

Universidad Autónoma de Nayarit

Área de Ciencias Sociales y Humanidades

Doctorado en Ciencias Sociales



Experiencia y Significado... La voz de las mujeres.

Análisis de la experiencia de las mujeres al capacitarse para el trabajo en Tepic,
Nayarit

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTORA EN CIENCIAS
SOCIALES PRESENTA:

PAOLA ANAYANDI SANTELLÁN PALAFOX

Directora de tesis: DRA. AMÉRICA TONANTZIN BECERRA ROMERO

Tepic, Nayarit, junio de 2017

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Directora de tesis:


Dra. América T. Becerra Romero

Aprobado por el Jurado Examinador:


Presidenta: Dra. Laura Isabel Cayeros López


Secretaria: Dra. Luz Angélica Ceballos Chávez


Vocal: Dra. María del Rocío Enríquez Rosas

Universidad Autónoma de Nayarit

Área de Ciencias Sociales y Humanidades

Doctorado en Ciencias Sociales



Experiencia y Significado... La voz de las mujeres.

Análisis de la experiencia de las mujeres al capacitarse para el trabajo en Tepic,
Nayarit

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTORA EN CIENCIAS
SOCIALES PRESENTA:

PAOLA ANAYANCI SANTELLÁN PALAFOX

Directora de tesis: DRA. AMÉRICA TONANTZIN BECERRA ROMERO

Tepic, Nayarit, Junio de 2017

Agradecimientos

Por estar ahí cuando más los necesito,
por brindarme su amor incondicional y demostrarme
que en esta vida los sueños se vuelven realidad,
gracias les doy a mi esposo y familia, especialmente
a ti mami y papá por enseñarme que en esta vida
todo es posible y siempre luchar por lo que deseo.

Gracias Dra. América Tonantzin Becerra Romero
por ser mi guía a lo largo de este viaje, y
compartirme sus conocimientos y experiencias,
las cuales contribuyeron a formarme
como persona y como profesionista.

Gracias al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
por brindarme la oportunidad de contar con
un apoyo económico que me permitiera
solventar mis estudios de doctorado.

Pero principalmente gracias le doy a Dios,
por darme salud y bienestar en mí ser para
permitirme alcanzar un objetivo más en mi vida...

Gracias Dios, ¡yo también te amo!

Experiencia y Significado... La voz de las mujeres.

**Análisis de la experiencia de las mujeres al capacitarse para el trabajo en
Tepic, Nayarit**

Experience and Meaning... The voice of women.

Analysis of the experience of women to be trained for work at Tepic, Nayarit

Resumen

Desde una perspectiva de género, la presente tesis analiza la experiencia de las mujeres al capacitarse para el trabajo, para identificar los significados que en sus vidas tiene dicha experiencia, y poder con ello determinar la incidencia de la capacitación en la vida personal, familiar y laboral de las mujeres. El estudio se caracterizó por ser una investigación cualitativa, no parametral, de corte transversal, basada en el método biográfico, realizada en Tepic, Nayarit en el periodo comprendido de Enero a Marzo de 2016. Entre los resultados se encontró que el incremento en la formación de las mujeres, no ha modificado sustancialmente la visión tradicional sobre las funciones sociales de las mujeres y los hombres, pero las ayuda a impulsar su autonomía personal y económica, sin renunciar a sus responsabilidades reproductivas y familiares.

Palabras clave: Perspectiva de género, mujeres, significados, capacitación para el trabajo, conciliación, barreras de género.

Abstract

From a gender perspective, this thesis analyzes the experience of women to be trained for the work, to identify the meanings that their experience has in their lives, and to be able to determine the incidence of training in their personal development, family and working life. The study was characterized as a qualitative, non-parametric, cross-sectional study, based on the biographical method, carried out in

Tepic, Nayarit in the period from January to March, 2016. The results prove that the increase in the formation of women, has not substantially changed the traditional view about social roles of women and men, but helps them to promote their personal and economic autonomy, without renouncing their reproductive and family responsibilities.

Keywords: Gender, women, meanings, work training, combine, gender barriers.

Índice

Introducción.....	1
Planteamiento y delimitación de la problemática.....	5
Pregunta general y preguntas específicas	11
Objetivo general y objetivos específicos	11
Justificación.....	12

CAPÍTULO I

Marco teórico-conceptual	14
1.1 Situación laboral y de formación para el trabajo de las mujeres, desde una perspectiva de género	15
1.1.1 El género como categoría de análisis.....	15
1.1.2 Perspectiva de género.....	19
1.1.3 Situación laboral desde una perspectiva de género	20
1.1.4 Capacitación para el trabajo desde una perspectiva de género	24
1.2 Conciliación de la vida laboral y familiar	26
1.2.1 La familia como institución.....	26
1.2.2 La familia y el trabajo: principales enfoques teóricos	29
1.2.3 Vida laboral y familiar	32
1.3 Barreras de género	35
1.3.1 Barreras estructurales	39
1.3.2 Barreras subjetivas	46
1.4 Análisis de experiencias	50
1.5 Investigaciones previas.....	52

CAPÍTULO II

Contexto de la investigación.....	62
2.1 Ubicación geográfica del Estado de Nayarit	62
2.2 Situación educativa y laboral	63
2.3 Índice de desarrollo humano y su vínculo con la inequidad de género.....	66

2.4	Centros de capacitación para el trabajo.....	68
2.4.1	Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	68
2.4.2	Escuela de Belleza “Rosalva”	72
2.4.3	Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús”	73

CAPÍTULO III

	Metodología de la investigación	78
3.1	Enfoque metodológico	78
3.2	Método de investigación	79
3.3	Categorías de análisis	82
3.4	Sujetos de estudio	83
3.5	Técnica e instrumento de recolección de datos	87
3.6	Procesamiento e interpretación de la información	88

CAPÍTULO IV

	La voz de las mujeres: significaciones sobre capacitación, trabajo, familia y barreras de género.....	90
4.1	Rasgos de la capacitación	90
4.1.1	Motivaciones para ingresar a la capacitación para el trabajo	91
4.1.2	Expectativas y logros vinculados a la capacitación para el trabajo	93
4.1.3	El desarrollo de la práctica laboral.....	98
4.1.4	La formación de lazos sociales.....	101
4.1.5	Percepciones sobre la capacitación	103
4.2	Vida familiar, capacitación y trabajo remunerado	105
4.2.1	Economía familiar	106
4.2.2	Organización familiar	109
4.2.3	Conciliación de la vida familiar con la formación e ingreso al mercado de trabajo	112
4.3	Barreras de género en la formación e ingreso al mercado de trabajo	124
4.3.1	Barreras estructurales	125
4.3.2	Barreras subjetivas	134

Conclusiones.....	143
Fuentes documentales	155
Anexos	163

Índice de tablas

Tabla 1 Clasificación de las barreras de género	37
Tabla 2 Población total a nivel nacional y Nayarit, 2015	62
Tabla 3 Porcentaje de mujeres en la matrícula escolar según nivel de instrucción a nivel nacional y Nayarit, 2000 y 2014.....	63
Tabla 4 Tasa de participación económica a nivel nacional y Nayarit, 2005 y 2015	64
Tabla 5 Personas ocupadas por nivel de ingreso en Nayarit, segundo trimestre 2016	65
Tabla 6 Total de hogares con jefatura femenina a nivel nacional y Nayarit, 2010 y 2015	66
Tabla 7 Cartelera de cursos 2016 del ICATEN – Plantel Tepic.....	71
Tabla 8 Plan de estudios y cartelera de cursos 2016 de la Escuela de Belleza “Rosalva”	73
Tabla 9 Cartelera de cursos 2016 de la Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús”	75
Tabla 10 Centros de capacitación para el trabajo. Totales por edad, estado civil y grado educativo.....	85
Tabla 11 Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús”. Clasificación por edad, estado civil, grado educativo y número de hijos	86
Tabla 12 Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit. Clasificación por edad, estado civil, grado educativo y número de hijos.....	86
Tabla 13 Escuela de Belleza “Rosalva”. Clasificación por edad, estado civil, grado educativo y número de hijos.....	87

Introducción

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se incrementó considerablemente desde las últimas décadas del siglo pasado, a causa de las diversas crisis económicas suscitadas, las cuales propiciaron bajas en la actividad económica, fenómenos de desempleo, y aumento de la pobreza. En este contexto, el hogar tradicional, en el que el hombre se encarga de dotar el sustento familiar y las mujeres se responsabilizan de las actividades domésticas y del trabajo de cuidados, experimentó cambios en la dinámica de la vida familiar, como consecuencia de la salida de las mujeres del hogar para desempeñar actividades económicas y poder con ello incrementar los recursos monetarios de la familia.

Pese al aumento de la población femenina en la actividad económica, en el mundo laboral prevalecen situaciones y condiciones de inequidad de género debido a la división sexual del trabajo existente en la sociedad. Además, la incursión de las mujeres en el mercado laboral no ha derivado en la modificación de roles tradicionales, por lo que su ingreso va acompañado de una sobrecarga de actividades para éstas, lo cual propicia desgaste físico y emocional en su persona. Por lo anterior, se puede decir que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en condiciones de desventaja y con menores posibilidades de crecimiento y desarrollo laboral, lo que incrementa su vulnerabilidad económica y social.

Sin embargo, a pesar de la diversidad de obstáculos, limitantes y dificultades a las que se enfrentan las mujeres para incorporarse al mundo laboral, debido a su creciente necesidad de contribuir a la economía familiar, por lo general éstas buscan opciones para formarse para el trabajo y con ello adquirir los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para conseguir un empleo, mejorar su posición en él, o establecer su propio negocio.

La formación para el trabajo puede adquirirse a través de varias instancias educativas, entre las que se encuentran las escuelas del sistema educativo formal

(educación media y superior), y establecimientos que ofrecen capacitación para desempeñar alguna actividad económica. Éstos últimos figuran como institutos, centros de capacitación, academias o escuelas, los cuales adiestran a la población en la práctica de un oficio.

Múltiples son las situaciones de vida que propician que las mujeres opten por institutos de capacitación para el trabajo para poder formarse y estar en condiciones de adentrarse al mundo laboral; de ahí que accedan mujeres con carrera profesional terminada, hasta mujeres con educación básica. No obstante, en ambos casos la incorporación de las mujeres a programas de capacitación genera tensiones al tratar de compaginar las responsabilidades domésticas-familiares con la capacitación para el trabajo, esto como resultado de la prevalencia de un orden de género que asigna a las mujeres el ámbito de lo privado, mientras que a los hombres el ámbito de lo público.

Por lo tanto, los resultados no sólo dependen de la oferta y desarrollo de los programas de capacitación, sino también de la experiencia vivida por las mujeres que acceden a ellos, de la manera en que incorporan la formación en su cotidianidad, y del significado que adquiere en su vida. Las necesidades, intereses, e historias de vida de las mujeres que recurren a institutos de capacitación para el trabajo son diversas, heterogéneas y complejas; de ahí que los alcances, beneficios y limitaciones sean distintos.

