permite el equilibrio entre la vida laboral y familiar a largo plazo, y segundo porque si decides esperarte y darle mayor peso al desarrollo profesional llega el momento en que la edad reproductiva se ha pasado. Mientras que los hombres tienen treinta oportunidades más, con los años estas oportunidades en las mujeres van disminuyendo. Las mujeres que irrumpían con esta norma, tropiezan con mayores dificultades por manifestarse como individuos autónomas.

“En cuanto a los hijos, sí lo he estado aplazando por la parte profesional y eso sí me duele, me hubiera gustado ser mamá joven como para ya terminar de tener hijos a los 30 años. Apenas este mes voy a cumplir 30 y no he tenido ni un hijo, entonces esa parte si me duele, y aunque mis ganas siguen ahí, aunque yo sigo con las ganas de tener una criatura, el tomar la decisión de decir vamos a intentarlo disminuye, dar el paso es lo que me da mucho miedo por la parte de

salud... La presión de todo mundo es y los hijos para cuándo, por eso de que ya tengo más de un año casada y todos me preguntan lo mismo. Un día le dije a mi suegra les voy a contestar que soy estéril para que me dejen de estar preguntando que cuándo voy a tener hijos. Considero que cuando cada quien quiera tener hijos los va a tener, el día que vaya a tener hijos les voy a decir que estoy embarazada, mientras tanto no me estén preguntando, no me estén presionando.”

“AR: No tengo ninguna compañera que sea mamá, solo compañeros padres de familia, son muy respetuosos, tengo una compañera que se acaba de casar y va a dejar de trabajar para atender a su familia.”

El cautiverio de las mujeres se caracteriza por la dependencia de sus cuerpos a las instituciones. Una obligación estructural que las adscribe al “deber femenino”, concretando sus vidas sin muchas opciones. La propuesta marxista creía que cuando se dejara de oprimir a las mujeres económicamente terminaría la dependencia vital a los hombres. Sin embargo, la opresión de las mujeres son fenómenos más complejos que la igualdad salarial, sino que está presente en diferentes expresiones como en la entrevista de R, quien acababa de ser ascendida de puesto, movida a otro país y en compensación movieron y subieron de puesto a su pareja, pero aun así ella sabía que el querer formar una familia **implicaba la ruptura de ese pacto** y no importaba lo lejos que pudiera llegar, la igualdad de oportunidades no se compensaba. Es entonces que **la sexualidad de las mujeres organiza la vida en sociedades y se construye desde lo histórico.**

“R: En este punto de mi vida ya no sé si tengo metas profesionales, es que sí me sí me siento muy abrumada por la parte de ser mamá ¿sabes? y eso me molesta, o sea me molesta que me moleste, quisiera que eso no me pesara tanto, si me preguntas por mis metas profesionales yo siento que quisiera llegar a ser la directora de esta empresa... Hice una entrevista el año pasado para una función en Estados Unidos y ya me la dieron, me voy a ir el primero de Mayo y gracias a eso le van a dar también una promoción a mi esposo, porque mi esposo seguía siendo un nivel abajo, le dieron una promoción para acomodarlo en un trabajo allá, vamos a ganar mejor, va a ser un puesto muy padre, parece que van a haber muchos viajes implicados, y eso me duele porque pienso que así menos voy a tener criaturas. Mis metas profesionales van muy muy allá, muy lejos, pero no sé si

las voy a dejar, lo más seguro es que deje todo por tener una criatura. Pienso, para qué estudié una maestría, para qué nos vamos a Estados Unidos si al final del día me voy a seguir quedando en la casa, no lo desmerito. Mi mamá la mayoría del tiempo estuvo en casa con nosotros y yo agradezco mucho eso porque tener una mamá en casa es lo máximo y yo quisiera brindarle eso a mi hijo, pero no puedo vivir dos vidas y si algo tuviera que sacrificar definitivamente y sin duda sería mi carrera. Con todo, estoy 100% segura que yo dejaría mi carrera a un lado por tener un hijo, no deja de dolerme ¿sabes? no deja de doler. ¿Por qué tengo que ser yo la que tenga la cría? ¿Por qué los hombres no pueden tener hijos?”

“NM: En lo personal, me gustaría tener una familia, a pesar de que entiendo que va a ser un poco difícil debido a mis tiempos de trabajo.