Con base en lo anterior, se diseñó una investigación que permitiera ir más allá de un análisis utilitario de la capacitación para el trabajo, para estudiar el papel que juega en la vida personal, familiar y laboral de las mujeres. Los objetivos se centraron en el análisis de cuatro aspectos básicos: a) los significados que en la vida de las mujeres tiene la experiencia de capacitarse para el trabajo; b) los logros obtenidos por éstas como resultado de la capacitación para el trabajo; c) las formas en que concilian la vida familiar con la capacitación para el trabajo; y d) las

barreras de género, tanto estructurales como subjetivas, a las que se enfrentan en su proceso de formación.

El estudio se caracterizó por ser una investigación cualitativa, no parametral y de corte transversal. Se llevó a cabo de Enero a Marzo de 2016 en la ciudad de Tepic, capital de Nayarit, en la cual se seleccionaron tres centros de capacitación para el trabajo para efectuar la indagación: el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit, de carácter público; la Escuela de Belleza “Rosalva”, de carácter privado, y la Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús”, de carácter social.

El documento de tesis se encuentra estructurado en tres grandes secciones. La primera sección aborda el planteamiento y delimitación de la problemática, en la cual se precisan las preguntas y objetivos de investigación, así como la justificación para llevar a cabo el presente estudio.

La segunda sección se subdivide en cuatro grandes capítulos: Capítulo I - Marco teórico-conceptual, en el cual se abordan cinco grandes temáticas: a) situación laboral y de formación para el trabajo de las mujeres, desde una perspectiva de género, b) conciliación de la vida laboral y familiar, c) barreras de género, d) análisis de experiencias, e) investigaciones previas. Capítulo II - Contexto de la investigación, en el cual se expone la situación educativa y laboral de las mujeres y los centros de capacitación para el trabajo estudiados. Capítulo III – Metodología de la investigación, en el que se detallan el diseño metodológico del estudio y las categorías de análisis seleccionadas. Capítulo IV - La voz de las mujeres: significaciones sobre capacitación, trabajo, familia y barreras de género, el cual se encuentra estructurado en tres grandes temáticas: a) rasgos de la capacitación, b) vida familiar, capacitación y trabajo remunerado, y c) barreras de género en la formación e ingreso al mercado de trabajo.

Por último, en la tercera sección del documento se presentan las conclusiones a las que se llegó en el presente estudio, las fuentes documentales consultadas, y un apartado destinado para anexos.

Problemática

A principios del siglo XXI las sociedades latinoamericanas presentaron una recuperación en sus economías, después del deterioro que sufrieron sus mercados de trabajo durante los años ochenta y noventa, el cual propició un complejo proceso de inclusiones y exclusiones respecto al empleo, donde las mujeres se convirtieron en protagonistas relevantes (Longo, 2009).

Por una parte, en México se incrementó la participación económica de las mujeres en el mundo laboral debido a cambios en la estructura productiva, el deterioro de los ingresos familiares, y como consecuencia de factores culturales y demográficos, entre los que se encuentran el aumento de la escolaridad de las mujeres, el descenso de la fecundidad, y el creciente número de divorcios (Aguayo y Lamelas, 2011); pero por la otra, se hizo presente un fenómeno de exclusión de la mujer en el empleo (Longo, 2009).

Aguirre (2001) afirma que dicho fenómeno de exclusión no se debe a la insuficiente creación de puestos de trabajo, sino por trabajos que no están disponibles para las mujeres, ya sea por problemas de calificación de la oferta, como por la definición social de las ocupaciones que son aptas para uno u otro sexo.

Para el caso de México, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2015-segundo trimestre, para dicho año, 78 de cada 100 hombres y 43 de cada 100 mujeres de la población de 15 años y más, participaban en actividades económicas (INMUJERES, 2015). Aunque en México va en aumento el número de mujeres que desempeñan un trabajo remunerado, éste aún no alcanza siquiera el 50% de representación femenina con respecto a la masculina.

A pesar de que el porcentaje de mujeres que se incorporan al mundo laboral va en crecimiento, aún es inferior al de los hombres, y su participación económica se

caracteriza por situarse generalmente en el sector informal de la economía, sus altas tasas de desempleo y subempleo, la segregación ocupacional, y por no existir mejoras significativas en las condiciones laborales de las mismas. Asimismo, se identifica que en su mayoría las mujeres se desempeñan en puestos socialmente desvalorizados, ya que éstos carecen de autoridad y responsabilidad, son de tiempo parcial y con percepciones económicas inferiores a los demás puestos (Longo, 2009).

Aunado a lo anterior, se tiene el hecho de que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha significado para ellas el deslinde de las responsabilidades del hogar (Sifuentes, 2002), lo cual propicia la doble jornada en mujeres que participan en actividades económicas y a la par se encargan de las labores domésticas y de la familia (Tunal, 2007).

Al respecto, Reyes (2005) señala que en el proceso de realización laboral de las mujeres prevalecen dificultades, como son las contradicciones personales que se originan en la vida “social-pública” y la vida “privada-familiar”; así como acciones y prácticas sociales e institucionales que complican dicho proceso. Las formas de vincular las relaciones en el ámbito “familiar-conyugal”, es uno de los límites sociales externos que más ha impactado en la vida de las mujeres (Reyes, 2005).

La manera en que las mujeres se adentran al mundo laboral, y la forma en que se despliegan las relaciones sociales entre mujeres y hombres al interior de las organizaciones y en la vida familiar, encuentran sustento en un cúmulo de prejuicios socioculturales acerca de las implicaciones que tiene ser mujer o varón, y que pueden ser explicados a través de la perspectiva del sistema sexo-género.

El sistema sexo-género hace referencia a las formas de relación establecidas entre mujeres y hombres dentro de una sociedad específica, bajo un sistema de poder que propicia condiciones sociales desiguales para mujeres y varones, en

función de los papeles y actividades que les han sido asignadas socialmente, donde lo femenino queda subordinado a lo masculino (Aguilar, 2008).

Es a partir de la diferencia sexual que cada sociedad estructura la división del trabajo. En el sistema patriarcal, a las mujeres se les atribuye las funciones de reproducción y el trabajo de cuidados, actividades no remuneradas y sin reconocimiento social, es decir, el ámbito de lo privado; mientras que a los hombres se les designan las actividades de producción, valoradas y remuneradas, con poder, autoridad y estatus, es decir, el ámbito de lo público.

De este modo, la sociedad mantiene una ideología tradicional con respecto a las actividades de las mujeres, las cuales se etiquetan como secundarias y carentes de calificación técnica, lo cual propicia prácticas de discriminación, segregación y hostigamiento sexual, entre otras, donde las mujeres resultan ser las más perjudicadas (INMUJERES, 2003).

Este fenómeno contribuye al incremento de la precariedad laboral femenina. Las mujeres se enfrentan a una diversidad de dificultades y obstáculos que no pueden ser explicados solamente por la dinámica del mercado de trabajo, sino que además existen otras dimensiones socioculturales, como las relaciones de poder, representaciones sociales del trabajo, roles (“deber hacer” y el “deber saber”) y estereotipos de género (“deber ser” y el “deber sentir”), que regulan las prácticas sociales (Longo, 2009).

Colín, Gallaga y Martínez (2011) afirman que a pesar de que las mujeres tienen mejores niveles educativos, y su participación económica va en crecimiento, hasta representar cerca del 50% de la mano de obra en el mundo, éstas aún son presas de la segregación y difícilmente logran superar el llamado “techo de cristal”, el “suelo pegajoso” o “laberinto”.

De acuerdo con Cambriles, *et al* (2007), todas “aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos a los que se enfrentan las mujeres a lo largo de su desarrollo personal y profesional”, constituyen barreras de género (Cambriles, *et al*, 2007: 16).

Los teóricos que abordan las barreras de género proponen diversas formas de clasificarlas. Para el presente estudio se opta por la categorización en barreras estructurales y subjetivas (Rocha y Cruz, 2013). Las primeras, hacen alusión a las limitaciones sociales y culturales que resultan de la existencia de diversos factores ideológicos e institucionales que sostienen la división sexual del trabajo, la validación de estereotipos de género, y la existencia de orden de género; mientras que las segundas, hacen referencia a la interiorización de las creencias y normas que alimentan el orden de género (Rocha y Cruz, 2013).

Dichas barreras de género no actúan por separado, sino conjuntamente, las cuales influyen en el desarrollo personal y profesional de las mujeres. En diversos ámbitos las mujeres están expuestas a éstas barreras, como pueden ser en el educativo, laboral, profesional, entre otros (Colín, *et al*, 2011).

Es así como las barreras de género inciden en las oportunidades de educación y empleo para las mujeres. De acuerdo con la Secretaría de Educación Pública, en México durante el ciclo escolar 2011-2012, el porcentaje de absorción¹ correspondiente a la educación superior, fue de un 84% para los hombres y 72% para las mujeres; lo cual visibiliza una vez más que son las mujeres, por lo general, quienes truncan sus estudios para dedicarse a la realización de otras actividades.

Una cantidad significativa de mujeres buscan alternativas para capacitarse, dado que tienen la expectativa de mejorar sus posibilidades laborales a través de la

¹ Muestra la proporción de egresados de un nivel educativo que logran continuar en el nivel inmediato superior en un ciclo escolar determinado.

formación para el trabajo. La Real Academia Española (RAE) conceptualiza el término capacitar como “hacer a alguien apto, habilitarlo para algo” (RAE, 2016a), por lo que se presupone que la capacitación para el trabajo es una herramienta para desarrollar habilidades y destrezas laborales.

En el ámbito de las ciencias sociales, una manera pertinente de analizar este fenómeno de capacitación y empleo vinculado a las mujeres es a través de la perspectiva de género, la cual “implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual” (Lamas, 1995).

Dado que todos los aspectos de la situación de las mujeres se encuentran interrelacionados: la capacitación para el trabajo, la segregación, la discriminación, la doble jornada de trabajo por las responsabilidades familiares, entre otras, el uso de la perspectiva de género resulta de envergadura para reconocer ese contexto sociocultural, y diseñar acciones y estrategias que garanticen el crecimiento y desarrollo de las mismas (Lamas, 1995). Por ello, se hace imprescindible comenzar por explicar la perspectiva desde la cual se visualiza la situación de las mujeres, lo cual implica ampliar el horizonte para tratar de comprender la problemática de las relaciones que sostienen mujeres y hombres (Lamas, 1995).

Harding (1987) enuncia que las críticas que se le hacen a la ciencia social tradicional se basan en el hecho de que ésta para su análisis parte de las experiencias de los hombres, y que no basta con “sumar o agregar a las mujeres”, sino que una problemática dada también debe partir desde la perspectiva de las experiencias de las mujeres, las cuales constituyen un indicador significativo de la “realidad”.

Con base en lo planteado, surge el interés por analizar la experiencia de las mujeres al capacitarse para el trabajo, con el objetivo de identificar los significados

que en sus vidas tiene dicha experiencia, y poder con ello determinar la incidencia de la capacitación en la vida personal, familiar y laboral de las mujeres. La experiencia es “eso que me pasa”, y ésta supone un acontecimiento exterior a uno, pero es en uno donde la experiencia tiene lugar (Larrosa, 2006: 88); mientras que la RAE (2016b) define, entre otros, a la experiencia como la “circunstancia o acontecimiento vivido por una persona”. Por tanto, para la presente investigación se entenderá por experiencia al suceso vivenciado por una persona, en el cual conoció, sintió o aprendió algo.

La categoría de experiencia femenina tiene sustento teórico en la teoría del punto de vista feminista, la cual parte de la premisa de que es necesario comenzar por la vida de las mujeres “para identificar en qué condiciones, dentro de las relaciones naturales y/o sociales, se necesita investigación y qué es lo que puede ser útil (para las mujeres) que se interrogue de esas situaciones” (Harding, 1987: 33).

La experiencia de las mujeres al capacitarse para el trabajo cobra pertinencia porque a través de ella se revelan “las percepciones, las vivencias, los logros, las motivaciones y los esfuerzos que las protagonistas nos dejan ver acerca de su vida, acerca de su contexto, y manifiestan la relevancia que ha tenido el hecho de haber aprendido una actividad específica” (Pieck, 2012: 317).

A través del relato de la experiencia de capacitación se pretende identificar y analizar el valor que éstas mujeres le atribuyen al hecho de capacitarse para el trabajo, los aprendizajes obtenidos, la incidencia de la capacitación no sólo en el mejoramiento o no de su situación laboral, sino también en los cambios respecto a lo que significa el trabajo para ellas, y en la conformación de sus proyectos a futuro.

Pregunta general de investigación:

¿Cuáles son los significados que en la vida de las mujeres tiene la experiencia de capacitarse para el trabajo en Tepic, Nayarit, frente a las condiciones personales, familiares y laborales de las mujeres?

Preguntas específicas de investigación:

- ¿Cuáles son los principales logros obtenidos por las mujeres como resultado de la capacitación para el trabajo?
- ¿Cómo concilian las mujeres su vida familiar con la capacitación para el trabajo?
- ¿Cuáles son las barreras de género, estructurales y subjetivas, a las que se enfrentan éstas mujeres en el proceso de capacitación para el trabajo?

Objetivo general:

Analizar la experiencia de las mujeres al capacitarse para el trabajo en Tepic, Nayarit, para identificar los significados que en sus vidas tiene dicha experiencia, y poder con ello determinar la incidencia de la capacitación en la vida personal, familiar y laboral de las mujeres.

Objetivos específicos:

- Describir los principales logros obtenidos por las mujeres como resultado de la capacitación para el trabajo.
- Analizar la manera en que las mujeres concilian su vida familiar con la capacitación para el trabajo.
- Analizar las barreras de género, estructurales y subjetivas, a las que se enfrentan éstas mujeres en el proceso de capacitación para el trabajo.

Justificación

A pesar de las diversas luchas por los derechos de las mujeres, se observa que aunque la participación económica femenina va en aumento, ésta no soluciona el cúmulo de exclusiones históricas de las mismas en el mundo laboral (Longo, 2009). Lo anterior ha propiciado la inquietud por el estudio del trabajo de las mujeres. Las investigaciones realizadas se abocan en menor o mayor grado a aspectos de la relación mujer-empleo-empresa. Sin embargo, se considera que existe una modalidad que ha sido muy poco estudiada en Tepic, Nayarit, la que hace referencia a la relación mujer-capacitación para el trabajo-empleo.

En el abordaje de la temática de la participación femenina en el mercado de trabajo, existe un aumento en la utilización de la perspectiva de género para efectuar su análisis, donde el estudio de las mujeres desde la perspectiva de sus propias experiencias constituye una novedad (Harding, 1987).

Las experiencias cobran relevancia para la presente investigación dado que mediante ellas es posible “establecer puentes con la teoría, producir conocimiento teórico y contribuir al patrimonio de las ciencias sociales, o bien, la experiencia puede ser leída desde la teoría existente, en forma tal que resulta iluminada por ella” (Pieck, 2012: 42).

El abordaje epistémico que dio lugar a la realización del presente estudio, es un valor que resulta de envergadura resaltar. La actividad de elaboración de narraciones y de organización tuvo lugar desde el conocimiento de la experiencia. Se recabaron las experiencias de mujeres al capacitarse para el trabajo en Tepic, Nayarit.

En el estado de Nayarit, la transversalización del género es un proceso que apenas comienza (Guzmán, Rodríguez y González, 2008), y a pesar de que la igualdad de género se encuentra estipulada en la Carta Magna Nayarita como un

valor primordial de los derechos de mujeres y hombres en el estado, se hacen evidentes prácticas diferenciadas entre la igualdad de hecho y de derecho (Cervantes, 2013).

En el año 2005, el estado de Nayarit alcanzó un valor de 0.7677 en el índice de desarrollo relativo al género² (IDG), valor que posiciona a la entidad en el lugar número 23 en el conjunto de entidades del país, el cual cuenta con 32 estados. Mientras que Tepic, capital del estado, para dicho año reportó un valor de 0.8795 en el IDG, valor que sitúa al municipio en el lugar número 44 de los 2,456 existentes en el país (PNUD, Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México 2000-2005, citado por INMUJERES, 2009).

Desde la perspectiva de las mujeres, la presente investigación da cuenta de los significados que en sus vidas tiene la experiencia de capacitarse para el trabajo en Tepic, Nayarit, con el objeto de determinar la incidencia de la capacitación en la vida personal, familiar y laboral de las mujeres.

² De acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Índice de Desarrollo relativo al Género es una medida que sintetiza las desigualdades de logros entre mujeres y hombres, al considerar aspectos como: vida larga y saludable, medida por la esperanza de vida al nacer; educación, medida por la tasa de alfabetización de adultos y la tasa bruta de matriculación combinada en educación primaria, secundaria y terciaria; y nivel de vida decoroso, medido por la estimación de ingresos percibidos por sexo.

CAPÍTULO I

Marco teórico-conceptual

De acuerdo con la literatura revisada, existe una diversidad de posturas para analizar la cuestión de las mujeres al capacitarse para el trabajo. Para los fines que persigue la presente investigación, se parte de los estudios de género para dar cuenta de la situación de las mujeres en el mundo laboral y la formación para el trabajo que éstas reciben. Así, se pretende describir los principales constructos teóricos que sustentan a la investigación, y establecer los alcances y limitaciones de los mismos.

Entre las principales temáticas que se abordan en el marco teórico-conceptual se encuentran las siguientes:

- La situación laboral y de formación para el trabajo de las mujeres, con la finalidad de describir desde una perspectiva de género, su situación en el mundo laboral y la capacitación para el trabajo que reciben.
- La conciliación de la vida laboral y familiar, para dar cuenta de las implicaciones que tiene en la vida de las mujeres capacitarse para el trabajo, ya que debido a la vigencia del modelo tradicional de división sexual del trabajo en la sociedad, la salida del hogar trae aparejada la necesidad de compatibilizar “sus responsabilidades” en las esferas productiva y reproductiva.
- Las barreras de género, para describir los obstáculos y dificultades por los cuales atraviesan las mujeres al tratar de capacitarse e incorporarse al mundo laboral, los cuales no pueden explicarse solamente por la dinámica del mercado de trabajo, sino que existen otros aspectos socioculturales como las representaciones sociales del trabajo, los roles y los estereotipos de género que regulan las prácticas sociales.

1.1 Situación laboral y de formación para el trabajo de las mujeres, desde una perspectiva de género

La cuestión de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido estudiada desde diversas disciplinas como la economía, la política, la sociología, por mencionar algunas. Para los fines que persigue la presente investigación, resulta de interés analizar la situación de las mujeres en la capacitación para el trabajo y el mundo laboral desde los estudios de género, dado que éstos cuestionan el paradigma científico imperante sobre los sesgos sexistas implícitos en él.

1.1.1 El género como categoría de análisis

El término género data de 1955 cuando el investigador John Money propuso el término “papel de género” (*gender role*) para describir el conjunto de comportamientos asignados a mujeres y hombres. No obstante, fue Robert Stoller quien en 1968 estableció con mayor precisión la diferencia conceptual entre sexo y género, al tomar como base sus investigaciones sobre niñas y niños quienes a causa de problemas anatómicos congénitos, fueron educados de acuerdo con un sexo que no se correspondía con el suyo (Burin, 2001).

Es conveniente señalar la diferencia en los conceptos de sexo y género, con la finalidad de abonar a la comprensión de las desigualdades y jerarquías entre mujeres y hombres. El término sexo hace referencia a las “diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Se nace con esas características, son universales e inmodificables”; en cambio, el género se define como el “conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual” (INMUJERES, 2004: 9).

De las definiciones anteriores se rescata que cuando se habla de género se hace referencia a lo que la sociedad espera de mujeres y hombres, es decir, a los constructos socioculturales que se dan en función del sexo, los cuales a su vez

generan las percepciones y expectativas que cada individuo tendrá de sí mismo y de los demás de acuerdo con las características y comportamientos asignados a su género.

Lamas (1995), indica que es a partir de la distinción entre el sexo como algo biológico y el género como algo construido socialmente, que el uso del término género comenzó a generalizarse, para hacer alusión a la situación de marginación por la cual han atravesado las mujeres. La autora enfatiza que por ningún motivo el término género debe usarse como sinónimo de sexo, y mucho menos como sinónimo de mujeres. Lo anterior, evitará caer en el error de creer que al referirse al género o a la perspectiva de género, se habla únicamente de las mujeres o de la perspectiva del sexo femenino.

De acuerdo con Burin (2001), el género hace referencia al conjunto de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, valores, comportamientos y funciones que diferencian a mujeres y a varones. Dicha diferenciación es resultado de un proceso histórico de construcción social, que no sólo produce diferencias entre los géneros, sino que estas diferencias propician desigualdades y jerarquías entre ambos. Es así como los estudios de género utilizan una óptica de análisis de las diferencias en general, que exhibe la lógica binaria con que se perciben, en este caso la diferencia sexual.

El origen de los estudios de género se remonta a 1949, cuando se publica *El segundo sexo* por Simone de Beauvoir, quien diferencia entre sexo y género y los cuestiona, y a su vez enuncia la frase “No se nace mujer, se llega a serlo”, para hacer referencia a que mujeres y varones son resultado de una construcción cultural y no biológica. A partir de ello se desarrollan una serie de olas teóricas que marcan diversas etapas en la teoría feminista, consolidándose así la primera, segunda, tercera y cuarta ola del feminismo (Aguilar, 2008).

En la primera ola surge el feminismo de la igualdad, el cual se desarrolla en los años 70's. Éste pretende conseguir la igualdad entre los sexos, al considerar que la masculinidad y la feminidad son roles de género contruidos socialmente, por lo que niega la existencia de valores femeninos (Gamba, 2008a). Su objetivo central es que las mujeres obtengan igualdad de derechos en todos los ámbitos de la vida: derechos civiles y políticos, derechos al trabajo y a la educación, así como su participación activa en la vida pública, lo cual ha promovido un cambio en las mentalidades y en las relaciones entre mujeres y hombres en el espacio privado, al exigir una participación igualitaria entre los sexos en el ámbito familiar y doméstico.

En la segunda ola emerge el feminismo francés de la diferencia, el cual nace a mediados de los años 70's. Éste aboga por la diferenciación sexual de los sexos y defiende la premisa de que mujeres y hombres son distintos, tanto anatómica como psicológicamente, por lo que busca la creación de la categoría de identidad femenina (Aguilar, 2008).