Políticas nacionales de la industria automotriz

Como lo vimos en el apartado del desarrollo de la industria automotriz en México y Guanajuato, la incorporación de dicha industria más que como un modelo económico se introdujo la industrialización como plan de desarrollo del país. De tal manera que, se fueron creando las instituciones educativas necesarias para contar con la fuerza laboral capacitada en la participación de este mercado, dejando de lado otros aspectos como las áreas sociales y humanidades. Es por esta razón que cuando les pregunté a las entrevistadas sobre la elección de carrera hacían mención sobre la oferta académica cercana, que les brindara la posibilidad económica tanto a ellas como a sus familias, de continuar estudiando.

“BL: En la ciudad donde estaba yo quería ser biólogo marino, pero en Veracruz no había esa carrera y mis papás **no tenían la posibilidad** de mandarme a Baja California que era en donde si había eso, así que tuve que elegir entre químico farmacéutico e ingeniería química, en la primera no me quedé, así que estudié ingeniería química en Orizaba, en el instituto tecnológico del estado de Veracruz.”

“NM: En el Instituto Superior de Irapuato, debido a que me **quedaba cerca de mi casa.**”

“AR: En el Instituto Tecnológico Superior de Abasolo... Porque a mí siempre me ha apasionado el estudio y las matemáticas, sin embargo, la carrera que yo quería estudiar era astrofísica debido a que me llamaba mucho la atención por el nivel de matemáticas que llevaba, pero por las **posibilidades económicas** de mis papás tuve que estudiar una carrera cerca, y la que más me llamó la atención fue ingeniería industrial... Mis papás siempre me han apoyado mucho, en mi casa fui la primera que ha terminado un nivel licenciatura.”

“LS: Sin embargo, también me pasó por la mente estudiar ciencias políticas, pero tuve que escoger **una carrera que estuviera nuestro alcance.**”

Cuando la industria automotriz mexicana dejó de participar en el mercado se dejaron de crear políticas públicas que protegieran este sector y se motivó la intervención directa al mercado extranjero, participando de manera pasiva a los lineamientos de las empresas trasnacionales ubicadas en el país. La apertura comercial y financiera fue aceptada por distintos tratados comerciales internacionales que llamaban a las distintas industrias, pero en especial la automotriz a invertir en México. Recordemos que la industria que más aporta al Producto Interno Bruto en México es la automotriz. Son y han sido los bajos costos de producción los que establecen que la producción sea en México por los bajos costos en mano de obra calificada, posición geográfica y acuerdos nacionales, que permiten de manera pasiva el impulso a este sector. Estas políticas automotrices no actúan igual en otros lugares, principalmente en Estados Unidos donde la dinámica con sus empleados es más cooperativa. Es entonces que se observa que en el ámbito local las políticas nacionales son pasivas y las normativas no priorizan la calidad de vida de sus trabajadores.

“R: En Estados Unidos son muy promotores del home office, no le ven ningún problema a eso. Entonces, nosotros recibimos nuestras órdenes directas de Estados Unidos, los de planta se rigen por gente de planta y es sabido que los de planta no están muy de acuerdo con el home office, un tiempo lo quisieron usar y luego de repente se los quitaron por ideas de la dirección de aquí de México.”

“MA: **Las políticas las van marcando las propias naciones, pero tampoco hay demanda. Las nuevas políticas trasnacionales van marcando a las empresas, un ejemplo fue el de inculcar a las mujeres en todos los espacios. El problema ahora es que no hay mujeres.**”

La industria automotriz se va marcando más por planes de desarrollo internacional que por demandas locales. Es por esta razón que debido a los últimos eventos internacionales de la Organización de las Naciones Unidas en su plan de desarrollo 2030 de incorporar a las mujeres en todos los sectores, se fueron diseñando estrategias para involucrar a las mujeres en la industria transnacional automotriz. De tal forma que las políticas transnacionales van marcando el tipo de salarios e inclusive el tema de la paridad de género, aunque siempre cuidando que la ganancia se mantenga.

“AK: En teoría sí, de acuerdo al proceso que tenemos no hay discriminación, aunque en ocasiones **se vuelve un poco ambiguo**; de igual forma todos tienen las mismas posibilidades de aplicar a las posiciones si así lo quieren.”

Sin embargo, la desigualdad salarial y las políticas nacionales pasan desapercibidas en las trabajadoras de esta industria. Mientras que en una planta de Estados Unidos los salarios son 10 veces más altos, además de las demandas locales entorno al bienestar de los trabajadores que deben ser cumplidas, en México no son tomadas en cuenta nuevas dinámicas de trabajo que mejoren la vida de las ingenieras y salarios más justos.

¿Bienestar o crecimiento económico?