El feminismo de la diferencia diverge del feminismo de la igualdad, dado que éste último considera que la masculinidad y la feminidad son roles de género contruidos socialmente con los que hay que acabar; mientras que el feminismo de la diferencia propone la creación de la categoría de identidad femenina, a partir del hecho de que el cuerpo biológico se separa del constructo cultural del género.

En la tercera ola del feminismo se agrupan una serie de corrientes teóricas antagónicas que comienzan a surgir en la postmodernidad en los años 90's, entre las que se encuentran el feminismo cultural y el ecofeminismo esencialista. Mientras que en la cuarta ola, emerge el llamado postfeminismo en el que se incluye el feminismo *queer* y el ciberfeminismo (Aguilar, 2008).

Es así como el movimiento feminista y las luchas de las mujeres por la igualdad y defensa de sus derechos empiezan a visibilizar las relaciones desiguales entre

mujeres y hombres. Posteriormente, en la academia se analiza la ausencia de la dimensión de género y se incorpora en diferentes disciplinas científicas, lo cual hace posible la realización de estudios de las mujeres y trabajos de reflexiones teóricas sobre las desigualdades entre los sexos. Así, el género se constituye en una categoría de análisis crítico para investigar y transformar las relaciones sociales en la vida cotidiana (Cabral y García, 2003).

De acuerdo con Gamba (2008b), la categoría de género constituye una definición de índole sociohistórico acerca de los roles, identidades y valores que son asignados a mujeres y hombres, y los cuales se internalizan a través del proceso de socialización, por lo que la autora enuncia que el género hace alusión a las características y funciones psicológicas y socioculturales que se le atribuye a cada uno de los sexos en cada momento histórico y en cada sociedad. Por tanto, dicha categoría puede ser entendida como “una explicación acerca de las formas que adquieren las relaciones entre los géneros [...]” (Gamba, 2008b: 2). Esto implica que las aportaciones de Gamba, enfatizan en los proceso de socialización mediante los cuales se internalizan los roles y estereotipos de género.

Lamas (1995), por su parte, afirma que la categoría de género incluye tanto a mujeres como a hombres, la cuestión de la feminidad se aborda en contraste con la de masculinidad. Además, señala que la categoría de género hace referencia a las áreas estructurales e ideológicas que comprenden relaciones entre los sexos, por lo que al usarlo se analizan las relaciones sociales entre mujeres y hombres.

El género como categoría de análisis se caracteriza por ser siempre relacional, es decir, nunca se presenta de forma aislada sino marcando su conexión, por lo que cuando se habla de estudios de género siempre se hace referencia a los que aluden a las relaciones entre el género femenino y el masculino. Otra característica de la categoría de género es que se trata de una construcción histórico-social, lo que significa que se construye de diversas formas en distintas culturas. Por último, el género jamás se presenta en forma pura sino entrecruzado

con otros factores determinantes de la vida de las personas, como son historia familiar, oportunidades educativas, nivel socioeconómico, clase, raza, etnia, preferencia sexual, entre otros (Burin, 1999).

De acuerdo con lo anterior, el género como categoría analítica es un constructo sociocultural que estudia las relaciones entre mujeres y hombres a partir de la diferencia sexual de los mismos, el cual se constituye de forma diferente en cada contexto histórico-cultural y se reproduce a través de procesos de socialización. Además, explica aspectos de la desigualdad y discriminación entre los sexos, que toman como base ideologías sociales con respecto al “deber ser” y “deber hacer” de mujeres y hombres, y jamás se presenta aislado sino interrelacionado con otros aspectos de la vida de los individuos.

1.1.2 Perspectiva de género

En las sociedades occidentales, el género establece un sistema clasificatorio de representación cultural que divide a los seres humanos según su sexo biológico en femenino y masculino. De acuerdo con Cabral y García (2003), el problema no son las diferencias sexuales entre mujeres y hombres, sino que dichas diferencias se convierten en divisiones dicotómicas, en jerarquías y oposiciones que han servido para justificar la inequidad y desigualdad de género. El problema tampoco son los géneros como categorías conceptuales que designan lo femenino y masculino, sino las relaciones que se establecen entre los géneros. Por tanto, el análisis debe orientarse a las relaciones sociales desiguales entre los géneros.

En este orden de ideas, “el género alude a la representación e interpretación sociocultural acerca de lo que significa coexistir en un mundo de relaciones desiguales como varón/masculino y como mujer/femenina, los cuales conviven en un sistema social [...] mediante dispositivos de poder” (Cabral y García, 2003: 4-5).

La perspectiva de género “implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual” (Lamas, 1995). Mientras que para Gamba (2008b), la perspectiva de género implica:

- a) reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres;
- b) que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas;
- c) que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión (Gamba, 2008b).

La perspectiva de género analiza los procesos sociales y culturales que convierten la diferencia sexual en la base de la desigualdad entre mujeres y varones. Además, explica cómo las sociedades construyen sus normas, valores, prácticas y subjetividades a partir de esta diferencia y busca desnaturalizar la idealización de los aspectos biológicos, con el objeto de lograr la igualdad y equidad entre los sexos. De esta manera, contribuye a la reflexión crítica de la realidad al revisar la situación y posición en las que se encuentran mujeres y hombres, y generar nuevos constructos de sentido, para que ambos proyecten su femineidad y masculinidad por medio de lazos que carezcan de jerarquías y discriminación (Gamba, 2008b).

Esta perspectiva es fundamental para la investigación realizada, debido a que permite analizar el proceso de incorporación y desarrollo de la capacitación de las mujeres, desde una óptica que considera las relaciones de poder y la diversidad de circunstancias que condicionan su crecimiento personal y profesional.

1.1.3 Situación laboral desde una perspectiva de género

Desde una perspectiva de género, el trabajo es uno de los ámbitos donde se representan de manera clara las diferencias entre mujeres y hombres. De acuerdo con el Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los términos empleo y trabajo se usan como sinónimos; sin embargo, el trabajo hace referencia a una categoría de actividad humana más amplia.

El trabajo se define como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (OIT, 2014). Mientras que el empleo alude al “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie), sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)” (OIT, 2014).

Dentro de esta lógica se considera pertinente señalar que para los fines que persigue la presente investigación, el término empleo ofrece una descripción más atinada para analizar la capacitación para el trabajo de las mujeres sujetos de estudio, dado que dicha capacitación tiene como objetivo dotar de habilidades, destrezas y conocimientos requeridos para que éstas puedan desempeñar una actividad económica a cambio de una remuneración.

Las sociedades estructuran y organizan las actividades y funciones que realizan mujeres y hombres con la finalidad de sobrevivir o progresar. El sexo biológico de sus integrantes se considera uno de los criterios que influye en la organización genérica del trabajo de la unidad social, y da origen a lo que se denomina como división sexual del trabajo (INMUJERES, 2004). A partir de este concepto se construyen socioculturalmente roles y estereotipos de género.

Se entiende por rol de género a la “tarea o actividad que se espera que desempeñe una persona según el sexo al que pertenece” (INMUJERES, 2004). Mientras que los estereotipos de género hacen alusión a las creencias populares sobre las actividades, funciones, rasgos o atributos que caracterizan y diferencian a las mujeres de los hombres (Delgado, Bustos y Novoa, 1998).

Como se puede apreciar, la conceptualización de los roles y estereotipos de género señala el deber “hacer” y “comportarse” y el deber “ser” y “sentir” de mujeres y varones. Los roles están relacionados con las ideas o expectativas

sobre los comportamientos que se consideran apropiados para cada sexo. En cambio, los estereotipos de género son proyecciones de las ideologías socioculturales que se tienen respecto a las ocupaciones, roles y atributos en función del sexo. Dichas ideologías no son elecciones conscientes que se puedan aceptar o rechazar de manera individual, sino que emergen de la familia y del espacio colectivo (INMUJERES, 2007). Esto último brinda la oportunidad de que los roles y estereotipos de género puedan ser susceptibles a modificarse, dado que son aprendidos y aprehendidos a través de la socialización del género (INMUJERES, 2004).

Como referencia a la importancia que la división sexual del trabajo tiene en la construcción sociocultural de los roles y estereotipos de género, se retoma el siguiente comentario de Lamas (1995):

El papel (rol) de género se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta al nivel generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos, y por lo tanto, los cuidan: ergo, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino como lo público. La dicotomía masculino-femenino, con sus variantes culturales [...], establece estereotipos las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género (Lamas, 1995).

En la mayoría de las esferas de la sociedad, trátase de la laboral, educativa, económica o política entre otras, la división sexual del trabajo cobra vigencia y se reproduce sin cesar, lo cual repercute en la forma de valorar la fuerza de trabajo. La valoración de la mano de obra femenina se asocia con las actividades desempeñadas en el hogar, el mundo de las relaciones interpersonales y de los afectos y funciones que demandan poca agilidad mental y fuerza muscular (Lamas, 1995). De este modo, en la sociedad se mantiene una ideología tradicional con respecto al trabajo de la mujer, el cual se etiqueta como secundario, poco estable y carente de calificación técnica (Rico, 1996).

Los trabajos destinados para las mujeres suelen caracterizarse por poseer una remuneración y prestaciones sociales inferiores, por ser rutinarios, poco dinámicos, manuales, carentes de autoridad y responsabilidad, y con bajas oportunidades de promoción y/o ascenso dentro de las organizaciones, caso contrario para los trabajos dirigidos a los varones. Por tanto, en el mundo laboral se hacen presentes prácticas de segregación ocupacional y discriminación entre otras, que afectan en mayor medida a la fuerza de trabajo femenina (Lamas, 1995).

De acuerdo con Cayeros (2002), en el proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se enfrentan casi en su totalidad al fenómeno de segregación ocupacional, el cual hace referencia a un mercado de trabajo dividido por sexo donde se identifican puestos de trabajo destinados exclusivamente para las mujeres y otros para los hombres. Por lo tanto, mujeres y hombres no compiten por el mismo mercado de trabajo sino que existen dos sectores claramente diferenciados, uno de trabajo femenino y otro de trabajo masculino, cada uno con requerimientos específicos sustentados en la diferencia sexual.

Este fenómeno se vincula con las construcciones socioculturales de roles y estereotipos de género, las cuales inciden en los comportamientos de oferentes y demandantes de mano de obra. La situación de segregación ocupacional que toma como base el sexo del trabajador, es el motivo principal de que la fuerza de trabajo femenina se considere inferior que la masculina (Nicolás, *et al*, 2010).

La discriminación laboral por género constituye otra de las prácticas más comunes en el mercado de trabajo. Ésta se hace presente cuando mujeres y hombres que poseen las mismas capacidades, formación académica, experiencia y trayectoria laboral, reciben un trato diferenciado en función de su sexo, ya sea en la contratación, promoción y/o ascenso, salarios, prestaciones, o en las condiciones de trabajo (INMUJERES, 2003).

Dado que todos los aspectos de la situación laboral de las mujeres se encuentran interrelacionados: la precariedad laboral, la segregación ocupacional, la discriminación laboral, la doble o triple jornada de trabajo de las mujeres por las responsabilidades familiares, entre otras, el uso de la perspectiva de género resulta de envergadura para reconocer ese contexto cultural, y diseñar acciones y estrategias que garanticen la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo (Lamas, 1995).

En este orden de ideas, la perspectiva de género en el mundo laboral supone analizar desde cómo se organizan y distribuyen los tiempos y los espacios tanto en el hogar como en el trabajo, hasta reflexionar acerca de las creencias e ideologías más profundas con respecto al trabajo femenino y masculino. A su vez, contribuye a identificar cómo las tradiciones y costumbres culturales limitan la participación económica de las mujeres en la esfera pública (Lamas, 1995).

1.1.4 Capacitación para el trabajo desde una perspectiva de género

La formación y capacitación para el trabajo constituye un factor fundamental en el proceso de inserción de las mujeres al mundo laboral. De acuerdo con Yañez (1990), las prácticas y acciones encaminadas a la formación y capacitación de las mujeres tienen como eje rector un proceso integral que se compone de tres objetivos primordiales: mejorar su incorporación al mercado de trabajo, contribuir a su crecimiento y desarrollo personal, y lograr su participación social y política activas.

La RAE (2016c) define a la educación como “la crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y a los jóvenes”. Proviene del latín *educare* que significa formar o instruir; por lo que se deduce que la educación constituye el medio para formar a los individuos de una sociedad. Asimismo, la RAE (2016a) conceptualiza el término capacitar como “hacer a alguien apto, habilitarlo para algo”, por lo que se considera que la capacitación es una herramienta para desarrollar habilidades y destrezas en una persona.

Por su parte, la OIT en su recomendación 150 sobre desarrollo de los recursos humanos, define la capacitación como:

la orientación y la formación tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos (OIT, 1975).

La educación constituye el primer paso decisivo y elemental hacia el aprendizaje, en la que se hacen presentes una diversidad de instrumentos para desarrollar y potenciar las habilidades, destrezas y actitudes de mujeres y hombres, entre los cuales se encuentra la capacitación (Rico, 1996).

La capacitación para el trabajo puede obtenerse a través de diversas instancias formativas, entre las que se encuentra el sistema educativo estructurado en niveles escolares cronológicos ofertado por la Secretaría de Educación Pública (SEP), el cual inicia en el ciclo preescolar y termina en el ciclo universitario, cuyo fin último es la obtención de licencia para ejercer una profesión determinada. A su vez, existen otros organismos y sistemas de enseñanza-aprendizaje que brindan la posibilidad de formarse para el trabajo, entre los que se encuentran los centros de capacitación para el trabajo públicos y privados, academias religiosas, instituciones comunitarias y entidades gubernamentales, que buscan dar respuesta a las demandas de aprendizaje que efectúan diversos sectores de la población.

De acuerdo con Rico (1996), la amplia variedad de estrategias de desarrollo destinadas a las mujeres, así como los diversos cambios y transformaciones culturales que emergen en la sociedad han propiciado que las acciones y actividades educativas hayan pasado por distintas etapas. Primeramente, se decidió capacitarlas en aspectos vinculados con funciones tradicionales atribuibles a éstas desde su condición de género: cocina, costura, artesanías, primeros auxilios. Posteriormente, cuando se reconoce la contribución de sus roles al sistema productivo, se tiende a impartirles cursos en actividades no tradicionales y

en tecnologías de la información. En este contexto, se comienza a dar importancia a que dichas acciones y actividades vayan encaminadas a la capacitación para el trabajo.

El análisis de la experiencia de las mujeres en su proceso de capacitación para el trabajo cobra relevancia para el presente estudio, dado que a través de él es posible identificar factores históricos-estructurales provenientes de la dimensión de género. Además, el escrutinio de la experiencia de capacitación de las mujeres da la pauta para un mayor entendimiento de los obstáculos que enfrentan y de las oportunidades que se les presentan, así como de los recursos y estrategias que se hacen necesarios para contribuir a su crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional.

1.2 Conciliación de la vida laboral y familiar

Puesto que en la presente investigación se parte de la consideración de que la experiencia de capacitarse para el trabajo puede tener diversos significados en la vida de las mujeres, es necesario integrar la conciliación de la vida laboral y familiar con la capacitación para el trabajo. Para ello es importante remontar al análisis teórico del ámbito de la familia y el trabajo como ejes fundamentales de reflexión.

1.2.1 La familia como institución

En la mayoría de los países, tanto los modelos como las prácticas de políticas sociales se remontan a un modelo de familia frecuentemente alejado de la realidad cotidiana de la población, por lo que el análisis de la organización familiar debiera ser uno de los ejes principales de los diagnósticos sociales y de la determinación de políticas de bienestar (Jelin, 2007).

Para Therborn (2007), la familia es una institución regulada por normas para la constitución de la pareja sexual y de la filiación intergeneracional, y es considerada como la institución social más antigua y extendida de todas. Mientras

que para Jelin (2007), la familia es una organización social de relaciones de producción, reproducción y distribución, con su propia estructura de poder y componentes ideológicos y afectivos, en la que sus integrantes tienen tareas e intereses colectivos, pero también intereses propios diferenciados.

La familia como institución social “regula la sexualidad legítima, los patrones matrimoniales, la conyugalidad y la fecundidad” (Jelin, 2007: 95), y nunca es una institución aislada, sino que forma parte de procesos sociales más amplios como las dimensiones productivas y reproductivas de las sociedades, los patrones culturales y los sistemas políticos (Jelin, 2007); por lo que Therborn (2007) señala que el proceso histórico de cambios comienza a partir de los sistemas familiares, su carácter, su alteración y su resiliencia.

Therborn (2007) afirma que los sistemas familiares no cuentan con una dinámica propia de desarrollo sino que el impulso que propicia los cambios es exógeno, lo cual altera el equilibrio institucional de derechos y obligaciones, por una parte, y los poderes y dependencias, por la otra; por lo que los cambios exógenos de población, la migración, el abandono del campo, la proletarización, la industrialización y la desindustrialización, así como los procesos culturales de secularización, escolarización y técnicas de anticoncepción, inciden en gran medida en los trastornos de los equilibrios familiares.

De acuerdo con Jelin (2007), los procesos de urbanización, modernización y secularización que se presentaron a lo largo del siglo XX en la región latinoamericana, propiciaron transformaciones estructurales que repercutieron en la organización social y en los sistemas familiares, generando cambios como tasas de nupcialidad en descenso, incremento en la proporción de uniones consensuales, aumento en la edad al contraer el primer matrimonio y crecimiento de las tasas de divorcio, descensos en las tasas de fecundidad, y cambios en los patrones migratorios (de rural-urbano a urbano-urbano).

Giddens (2000) señala que existen pocos países en el mundo donde no haya un debate intenso sobre la igualdad sexual, la regulación de la sexualidad y el futuro de la familia, pues de todos los cambios que se presentan en el mundo, ninguno supera en importancia a los que ocurren en la vida privada: en la sexualidad, las relaciones, el matrimonio y la familia. Las transformaciones que afectan a la esfera personal y emocional van mucho más allá de las fronteras de cualquier país, por lo que se identifican pautas similares casi en cualquier lugar y varía sólo el grado y el contexto cultural en el que se desarrollan. La familia tradicional tenía y tiene algunos rasgos que se encuentran por lo general en diferentes sociedades y culturas, entre los que se encuentran el hecho de que la familia tradicional era sobretodo una unidad económica, y la desigualdad entre hombres y mujeres (no sólo las mujeres no tenían derechos, tampoco los niños), la cual se extendía a la vida sexual.

Fue a lo largo del siglo XX que la legislación que amparaba la desigualdad de género en el matrimonio y la falta de derechos de las mujeres se fue alterando en dirección a una mayor igualdad (Jelin, 2007), lo cual propició cambios en materia de sexualidad, género y relaciones familiares, en el que el movimiento feminista desempeñó un papel central al reclamar un cambio estructural a través del cual se lograra un nuevo contrato social, en el que el juego de roles en el ámbito público y privado fuera más equilibrado y permitiera alcanzar posiciones de igualdad en los espacios económicos, sociales y políticos (CEPAL, 2005).

De acuerdo con Giddens (2000), gran parte de la vida familiar se ha transformado por el desarrollo de la pareja, en la que ésta última vino al centro de la vida familiar al menguar el papel económico de la familia y al convertirse el amor más la atracción sexual en la base de los lazos matrimoniales, por lo que la pareja es una unidad basada en la comunicación emocional, en la que ésta última es la forma de establecer el vínculo en la pareja y el motivo principal de su continuación, y constituye la base para establecer una relación pura.

Giddens (2000) agrega que la igualdad y educación de las mujeres son las fuerzas más importantes que promueven la democracia y el desarrollo económico en los países pobres, por lo que cambiar la familia tradicional constituye la base para lograrlo. “La igualdad sexual no es sólo un principio nuclear de la democracia. Es también relevante para la felicidad y la realización personal” (Giddens, 2000: 78).

1.2.2 La familia y el trabajo: principales enfoques teóricos

De acuerdo con García y de Oliveira (2006), entre los principales enfoques teóricos que abordan la familia y el trabajo se encuentran el funcionalista sobre la familia, el enfoque sobre estrategias familiares de sobrevivencia o reproducción, y la perspectiva de género en el estudio de la familia y el trabajo.

Las teorías funcionalistas sobre la familia tienen como postulados centrales una división clara de roles y de esferas de actividad entre mujeres y varones dentro de la familia y en la sociedad en general. Parsons (1964, citado por García y de Oliveira, 2006) planteaba que conforme la sociedad evolucionaba, se hacía presente un proceso de diferenciación estructural que llevaba a instituciones como la familia a especializarse en funciones particulares, por lo que en la sociedad industrial moderna, la familia tenía como funciones básicas la socialización de los hijos y el apoyo emocional para las personalidades adultas, y cada sexo y generación realizarían actividades diferenciadas en la familia, los varones se ubicarían en el eje instrumental y las mujeres en el expresivo. Para Parsons (1964, citado por García y de Oliveira, 2006) eran sólo los hombres quienes desempeñaban roles ocupacionales, a los cuales denominó roles instrumentales porque permitían enlazar a la familia con el mundo exterior, mientras que a las mujeres las visualizaba centradas en los roles expresivos y de relaciones humanas; por lo que consideraba que si las mujeres llegaban a tener empleos una vez que la crianza de los hijos terminara, dichos trabajos constituirían una fuente de ingresos secundarios para el hogar y no carreras ocupacionales como en el caso de los hombres.

Con base en los planteamientos anteriores, se observa que la teoría funcionalista sobre la familia propuesta por Parsons presenta limitantes para dar cuenta de la realidad de sociedades actuales, dado que concibe un modelo ideal de familia nuclear con roles diferenciados y sin contradicciones, y no considera la diversidad de desarrollos históricos y la heterogeneidad social, los cuales repercuten en la conformación y funcionamiento de las estructuras familiares.

El enfoque sobre estrategias familiares de sobrevivencia o reproducción se centra en el conjunto de actividades que desarrollan las unidades domésticas de diversos sectores sociales para garantizar su manutención cotidiana y generacional, en la que la participación económica familiar, la diversificación de las actividades laborales y la intensificación del tiempo de trabajo, constituyen un componente esencial de las estrategias, las cuales encuentran sus límites en la evolución y características del mercado de trabajo, así como en las estructuras demográficas de las unidades familiares (García y de Oliveira, 2006).