Hablaba en el punto anterior cómo las políticas de desarrollo se fueron creando a partir de dinámicas de mercado. El plan de desarrollo nacional ha tenido como principal propósito la industrialización de su territorio, pretendiendo alcanzar una mejor vida para todos y todas. El Producto Interno Bruto ha crecido desde el modelo Neoliberal, pero eso no significa que se haya alcanzado el Bienestar. Inclusive habría que repensar las características que se deben tomar en cuenta para alcanzar un estado de bienestar. Las entrevistadas hablaban más de una diferencia entre el Bienestar y “una vida digna”. Mientras que para el bienestar se hablaba de sentirse bien, una vida digna tomaba en cuenta salud, seguridad y economía. Entorno al bienestar, el 40% consideró que su dinámica actual de trabajo no le permitía alcanzar un estado de bienestar, además de que

el 12% dijo NO SENTIRSE FELIZ, este dato me pareció bastante interesante porque mientras en las entrevistas todas las participantes dijeron sentirse feliz, en la encuesta los resultados fueron otros.

“AK: Considero que el bienestar es un **equilibrio** entre tu salud física y emocional; el tiempo de poder desarrollarte en lo personal como en lo profesional, al mismo tiempo de cuidar de ti como alimentarte bien y dormir bien.”

“R: Para mí, bienestar **es estar feliz** y estar bien con mi esposo, con mi familia. Siento que hasta es parte de mi bienestar estar ocupada en algo, cuando estaba rolando turnos no, porque sí era muy pesado, pero sin rolar turnos sí, mi trabajo me ayuda a tener bienestar... Las condiciones necesarias para alcanzar una vida digna serían salud y seguridad económica, aunque eso se escuche feo. Considero que mis papás no fueron ricos ni fueron pobres, había siempre lo necesario, de vez en cuando había uno que otro dinerito extra para darnos gustos como ir al cine o cosas así, entonces yo creo que esas dos condiciones son lo necesario para tener una vida digna”.

A pesar de que las mujeres optan por un mejor crecimiento económico a sus vidas, vemos como en realidad no se mejora el bienestar ni la calidad de vida de las ingenieras, las cuales llegan a trabajar más de 12 horas diariamente. Esto quiere decir que el crecimiento de la industria automotriz en el Estado no toma en cuenta el equilibrio trabajo-familia del personal, afectando especialmente a las mujeres, que por una larga construcción histórica han sido relegadas a los espacios privados y cuando deciden desempeñarse en lo público lo hacen con doble o triple carga de trabajo. Las mujeres que se desempeñan en estos espacios deben hacerlo como hombres, sin ser mamás, porque evidentemente la carga de trabajo ni los horarios permiten el crecimiento profesional de estas mujeres.

Horarios de trabajo y reproducción diaria

Por último, quiero tocar el tema de los horarios de trabajo como un problema para el bienestar de las mujeres que trabajan en esta industria. En el punto anterior hablaba de una diferencia entre el Bienestar y la Vida Digna, y cómo el Bienestar a diferencia de las propuestas que se habían hecho al desarrollo humano toman en cuenta otros valores en

la vida de las mujeres. De las encuestadas el 100% respondió trabajar de 10 a más horas al día y el 56% respondió que estos horarios no le permitían vivir bien, en la causante principal nos hablaron del tiempo: no tener suficiente tiempo libre, horarios difíciles, no tener tiempo para hacer ejercicio, etc. Es decir, que se reduce de manera considerable la calidad de vida de las ingenieras, reduciendo sus tiempos libres a 4 horas en las cuales deben organizar el día siguiente, bañarse y el resto del tiempo convivir o hacer ejercicio. Eso, sin tomar en cuenta que la disposición de sus tiempos dependen de estrategias ajenas a la suya en la que se les hace ir al trabajo en días domingos, festivos, otros días con más de doce horas laborando y rotando turnos. La industria automotriz y el trabajo de acumulación que abona en el modelo de industrialización obliga a cumplir con demandas exhaustivas de trabajo para seguir funcionando.

“AV: Antes trabajaba doce horas: de seis a seis y rolaba turnos, eso fue durante cuatro años, descansando tres días.”

“ER: No. A las siete de la mañana está más amigable que a las seis de la mañana, pero, aunque es un horario más amigable es complicado por las distancias de traslado; entonces, si voy a la planta tengo que salir de casa a las 5:20 a más tardar, y aunque salga a las cinco en punto, llego a mi casa a las seis de la tarde. **Es muy poco el tiempo que tengo disponible en las tardes para poder estar con mi familia.**”

“KF: Siento que el bien y el mal es algo muy ambiguo; pero considero que **los horarios de la empresa son muy absorbentes en general, cuesta un poco de trabajo el balance vida-trabajo...** En las mañanas es demasiado rápido, hacemos 20 minutos a lo mucho; pero en las tardes hacemos alrededor de 40 minutos por el tráfico.”