Por lo anterior, las investigaciones sobre estrategias familiares se orientan principalmente a señalar las contribuciones que realizan los distintos miembros de la familia para alcanzar la meta de sobrevivencia o reproducción común, y se parte implícitamente del hecho de que los integrantes de las familias se desempeñan preferentemente en diferentes ámbitos de acción (los varones en el mercado de trabajo, las mujeres en las tareas domésticas, los jóvenes en la escuela); no obstante, se plantea que dichos ámbitos pueden variar según la estructura del mercado de trabajo o de la composición demográfica familiar (García y de Oliveira, 2006).

En contraste con la teoría funcionalista sobre la familia, el enfoque sobre estrategias familiares de sobrevivencia o reproducción parte de una concepción de lo social como un todo estructurado en clases y no como una interrelación funcional entre diferentes esferas de actividad, con lo cual se rompe con la idea de una familia universal y se da más importancia al sistema de producción, así como

a su vinculación con las relaciones familiares. Sin embargo, presenta limitantes en el sentido de que considera un modelo de familia caracterizado por relaciones solidarias, en el que los integrantes comparten derechos y responsabilidades en búsqueda de un interés común, lo cual no siempre es así.

En los últimos lustros del siglo XX, los análisis sobre el ámbito familiar y sus relaciones con el ámbito del trabajo presentaron un enfoque distinto, en el que el desarrollo de la perspectiva de género contribuyó a socavar la visión funcionalista sobre la familia, al cuestionar la dicotomía público-privado, la cultura y la naturaleza, la sociedad y la familia, y al profundizar en las relaciones entre la familia, el Estado y el mercado, lo cual permitió visibilizar la diversidad de arreglos familiares y centrar el interés en la dinámica interna de las unidades domésticas caracterizada por las asimetrías y conflictos entre géneros y generaciones (García y de Oliveira, 2006).

La perspectiva de género en el estudio de la familia y el trabajo ha contribuido a delimitar ámbitos de la dinámica familiar, entre los que se encuentran la división del trabajo al interior del ámbito doméstico y las formas de convivencia familiar entre sus integrantes (relaciones de poder). En torno a la división del trabajo familiar, la perspectiva de género ha llevado a redefinir el concepto de trabajo, dado que considera como tal, tanto al conjunto de actividades reproductivas (trabajo doméstico y cuidado de los hijos) como a las actividades productivas dirigidas hacia el mercado de trabajo, lo cual destaca las asimetrías en la distribución de las actividades en el interior de las familias, con una mayor sobrecarga de trabajo para las mujeres (García y de Oliveira, 2006).

En lo que respecta a las interrelaciones entre la familia y el mercado de trabajo, la perspectiva de género ha contribuido a enfatizar que la distribución de las actividades reproductivas al interior de las familias con mayor orientación hacia las mujeres, condiciona y limita sus oportunidades laborales dado que se considera a las ocupaciones femeninas como prolongaciones de las actividades domésticas, y

por tanto son descalificadas y asumidas como atributos naturales, lo que trae como consecuencia el que no sean valoradas socialmente y remuneradas adecuadamente, haciéndose presente así los fenómenos de segregación ocupacional y discriminación salarial (García y de Oliveira, 2006).

En comparación con la teoría funcionalista sobre la familia y el enfoque sobre estrategias familiares de sobrevivencia o reproducción, la perspectiva de género ha coadyuvado a erosionar el modelo ideal de familia nuclear con roles diferenciados (enfoque funcionalista), así como el modelo de familia con relaciones solidarias (enfoque sobre estrategias familiares), dado que dicha perspectiva fundamenta que los vínculos de cooperación y afectividad en las relaciones familiares, también están suscritos por asimetrías de poder e inequidades en el acceso a recursos, y en la distribución de las obligaciones y responsabilidades familiares (García y de Oliveira, 2006).

1.2.3 Vida laboral y familiar

La creciente participación económica de las mujeres en el mundo laboral, ha suscitado cambios en las formas tradicionales del mercado de trabajo y de la estructura y organización de las familias. Desde finales del siglo pasado, la estructura y dinámica de las familias se transforma a un ritmo veloz, sufren modificaciones en lo concerniente al número de sus miembros y de las funciones que éstos realizan. Ello implica cambios en la dinámica de la vida familiar, y por tanto de la vida laboral (Arriagada, 2007; CEPAL, 2005).

Arriagada (2007) señala que los cambios demográficos en la estructura familiar se caracterizan básicamente por la reducción de familias nucleares y el aumento de familias monoparentales con hijos, de jefatura femenina. Asimismo, la figura típica de la familia donde la madre se dedica exclusivamente al trabajo de cuidados y labores domésticas y el padre como único proveedor, se disuelve poco a poco a causa de la situación económica, la cual ha provocado que por lo general en las

familias se haga indispensable la aportación monetaria de las mujeres (Samaniego y Ochoa, 2009).

Hacer referencia a la participación de las mujeres en el ámbito económico implica de alguna manera, hablar de su inserción en el ámbito público. Desde una perspectiva de género, este ámbito corresponde al espacio y prácticas relacionadas con la producción y la política. En él se constituyen las estructuras socioeconómicas de una sociedad, y se designa típicamente como el espacio para los hombres. Mientras que el ámbito privado hace referencia al espacio y prácticas relacionadas con el hogar. En él, la familia y el trabajo doméstico representan su núcleo central, y las principales protagonistas son las mujeres (INMUJERES, 2004).

Anteriormente lo político no abordaba las cuestiones del hogar, hasta que en los años setenta las feministas americanas enunciaron la frase “lo personal es político”, para hacer referencia a que lo personal guarda una estrecha relación con las políticas de maternidad, prestaciones sociales, sexualidad, divorcio, entre otras (Fuente, 2008). De este modo, las mujeres intentan apropiarse de ese espacio público, y extenderlo mediante la “reafirmación de identidades, renegociando las relaciones con la familia y la sociedad, adquiriendo visibilidad social” (Alonso y Brandariz, 2004: 7).

Murillo (1996) distingue el espacio privado del espacio doméstico. El primero, hace referencia al ámbito del desarrollo de la individualidad, el cual no se confiere a otras personas, es decir, es el lugar del disfrute de quienes pueden desentenderse de las obligaciones. Mientras que el segundo, es el ámbito donde tiene lugar la reproducción, el trabajo de cuidados y la satisfacción de las necesidades básicas del núcleo familiar. Este último ámbito no le pertenece a la mujer, sino que se encuentra en función de los otros.

El ámbito doméstico no es para las mujeres el ámbito privado, dado que no constituye el espacio donde ellas puedan destinar tiempo para sí mismas, “libres” de las obligaciones del hogar que les permitan construir un tiempo propio para su persona. Sino por el contrario, es un espacio de relaciones que lo dedican a los otros, donde el tiempo en lugar de detenerse, avanza sin freno alguno. En cambio para los hombres, el ámbito doméstico representa el lugar para disfrutar de su tiempo libre, dedicado para sí mismos, alejados de las responsabilidades laborales.

Se entiende por conciliación de la vida laboral y familiar a “la posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares, cediendo las personas trabajadoras una parte importante del control de las condiciones asociadas a sus puestos de trabajo con este fin” (Madrid, Empresas y Conciliación, 2007: 12-13). Mientras que la Fundación Mujeres (2007) conceptualiza la conciliación de la vida laboral y familiar como:

La estrategia por la que se introducen sistemas de permiso por razones familiares, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares (Fundación Mujeres, 2007: 7).

Ambas definiciones coinciden en que el eje central de la conciliación de la vida laboral y familiar, es la combinación del trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y del hogar. Sin embargo, ambas conceptualizaciones presentan limitantes en el sentido de que no hacen referencia a ese espacio privado o personal de las y los trabajadores, con lo cual se reduce la vida personal a la vida familiar.

De acuerdo con de Oliveira y Ariza (2002), la incorporación de las mujeres al mundo laboral no implica un involucramiento equiparable en las cuestiones del hogar por parte de los varones. Además, la participación económica de éstas en el mercado de trabajo no las deslinda de las responsabilidades de cuidados y

domésticas, lo cual origina la doble jornada de trabajo de las mismas (de Oliveira y Ariza, 2002).

Ante este hecho, el escenario de las mujeres se torna complejo, motivo por el cual se hace imprescindible la conciliación del ámbito privado con el ámbito público, del trabajo doméstico con el trabajo extradoméstico. Se entiende por trabajo doméstico, al conjunto de tareas relacionadas con el hogar. En cambio, el trabajo extradoméstico hace referencia a aquellas actividades económicas asalariadas y por cuenta propia. Al respecto, Samaniego y Ochoa señalaron lo siguiente:

El funcionamiento de la sociedad mexicana todavía se sustenta en gran parte en el trabajo no remunerado de las mujeres y en la idea de que ellas están íntegramente dedicadas al cuidado familiar; no se ha acabado de asumir el cambio de roles que supone el trabajo extradoméstico que realizan. Los horarios escolares y de servicios públicos son incompatibles con los de un empleo formal y no es suficiente la provisión de servicios de apoyo para el cuidado de niños, niñas y otras personas dependientes (Samaniego y Ochoa, 2009: 15).

Las tensiones que se generan entre la vida laboral y familiar constituyen un problema de las mujeres, y por tanto, deberán ser ellas quienes lo solucionen, por lo que las mujeres se ven obligadas a recurrir a estrategias para tener una participación económica activa dentro del mercado de trabajo. Las labores del hogar y el tiempo que se les dedica permanece oculto y por ende, desvalorado socialmente; a su vez, la falta de reconocimiento social hacia los hombres en sus roles de padres e hijos, refuerza la idea de que las responsabilidades del hogar no son de su competencia (Samaniego y Ochoa, 2009).

Conciliar la vida laboral y familiar se complica para las mujeres, a causa de la división sexual del trabajo, la cual contribuye a mantener la creencia de que la familia es responsabilidad casi exclusiva de éstas.

1.3 Barreras de género

De acuerdo con Cambriles, *et al* (2007), todas “aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos a los que se enfrentan las mujeres a lo largo de su desarrollo personal y profesional”, constituyen barreras de género (Cambriles, *et al*, 2007:

16). En el ámbito laboral, las barreras de género corresponden a “aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos que las mujeres perciben y/o poseen ante su proceso de toma de decisiones vocacionales, el acceso al empleo, el mantenimiento del puesto o cambio y/o promoción en el mismo” (Cambriles, *et al*, 2007: 16).

De acuerdo con Walby, el estudio de las barreras de género que limitan el desarrollo profesional de las mujeres se justifica por dos motivos: a nivel económico, por la optimización del capital humano existente y por su peso en la economía; a nivel social, por el desgaste de energía que se propicia en el capital humano debido a las cargas emocionales que implica la subordinación de género (Walby, 2002, citado por Donoso, Figuera y Rodríguez, 2011).

Las barreras de género se caracterizan por su heterogeneidad, es decir, de acuerdo a las características propias de cada mujer como son la edad, el estado civil, el entorno sociocultural, la etnia, el nivel socioeconómico y las responsabilidades familiares que se tengan, lo cual dificulta el establecimiento de una categoría única y consensuada de las barreras de género (Cambriles, *et al*, 2007).

De acuerdo con Suárez (2008), los trabajos existentes indican algunos tipos de barreras, dando como resultado distintas clasificaciones. Unos las clasifican en barreras internas y externas (Harmon, 1977; Farmer, 1985 y 1997; Swanson y Woitke, 1997, citado por Suárez, 2008). Mientras que otros, las dividen en barreras sociales-interpersonales, actitudinales, e interaccionales (Swanson y Tokan, 1991, citado por Suárez, 2008).

Phillips y Imhoff (1997) y Russel y Burgess (1998) categorizan las barreras según sean anteriores o posteriores a la inserción profesional (citado por Suárez, 2008). Mientras que Fitzgerald y Weitzman (1992) y Melamed (1995) analizan las

barreras debidas a la interacción de factores en el desarrollo profesional (citado por Suárez, 2008).

Por otra parte, Rocha y Cruz (2013) proponen clasificarlas en barreras estructurales y subjetivas. Las primeras, hacen alusión a las limitaciones sociales y culturales que resultan de la existencia de diversos factores ideológicos e institucionales que sostienen la división sexual del trabajo, la validación de estereotipos de género que promueven un trato diferenciado para mujeres y hombres, y la existencia de un orden de género que asigna a las mujeres la esfera doméstica y el trabajo de cuidados. En cambio las segundas, a la interiorización de las creencias y normas que alimentan el orden de género y que están insertas tanto en la educación formal como informal (Rocha y Cruz, 2013). En la tabla 1 se muestra el concentrado de las distintas clasificaciones de barreras de género propuestas por los autores mencionados con anterioridad.

Tabla 1 Clasificación de las barreras de género.

BARRERAS DE GÉNERO

Autores	Clasificación propuesta
Harmon (1977); Farmer (1985) y (1997); Swanson y Woitke (1997).	Barreras internas y externas.
Swanson y Tokan (1991).	Barreras sociales-interpersonales, actitudinales, e interaccionales.
Phillips y Imhoff (1997); Russel y Burguess (1998).	Barreras según sean anteriores o posteriores a la inserción profesional.
Fitzgerald y Weitzman (1992); Melamed (1995).	Barreras debidas a la interacción de factores en el desarrollo profesional.
Rocha y Cruz (2013).	Barreras estructurales y subjetivas.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de Suárez (2008) y de Rocha y Cruz (2013).

De acuerdo con las definiciones presentadas, se considera que el término barrera hace alusión a aquellos factores que impiden, limitan o dificultan el desarrollo tanto personal como profesional de las mujeres, y son de “género” cuando se derivan de constructos socioculturales sobre lo que deben ser y hacer mujeres y varones.

Asimismo, se identifica que las y los autores coinciden en una división general de las barreras de género que tiende a agruparlas en barreras externas (aquellas que se forman por la confluencia e interrelación de factores externos como los socioculturales, económicos, educativos, entre otros) y barreras internas (aquellas que se forman por la confluencia e interrelación de factores internos como las motivaciones, actitudes, percepciones, deseos, entre otros, de una persona), pero difieren en el grado de profundidad con el que las abordan.

La clasificación de barreras de género que proponen Rocha y Cruz (2013) resulta fundamental para la presente investigación, porque hace alusión a la confluencia e interrelación de factores externos (barreras estructurales) que sostienen la división sexual del trabajo, roles y estereotipos de género, los cuales inciden en la interiorización de creencias y normas socioculturales, que dan lugar a la formación de factores de índole interno (barreras subjetivas) que repercuten en el pensar y accionar de las personas.

Las barreras de género no actúan por separado, por lo que la presencia de unas no excluye la posibilidad de que se manifiesten otras, sino que interactúan entre sí y condicionan conjuntamente el desarrollo de las mujeres (Cambriles, *et al*, 2007). En diversos ámbitos las mujeres están expuestas a éstas barreras, como pueden ser en el educativo, laboral, profesional, entre otros (Colín, *et al*, 2011).

De acuerdo con Reyes (2005), las limitaciones que enfrentan las mujeres pueden ir desde las contradicciones personales que se originan en la vida “social-pública” y la vida “privada-familiar”, hasta la presencia de acciones y prácticas sociales e institucionales que complican dicho proceso de realización. Es precisamente en el

proceso de transgredir roles y estereotipos tradicionales e incursionar en el mundo laboral, que las mujeres pueden enfrentarse a una diversidad de barreras tanto estructurales como subjetivas (Suárez, 2008).

1.3.1 Barreras estructurales

Para los fines que persigue la presente investigación, se entiende por barreras estructurales a aquellas que se forman por la confluencia e interrelación de factores socioculturales, ideológicos e institucionales que sostienen la división sexual del trabajo, la validación de estereotipos de género, y la existencia de un orden de género que asigna a las mujeres las responsabilidades doméstico-familiares (Rocha y Cruz, 2013).

Los factores socioculturales constituyen el origen de las desigualdades e inequidades entre mujeres y hombres, dado que a partir de ellos se construyen roles y estereotipos que dan lugar a la formación de ideologías y prejuicios de género. De acuerdo con Poal (1995), hay una diversidad de factores sociológicos que inciden en la relación de las mujeres con el mundo laboral, el principal es la existencia de un sexismo consistente en que a las personas se les socializa de diferente manera en función del sexo que les ha tocado nacer, y de forma globalmente discriminatoria para las mujeres.

Gimeno y Rocabert (1998) enuncian que la mayoría de las barreras de género se deben al propio proceso de socialización que sufren las mujeres, las cuales condicionan sus elecciones vocacionales, orientándose de este modo hacia actividades consideradas mayoritariamente como opciones tradicionalmente femeninas.

Poal (1995) plantea que existen dos diferencias básicas entre la socialización que reciben los hombres y las mujeres: los hombres pertenecen al sexo considerado socialmente como el más fuerte, por lo que se les tiende a sobrevalorar, sobreexigir, infraproteger y orientar hacia el espacio público; por el contrario, las

mujeres pertenecen al sexo considerado socialmente como el más débil, por lo que se las tiende a infravalorar, infraestimular, sobreproteger y orientar hacia el espacio privado. El hecho de que a las mujeres no se les prepare para, ni se les oriente hacia el mundo laboral, supone tanto para su ingreso, permanencia y ascenso en éste, una dificultad que las posiciona en desventaja respecto a los hombres. Es así, como las mujeres a lo largo de su desarrollo personal y profesional se enfrentan a una diversidad de obstáculos o limitantes constituidas por aspectos como la disponibilidad real de tiempo, la necesidad económica, el nivel de cualificación profesional, y las características de las ofertas de empleo en el mercado de trabajo, entre otras.

Entre los principales obstáculos o limitantes a las que se enfrentan las mujeres se encuentran el tener aspiraciones de carrera que suponen el sacrificio del matrimonio, la existencia del rol de género que cualifica a la mujer para los trabajos de casa, pero no para el sostén de la familia, el conflicto hogar-carrera profesional, y la concurrencia en edad para contraer matrimonio con la necesidad de alcanzar logros profesionales (Matthews y Tiedeman, 1964, citado por Gimeno y Rocabert, 1998).

Falk y Cosby identifican varios obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres como la socialización femenina hacia los roles tradicionales, la tipificación sexual de las ocupaciones, el conflicto percibido entre éxito matrimonial y éxito ocupacional, y las presiones de personas significativas (padres, familiares, profesores, amigos, entre otros) hacia la orientación del rol tradicional y la evitación del rol no tradicional (Falk y Cosby, 1978, citado por Gimeno y Rocabert, 1998). Mientras que Farmer afirma que la discriminación, el rol social, y la mayor o menor disponibilidad de recursos para el cuidado de los hijos, constituyen barreras estructurales que afectan a las mujeres (Farmer, 1976, citado por Gimeno y Rocabert, 1998).

Con base en lo expuesto, se puede señalar que entre las principales barreras estructurales a las que se enfrentan las mujeres en su proceso de desarrollo profesional se encuentran la socialización del rol de género, la discriminación del rol social, la sobrecarga de roles, el conflicto multirrol a la hora de conciliar carrera y familia, la influencia de personas significativas para escoger opciones tradicionales, así como la carencia de modelos femeninos en ocupaciones/estudios no tradicionales.

Como indica Poal (1995), la incorporación de las mujeres al mundo laboral implica un triple reto para éstas: realizar una transición, adentrarse en un mundo (lo público) para el que no siempre se encuentran bien posicionadas y en cuyos valores no han sido socializadas, y aprender a prescindir parcialmente del mundo para el que han sido destinadas (lo privado). Este último aspecto es clave para el éxito laboral de las mujeres, debido a que sólo en la medida en que deleguen parte de las responsabilidades doméstico-familiares, podrán tener la suficiente disponibilidad de tiempo para crecer y desarrollarse profesionalmente.

En el caso de mujeres profesionistas, Burin señala que el “techo de cristal” es una de las barreras estructurales más significativas, el cual hace referencia a “una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando” (Burin, 1999: 79). La autora enuncia que su invisibilidad se debe al hecho de que no hay leyes ni dispositivos sociales establecidos que impongan a las mujeres tal limitación, sino que está construido sobre otros rasgos difíciles de detectar.

Por otra parte, Martínez (2001) señala que el “techo de cristal” es un término metafórico que sugiere la existencia de un límite que obstaculiza el proceso de desarrollo de las mujeres en cualquier ámbito social en que éstas se desenvuelvan. La figura del techo propicia la visualización de un área densa con la que las mujeres topan en su ascenso a las estructuras de poder, mientras que la imagen del cristal lo representa como oculto o invisible.

De las definiciones anteriores se rescata que cuando se habla del fenómeno del “techo de cristal” se alude al cúmulo de barreras invisibles que se les presentan a las mujeres conforme se aproximan a posiciones de poder. Dicho fenómeno puede presentarse en cualquiera de los ámbitos sociales en que las mujeres se desarrollen, y no únicamente en la carrera laboral. En este sentido, “el techo de cristal representa un límite simbólico que resguarda para los hombres las posiciones más altas en las que se ejerce la toma de decisiones” (Martínez, 2001).

A partir de los estudios realizados desde la perspectiva del género, que manifiestan cómo la cultura patriarcal construye el “techo de cristal” para las carreras laborales de las mujeres, Burin (1999) efectúa una reflexión para fundamentar el fenómeno del “techo de cristal”, al remitirse al estudio de las condiciones de construcción de la subjetividad femenina que hacen posible tal imposición cultural.

Burin (1999) indica que parte del “techo de cristal” se origina en la temprana infancia y adquiere mayor dimensión a partir de la pubertad; a la vez que identifica algunos de los rasgos culturales que se han construido para configurar esa estructura superior invisible denominada “techo de cristal” en su doble inscripción (objetiva y subjetiva a la vez), entre los que se encuentran:

- Las responsabilidades domésticas y de crianza de los niños. Por lo general, la estructura horaria de los puestos más altos dentro de las organizaciones está diseñada en un universo de trabajo masculino, lo que implica horarios que no están disponibles para las mujeres (vespertinos o nocturnos), debido a que éstas tienen que desempeñar roles de madres-esposas-amas de casa. A su vez, la socialización del rol de género recibida por las mujeres en el ámbito doméstico y en los vínculos humanos (afectividad y emociones), estaría contrapuesta al mundo del trabajo masculino, en el que los vínculos humanos se caracterizan por un máximo de racionalidad.
- El nivel de exigencias. En las carreras laborales de las mujeres se ha encontrado que se les exige el doble que a sus pares varones para

demostrar su valía, lo que constituiría una práctica de discriminación laboral en perjuicio de las mujeres.