“IR: La realidad es que, si es pesado porque no puedo ir a reuniones familiares o eventos, pero una vez agarrando el ritmo a los horarios es posible llevar una vida relativamente normal.”

Sin embargo, y como fue en el caso de los salarios estas dinámicas pasan desapercibidas y por lo tanto no son demandadas.

“AK: Creo que, como todo, es cuestión de prioridades, son doce horas de trabajo, y ocho horas para dormir, es un poco apretado, pero es cuestión de organizarte para poder hacer otras actividades por las tardes.

- “¿Cuánto tardas en llegar de tu casa a tu lugar de trabajo?

AK: Normalmente son de veinte a treinta minutos.

AK: Un día normal me levanto 4:40 am, me lavo la cara, me peino y me arreglo, me preparo un café y me voy. Cuando regreso hago ejercicio, y por las tardes preparo mi comida del día siguiente; normalmente la preparo un día antes para más practicidad “

En el caso de AK entraba a su trabajo a las 6 de la mañana y salía a las 5 de la tarde, duraba hasta 30 minutos en llegar de su casa, lo que indica que llegaba a su casa entre 5:30 a 5:45 de la tarde, con 4 horas para hacer ejercicio, convivir, bañarse y preparar el día siguiente. Este ejemplo, nos ayuda a visibilizar las violencias estructurales capitalistas que trabajan en el sector automotriz, las cuales demandan y rechazan la incorporación total de las mujeres a estos espacios.

Conclusiones

La construcción de un modelo de Desarrollo en el estado de Guanajuato va ligado a las fases del crecimiento lineal que se sostenían desde la postura de Rostow en 1961, con esta falsa idea de ayudar a los países “subdesarrollados”. De esta forma es que, desde los Estados Unidos se estaría marcando el camino para lograr el bienestar de las sociedades y no una conceptualización de las propias naciones para alcanzar el Desarrollo. Más adelante se promovieron nuevas maneras de medir el desarrollo, como el Índice del Desarrollo Humano, que desde mi punto de vista sigue siendo una manera ingenua de creer que se ha resuelto el desarrollo. Faltan, y como lo pudimos ver desde esta investigación, crear modelos de desarrollo que permitan considerar y alcanzar todas las libertades para todos y todas. El sistema patriarcalista en el que vivimos no permite la incorporación total de las mujeres al trabajo, y al ser un sistema, no basta con crear políticas con perspectiva de género que finalmente no atacan el problema de fondo. El patriarcado, este sistema que tiene más de 2, 500 años se ve reflejado en nuestra cultura, en nuestros valores y normas sociales, es por esta razón que es tan difícil de percibir y se ha normalizado entre hombres y mujeres. Como dijo Marcal (2016), no basta con añadir a la mezcla y agitar, sino que debe ir compuesto de nuevos procedimientos que no condicionen el desarrollo profesional de las mujeres que deciden participar en espacios públicos, laborales, oficiales, etc.

La incorporación de las mujeres en el Desarrollo llega principalmente por la intervención de ciertos organismos internacionales en favor de las mujeres como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que han obligado no solo a los países sino también a las empresas a crear políticas que favorezcan la participación y permanencia de las mujeres en el trabajo. Es de esta manera que a través de políticas externas se comenzó a regular las formas de trabajo, y no a través de iniciativas propias del Estado mexicano en favor y calidad de los ciudadanos.

La participación de México entorno a los modelos del desarrollo continúan en la fase de industrialización del país, lo han hecho desde políticas pasivas que permiten la intervención de las empresas en favor siempre de la competitividad, lo cual obliga a mantener bajos salarios, el despojo del agua y la tierra, y las largas jornadas laborales a las que están expuestos los trabajadores, que además reciben salarios 10 veces menor

que en los Estados Unidos. Es cierto que la inversión extranjera representa un porcentaje importante del PIB nacional, sin embargo, eso no quiere decir que mejore las condiciones de vida de los habitantes, ni que el crecimiento económico vaya ligado directamente con mejor seguridad o temas de inclusión social.

El estado de Guanajuato tuvo una participación importante dentro del Programa de Desarrollo de la Región Centro-Occidente, de tal forma que se fueron creando distintos institutos tecnológicos para la formación de personal capacitado, que se traduciría en mano de obra calificada barata, lo anterior garantizaba la competencia de los precios y el crecimiento de las empresas, pero no de las propias naciones. El plan de Desarrollo involucraba políticas pasivas que favorecieran el asentamiento de las empresas, bajos salarios, territorio, agua, luz, infraestructura y un tipo de cambio que favorecía las ganancias.

En este primer estudio logramos tener un acercamiento desde la vida de las mujeres que participan en la industria automotriz y así conocer algunos de los retos y dificultades que enfrentan al desempeñarse profesionalmente en un ambiente que había sido considerado por mucho tiempo como masculino. Incorporarse a este sistema patriarcal obliga a las mujeres a generar estrategias que les ayuden a afrontar los retos que viven diariamente, el cómo vestir, actuar y hablar para ser aceptadas como iguales, pero además el generar estrategias con otras mujeres para asegurar su permanencia en la industria. También hablamos de otras mujeres que pasan desapercibidas como trabajadoras del hogar, mamás e incluso la participación de la suegra, que ayudan con las responsabilidades dentro del hogar, el mantenimiento de la casa. Las mujeres se habían desarrollado principalmente en el espacio de lo privado, y cuando se dio apertura en lo público a las mujeres, primero al ser reconocidas como ciudadanas y ejercer su derecho al voto para más adelante poder ser votadas, y más adelante el ejercicio en el espacio de trabajo que ahora obliga y exige las mismas oportunidades para mujeres que para hombres. Se han creado iniciativas, como la paridad de género en el trabajo, que obligan a tomar en cuenta a las mujeres en los espacios de decisión, sin embargo, el sistema patriarcal no ha desarrollado la participación plena de las mujeres a partir de generar las condiciones que hagan real esa participación.

Entre las mismas participantes del estudio hablaban de proponer a mujeres que no estaban “preparadas” para tomar esos puestos y les molestaba que tuvieran que ejercer esas medidas con sus compañeras. El sistema patriarcal dividió los espacios entre lo

público y lo privado, y fue asegurando su reproducción con el sistema capitalista que obligaba a hombres y mujeres de depender de la fuerza de trabajo, pero además de una fuerza invisibilizada que mantuviera la reproducción de la vida, de ahí que se hable del trabajo productivo (el que produce el hombre) y reproductivo (el que reproduce la vida). De tal forma que cuando las mujeres se incorporaron a la fuerza de trabajo, tenían por herencia histórica menores probabilidades de triunfar, menor seguridad y menos conocimientos en la práctica.

Cuando empezamos a nombrar los procedimientos como propone Segato (2018), entendemos la manera tan sutil que limita la participación de las mujeres en los espacios de trabajo, como jornadas laborales extensas que implican trabajar un domingo a las 10 de la mañana o empezar una jornada laboral a las 5 de la mañana, en viajes largos de trabajo o en limitar la extracción de lactancia materna hasta los 6 meses. Lo cual divide a las mujeres que son mamás y las que no lo son, como productivas o problemáticas. De tal forma, que se normaliza el escrutinio laboral que acosa a las mujeres con preguntas constantes como si piensan casarse o tener hijos.

Fui invitada a platicarles los resultados dentro de la empresa donde laboran las mujeres que participaron en mi investigación y entre todos los directivos que asistieron (los cuales tenían el puesto más importante dentro de la planta nacional) ninguno de ellos era mujer y difícilmente los modelos de trabajo que proponen aseguran que las mujeres puedan romper los famosos techos de cristal y poder alcanzarlos. Se ha creído desde el patriarcado que las mujeres nunca alcanzan la madurez suficiente para tomar decisiones, de esta forma las decisiones importantes deban ser tomadas por hombres, a las mujeres constantemente les ponen trabas para subir de escalón, siempre les hace falta “algo”, es así que no importa cuántos grados de estudio tengan, su capacidad para hablar otro idioma o su ejercicio grupal, tampoco importa la condición social de las mujeres, todas vivimos en cautiverios incluso cuando hay viajes, estudio y dinero de por medio.

Las mujeres que participaron en la investigación tenían entre 24 a 38 años de edad, la mayoría de ellas hablaba de una próxima retirada de la institución, deseaban ser madres o ejercer un trabajo que les permitiera una vida más tranquila y feliz (poder hacer ejercicio), esto se relaciona con la propuesta de Lagarde (2005) acerca de que los espacios de trabajo son lugares de paso para las mujeres o el lugar ideal para conseguir marido, en el caso de las participantes dijeron tener una pareja que entiende su trabajo para poder desarrollarse e incluso haber conocido a su pareja dentro de la misma

empresa. Definitivamente los horarios y formas de trabajo que viven estas mujeres nos afectan a hombres y mujeres por igual, sin embargo, afecta en mayor medida la vida de las mujeres porque de acuerdo a las normas sociales no están cumpliendo su papel como madre o “buena esposa”, y por lo tal se enfrenten a cierta presión social que las obliga a cumplir con un papel de super woman al tener que cumplir con doble o triple jornada de trabajo, o finalmente terminen por ceder y dejar de lado su carrera como profesionista. Las mujeres no restan actividades o se ven desembarazadas para desarrollarse como ingenieras, sino que modifican su estrategia de trabajo y vida personal para permanecer en la industria.

Las condiciones de trabajo que se dan en la industria van ligadas totalmente al sistema patriarcal, responden a un modelo capitalista y heteropatriarcal, que responde a la división social del trabajo y a las características culturales que se le habían asignado socialmente a hombres y mujeres. Se construyen estos espacios con modelos de trabajo que limitan la participación de las mujeres, sin importar la paridad de género, porque simple y sencillamente no fueron pensados como espacios para mujeres. Según esta división las mujeres debían buscar profesiones entorno a sus características como madre o protectora en el espacio educativo o la salud.

No podemos hablar de igualdad entre hombres y mujeres, porque las normas sociales responden a un sistema patriarcalista que otorga ciertas responsabilidades a mujeres y a hombres difíciles de desprender y que se justifican desde una naturaleza femenina. Este trabajo, nos ayuda a dar cuenta sobre las limitaciones que enfrentan las mujeres desde discursos narrativos que expresan la vida de las ingenieras que participan en la industria automotriz.

La metodología cualitativa nos permitió darle voz a esas expresiones que están ocultas tras los números de mujeres que trabajan en la industria, y responden al porqué a pesar de las propuestas paritarias aún no llegamos a número iguales y que difícilmente lo conseguiremos en una o dos generaciones más. Estamos viviendo cambios importantes en la actualidad, y sin lugar a dudas el movimiento feminista ha ayudado a acelerar este proceso y tener la posibilidad de ver más mujeres desempeñándose como ingenieras. No me gusta sonar pesimista, pero considero que estamos lejos de alcanzarla y tampoco espero una igualdad condicionada que obliga a hombres y mujeres a decidir si quieren tener hijos/as para ser “exitosos” en la vida. Ni si quiera sabemos lo que el éxito en sí

significa, sino que debe ir ligado a un estado de felicidad de alcanzar la meta propuesta. La felicidad tiene que ver con lo que es valorado por la comunidad.

En este imaginario social, espero que esta igualdad permita dejar de lado discursos competitivos e involucre estrategias para todas y todos sin importar la clase social, y que vaya ligado a alcanzar una estrategia propia sobre lo que debemos entender por “Desarrollo” o una mejor vida para todas y todos, y así responda al espacio físico y cultural en el que estamos inmersos.

Se logró responder a las interrogantes de esta investigación, así como cumplir con los objetivos propuestos en un inicio. Queda pendiente para un próximo estudio la elaboración de un plan de incorporación y permanencia de las mujeres dentro de la industria automotriz y así, no solo contribuir al análisis, que es una parte fundamental e importante, sino además tratar de incidir en la mejora de las condiciones de trabajo que aseguren el bienestar de las próximas generaciones. Espero, que este estudio no quede únicamente como un cuaderno escrito, sino que aporte a la elaboración, desde un enfoque feminista, de políticas públicas con perspectiva de género y así influir de manera efectiva en la vida social de todas y todos.

Bibliografía

Ander-Egg, E. (1987) Técnicas de investigación social, México, Humanitas. Capítulo 11. Disponible en Internet: <http://postgrado.una.edu.ve/metodologia2/paginas/ander-egg11.pdf>.

Amorós, C. (Ed.) y Miguel, A. D. (Ed.) (2014). Teoría feminista: de la ilustración a la globalización del feminismo liberal a la posmodernidad. Vol. 2. Madrid, Biblioteca Nueva. Recuperado de <https://elibro-net.e-revistas.ugto.mx/es/ereader/ugto/105898?page=42>.

Bahamondes Cvietkovich, M., Miranda Palacios, S., Avendaño Alarcón, S., & Estrada Goic, C. (2017). Bienestar psicológico en mujeres que desempeñan profesiones tradicionalmente masculinas. Revista de Psicología, 26(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2017.46717>

Barragán, R., 2007, "Los elementos constitutivos de la metodología en un proyecto de investigación" en R. Barragán (coord.), Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación, Fundación PIEB, Bolivia, pp. 109-208.

Basurto, R. (2013). Estructura y recomposición de la industria automotriz mundial. Oportunidades y perspectivas para México. Journal of Economic Literature (jel): F21, F23, L16

Beauvoir, S. El segundo sexo, Madrid, Universidad de Valencia/Cátedra/Gallimard, 2019.

Bel Bravo, M. A. (2013). La familia en la historia: propuestas para su estudio desde la «nueva» historia cultural. Madrid, Spain: Ediciones Encuentro, S.A. Recuperado de <https://elibro-net.ezproxy.uveg.edu.mx:2048/es/ereader/bibliotecaueveg/61617?page=9>

Berbel Sánchez, S. (2015). Directivas y empresarias: mujeres rompiendo el techo de cristal. Barcelona, Spain: Editorial UOC. Recuperado de <https://elibro-net.ezproxy.uveg.edu.mx:2048/es/ereader/bibliotecaueveg/57761?page=91>.

Bermúdez, M.J., Carrillo, D. T., y Hernández, B. (2020). Las mujeres y las ingenierías. Women and Engineering. Revista Género e Igualdad. Recuperado de <file:///C:/Users/ilati/Downloads/fmiguelortiz,+1.2021.+Berm%C3%BAdez+-+mujeres+e+ingenier%C3%ADas.pdf>

Boeff, D. y Cánovas, C. (2020). Estrategias de mujeres profesionistas que trabajan en ambientes masculinizados. En RECH- Revista Ensino de Ciências e Humanidades – Cidadania, Diversidade e Bem Estar. ISSN 2594-8806

Botero, D. (2020). Automatización y género ¿Es la automatización laboral un factor que profundiza o reduce la inequidad de género? El caso de la Industria Manufacturera en México a 2035. Ciudad de México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

Bourdieu, P. (1991) El sentido práctico. Madrid, Taurus.

Díaz, J. (2017). Mujeres, Trabajo y Familia. Una Perspectiva de Género desde América Latina. Multidisciplinary Journal of Gender Studies, 6(3), 1439-1462. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4471/generos.2017.2917>

CADENA-INIGUEZ, Pedro et al. (2007). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. Rev. Mex. Cienc. Agríc [online]. 2017, vol.8, n.7, pp.1603-1617. ISSN 2007-0934.

Castro, G. y Santacruz, I. (2019). LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN GUANAJUATO, MÉXICO. AÑO 24. NÚM. 60 | REALIDAD ECONÓMICA | JUL-SEP | 2019 ISSN: 04-2019-013015385100-203

Correa, E. Arroyo, A. y Chávez Hoyos, M. (2002). Mujeres y economía. México D.F, Mexico: Editorial Miguel Ángel Porrúa. Recuperado de <https://elibro-net.ezproxy.uveg.edu.mx:2048/es/ereader/bibliotecauveg/74978?page=68>.

DATAMÉXICO. (2020). GUANAJUATO. Recuperado de <https://datamexico.org/es/profile/geo/guanajuato-gt?occupationSelectorGender1=gender2&roomSelector=roomOption&totalGenderSelector1=gender0&workforceSelector=salaryOption#salud> Botero, D. (2020). Automatización y género ¿Es la automatización laboral un factor que profundiza o reduce la inequidad de género? El caso de la Industria Manufacturera en México a 2035. Ciudad de México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

DATAMÉXICO. (2020). GUANAJUATO. Recuperado de <https://datamexico.org/es/profile/geo/guanajuato-gt?occupationSelectorGender1=gender2&roomSelector=roomOption&totalGenderSelector1=gender0&workforceSelector=salaryOption#salud>

Díaz, J. (2017). Mujeres, Trabajo y Familia. Una Perspectiva de Género desde América Latina. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 6(3), 1439-1462. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4471/generos.2017.2917>

Dos Santos, T. (2002). *La teoría de la dependencia Balances y perspectivas*. PLAZA JANÉS. ISBN: 950-644-032-8

Escudero y Cortez (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Machala: Universidad Técnica de Machala. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12501>

Espino, L. & Sauval, M. (2016). ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n77/n77a09.pdf>

Figuroa, A., & Ortega, M. (2010). Condición de género y elección profesional. El área de físico-matemático en las mujeres. *Investigación y Ciencia*, 18(46), 18-27.

Gutiérrez, I. (2017). *Mujeres inventoras, mujeres ingenieras*. Universidad de Cantabria. Recuperado de <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/13130?show=full>

Haq, M. (s/f). *El paradigma del desarrollo humano*. Recuperado de <https://isfcolombia.uniandes.edu.co/images/documentos/paradigma%20de%20desarrollo%20humano%201.pdf>

Heras, S. (2008). Una aproximación a las teorías feministas, pp. 45-82. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, nº 9, enero 2009, ISSN 1698-7950

Hernández S., R., 2014 (6ª edición), *Metodología de la investigación*, McGraw Hill, México

Hernández, M. (2018). *Estrategias globales y para México de las grandes corporaciones automotrices: divergiendo las convergencias. Configuraciones productivas y laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en México*. Universidad Autónoma Metropolitana. México.

Hualde, A. (2001). Trayectorias profesionales femeninas en mercados de trabajo masculinos: las ingenieras en la industria maquiladora. *Revista Mexicana de Sociología*, Apr. - Jun., 2001, Vol. 63, No. 2 (Apr. - Jun., 2001), pp. 63-90. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/3541347>

i Llobart, M. P. (2016). El feminismo. Barcelona, Spain: Editorial UOC. Recuperado de <https://elibro-net.e-revistas.ugto.mx/es/ereader/ugto/58526?page=60>

INEGI. (2020). Banco de indicadores. Guanajuato. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?ag=11001#divFV6200205242>

INEGI. (2020). Banco de indicadores. Guanajuato. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?ag=11001#divFV6200205242>

Jiménez, C. y Pérez, N. (2017). Estado y sector automotriz: la configuración de la estructura empresarial.

Martínez, A. y Carrillo, J. (2019). Evolución de la política industrial en regiones emergentes: el caso de la industria automotriz en Guanajuato, México. Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional Volumen 29, Número 54. Julio - Diciembre 2019 Revista Electrónica. ISSN: 2395-9169

Martínez, A., García, A., y Santos, G. (2014). Nuevas formas de organización laboral en la industria automotriz: los equipos de trabajo en General Motors, Complejo Silao Análisis Económico. Núm. 70, vol. XXIX.

Monje, C. (2011). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA. Guía didáctica. Universidad Surcolombiana, Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades, Programa de Comunicación Social y Periodismo. Neiva.

Nazar y Zapata. (2000). Desarrollo, bienestar y género: consideraciones teóricas. Revista: La ventana. Núm. 11.

Nussbaum, M. (2015). Las mujeres y el desarrollo humano: el enfoque de las capacidades: (ed.). Barcelona, Spain: Herder Editorial. Recuperado de <https://elibro-net.ugto.idm.oclc.org/es/ereader/ugto/45740?page=156>. Padua, J. (2004), Técnicas de investigación aplicadas a las Ciencias Sociales, Fondo de Cultura Económica y El Colegio de México. México.

Peniche, S. y Mireles, J. (2015). El diamante mexicano: El Bajío bajo los ojos de los gobiernos del BID y del BM. Trayectorias, vol. 17, núm. 41, julio-diciembre, 2015, pp. 29-51. Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, Nuevo León, México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=6074118500>

Quiroga Díaz, N. (Comp.) y Dobrée, P. (Comp.) (2019). Luchas y alternativas para una economía feminista emancipatoria. CLACSO. Recuperado de <https://elibro-net.ezproxy.uveg.edu.mx:2048/es/ereader/bibliotecauveg/122083?page=147>

Ramírez, P. (2018). (des)Encuentros laborales. La empresa como campo de Lucha simbólica: el caso de THL. Universidad de Guanajuato. León, Guanajuato.

Ramírez, T., & Tigau, C. (2018). Mujeres mexicanas altamente calificadas en el mercado laboral estadounidense: ¿integradas o segregadas?. *Sociedad Y Economía*, (34). <https://doi.org/10.25100/sye.v0i34.6475>

Secretaria de Industria y de Comercio. (2012). PROGRAMA ESTRATÉGICO DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ 2012-2020. DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIAS PESADAS Y DE ALTA TECNOLOGÍA

Segato, R. *Contra-pedagogías de la crueldad*, Buenos Aires, Prometeo, 2018.

Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Editorial Planeta, Buenos Aires

Silao. (2020). Guanajuato Puerto Interior. Recuperado de <http://silao.com.mx/guanajuato-puerto-interior>

Tilly, C. (2000). *La desigualdad persistente*. Argentina: Impresiones Manantial.

Turribiano, M. y Giosa, N. (2019). Los tiempos de trabajo. Desigualdades de género y teorías explicativas. ISSN 2422-7692. Recuperado de <http://www.cefiro.unm.edu.ar/ojs/index.php/cefiro/article/view/296>

United Nations. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo. Instituto Nacional de las Mujeres. (2005). *Las metas del milenio y la igualdad de género. El caso de México*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5938-metas-milenio-la-igualdad-genero-caso-mexico>

Valerdi (2019). *Voces de mujeres y otras señales. Abordaje multidisciplinario sobre el desarrollo*. Universidad de Guanajuato.

Vicencio, A. (2007). *La industria automotriz en México. Antecedentes, situación actual y perspectivas*. Revista Contaduría y Administración.