- Los estereotipos sociales acerca de las mujeres y el ejercicio del poder. Existen ciertos estereotipos que configuran el “techo de cristal” como el que “las mujeres temen desempeñar puestos de autoridad y poder”, “las mujeres no están interesadas en ocupar puestos de responsabilidad”, y “las mujeres no tienen la capacidad para afrontar situaciones difíciles”, los cuales inciden en la carrera laboral de las mujeres y las hacen inelegibles para puestos de autoridad y poder, e inclusive dichos estereotipos sociales llegan a internalizarse en ellas mismas a tal grado que son ellas quienes evitan dichos puestos.
- La percepción que tienen las mujeres de sí mismas. La falta de modelos femeninos en puestos de autoridad y poder, lleva a las mujeres a sentir inseguridad y temor por su eficacia cuando acceden a puestos tradicionalmente desempeñados por varones. Cuando cometen errores, éstos no se atribuyen a su formación profesional ni experiencia, sino al hecho de ser mujer, por lo que su pertenencia al género femenino explicaría su incapacidad.
- El principio de logro. Se presenta cuando se tiende a valorar a las mujeres con un potencial más bajo para determinados puestos de trabajo, y por ende menor valía para quienes las contraten. Esto lleva a muchas de ellas no sólo a ser orientadas hacia el mercado de trabajo secundario, sino también a la división secundaria, casi universal, dentro de las profesiones y las ocupaciones más lucrativas.
- Los ideales juveniles. Otro factor que configura el “techo de cristal” son los ideales juveniles cultivados por las mujeres mientras forjaban una carrera laboral. Se hace referencia a los ideales sociales y familiares que les indicarían: “asegúrese de hacer lo correcto”, con lo cual internalizaron una ética femenina. Por tanto, cuando algunas mujeres se topan en el mercado laboral con la ideología de que “el fin justifica los medios”, éstas entran en contradicción con sus ideales juveniles con los que iniciaron sus carreras

laborales, por lo que sienten decepción por la ineficacia actual de aquellos valores.

Con base en lo anterior, Burin (1999) señala que el fenómeno del “techo de cristal” opera simultáneamente en una doble inscripción (objetiva y subjetiva, a la vez): como realidad cultural opresiva y como realidad psíquica paralizante; por lo que señala que las descripciones realizadas sobre el “techo de cristal” en la carrera laboral de las mujeres, enfatizan los factores culturales invisibles que propician condiciones discriminatorias hacia éstas, pero también existen factores de constitución del aparato psíquico femenino, que con su invisibilidad contribuyen a la formación del “techo de cristal”.

En este orden de ideas, se identifica que en los estudios del “techo de cristal” realizados por Burin (1999) se vislumbra una clara categorización de las barreras de género que hace alusión precisamente a barreras estructurales y subjetivas. Si bien la autora señala que el fenómeno del “techo de cristal” es una de las barreras estructurales más significativas en la vida de las mujeres, también deja entrever que en la configuración de dicho fenómeno intervienen barreras subjetivas que fueron internalizadas por las mujeres desde la infancia y convalidadas en la pubertad, a través del proceso de socialización del rol de género, que como ya lo habían señalado Poal (1995) y Gimeno y Rocabert (1998), constituye el origen de la formación de barreras de género.

Entre los rasgos culturales que configuran el “techo de cristal” señalados por Burin (1999), se encuentran las responsabilidades domésticas y de crianza de los niños, el nivel de exigencias, los estereotipos sociales acerca de las mujeres y el ejercicio del poder, y el principio de logro, constituyen barreras estructurales que se encuentran fuera del alcance de las mujeres pero que tienen gran influencia en su desarrollo profesional. Mientras que la percepción que tienen las mujeres de sí mismas y los ideales juveniles, constituyen barreras subjetivas que llegan a

internalizarse en las mujeres, y las cuales son determinantes a la hora en que éstas tienen que tomar decisiones con respecto a su carrera laboral.

Por otra parte, Eagly y Carli (2007) señalan que como resultado del proceso de cambios suscitados en la sociedad, la metáfora del “techo de cristal” es más inadecuada que adecuada, dado que ésta describe una barrera absoluta en un alto nivel específico en las organizaciones y al representar un obstáculo único e invariable, el “techo de cristal” es incapaz de incorporar la complejidad y diversidad de los desafíos que las mujeres probablemente enfrenten en su trayecto hacia el liderazgo. En respuesta a ello, éstas formulan y proponen la metáfora del “laberinto”, con el objeto de explicar la variedad de situaciones y retos que se les presentan a las mujeres en su proceso de desarrollo profesional.

De acuerdo con Eagly y Carli (2007), a las mujeres no se les rechaza justo cuando alcanzan la penúltima etapa de una sobresaliente carrera laboral, sino que éstas desaparecen en distintas cantidades en varios puntos del trayecto que lleva a esa etapa, fenómeno que alude a la metáfora del “laberinto”. El fenómeno del “laberinto” hace referencia al viaje complejo por el que atraviesan las mujeres para lograr su desarrollo profesional, sí existen rutas, pero están llenas de giros y desvíos, previstos e imprevistos; ésta metáfora reconoce la existencia de obstáculos, pero en última instancia no es desalentadora (Eagly y Carli, 2007).

Diversas son las barreras estructurales que conforman el fenómeno del “laberinto”, entre ellas se encuentran los vestigios de prejuicios (los hombres como grupo aún gozan del beneficio de remuneraciones más altas y ascensos más rápidos), resistencia hacia el liderazgo de mujeres, temas de estilo de liderazgo (el liderazgo femenino adopta un estilo más participativo y centrado en la colaboración, mientras que el liderazgo masculino se caracteriza por ser autocrático), las demandas de la vida familiar, y la baja inversión en capital social (hacer vida social con colegas y construir redes profesionales) (Eagly y Carli, 2007).

1.3.2 Barreras subjetivas

En este trabajo se entiende por barreras subjetivas a aquellas que se forman por la interiorización de las creencias y normas que regulan lo que es ser mujer u hombre en la sociedad (Rocha y Cruz, 2013), y que repercute en las motivaciones, pensamientos, emociones, actitudes, percepciones, deseos y expectativas de la persona, lo cual puede afectar su desarrollo personal y profesional.

Desde una idea tradicional de género, a las mujeres se les ha hecho creer que las tareas domésticas y de educación de los hijos son su responsabilidad, incluso aunque éstas trabajen fuera del hogar (Poal, 1995), lo cual ha provocado que estas creencias lleguen a internalizarse y se constituyan como barreras subjetivas que obstaculizan su crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional.

Gracias a los procesos de socialización, las mujeres suelen valorar de forma distinta que los hombres el trabajo remunerado, el crecimiento académico, el desarrollo profesional, las metas laborales, y el cuidado de otros. Dichas valoraciones constituyen barreras subjetivas que inciden en el proceso de toma de decisiones cuando de crecimiento y desarrollo profesional se trata.

De acuerdo con Poal (1995), a las mujeres no sólo no se les prepara ni impulsa hacia el mundo laboral, sino que además se les restringe un aprendizaje importante que es el de “transitar” de un ámbito a otro; por lo que a diferencia de los hombres a quienes se les motiva para que se incorporen, se arriesguen y progresen en el ámbito público, a las mujeres se les educa para permanecer en el ámbito privado en el que han vivido durante su infancia (doméstico-familiar).

De este modo, el hecho de que a las mujeres no se les prepare para realizar una transición, propicia la conformación de una estructura mental que les señala el permanecer donde han crecido y no tomar riesgos, lo cual da origen a la configuración de barreras subjetivas cuando éstas desean incursionar en el espacio público, las cuales pueden ir desde temores e inseguridades al explorar

un mundo para el que no fueron socializadas, hasta dudar de su capacidad para afrontar retos y superar obstáculos.

Posturas como que las mujeres carecen de poder y autoridad para hacer frente a situaciones difíciles, no cuentan con las habilidades y destrezas para dirigir y tomar decisiones porque éstas actúan emocionalmente y no racionalmente, e ideas respecto a que necesitan ser protegidas y cuidadas, y encuentran en la maternidad su máxima realización personal en la vida (Burin, 2008; Coria, Freixas y Covas, 2005), son aspectos que influyen en las autovaloraciones y percepciones que tienen de sí mismas, en sus planes y proyectos profesionales, y en las prioridades que éstas establecen en sus vidas.

Gimeno y Rocabert (1998), al efectuar una revisión teórica de las barreras de género que se presentan en el desarrollo profesional de las mujeres, identifican como principales barreras subjetivas: la baja autoestima académica, la baja autoeficacia, la baja autoconfianza (especialmente en áreas tradicionalmente masculinas), el miedo al éxito, los estilos de atribución externos para los éxitos e internos para los fracasos, así como la infravaloración de habilidades, rendimiento y expectativas bajas de éxito.

Por otra parte, Poal (1995) señala que debido a la socialización discriminatoria que reciben las mujeres, muchas de ellas podrían tender a presentar bajos niveles de autoestima, inseguridades diversas, tendencia a la autolimitación de opciones y posibilidades, así como a la autonegación (negación del propio juicio y de las propias necesidades e intereses), las cuales se considera constituyen barreras subjetivas.

Otra posibilidad de barreras subjetivas se encuentra en la vivencia de deseos contradictorios, como señala Burin (2008), en la que las mujeres pueden tener deseos de prestigio, de reconocimiento social y de ocupar posiciones de liderazgo en el ámbito público, y a la vez tener el deseo construido de ser madre y

reproducir roles de género tradicionales, por lo que las mujeres deben pagar un precio elevado si desean sostener simultáneamente deseos que en apariencia son contradictorios.

El conflicto de ambivalencia resultante de la situación anterior, implica para las mujeres un “costo de oportunidad” por no desarrollar las habilidades y conocimientos adquiridos en su capacitación laboral, así como un “costo psíquico” debido a la frustración causada por haber invertido en su formación profesional y ver que los resultados obtenidos no coinciden con los esfuerzos y sacrificios realizados por éstas para formarse profesionalmente (Burin, 2008).

Al respecto, Coria, Freixas y Covas (2005) enuncian que en el proceso de cambios en la vida de las mujeres existen tres aspectos que lo afectan: el primero es la construcción de una subjetividad femenina que viva en función del deseo ajeno, el segundo es que tengan una dependencia afectiva, económica y legal en torno al otro, y el tercero es que el modelo de maternidad incondicional, abnegado y altruista, se siga colocando como el rol que ejercerán toda la vida. Por ello en la vida de las mujeres se generan y reproducen una diversidad de barreras subjetivas que las llevan a asignar prioridades con respecto a su plan de vida, ya sea su autorrealización profesional o la maternidad. Si se opta por el primer caso, éstas trastocan el modelo tradicional y en consecuencia la presión social no se deja esperar para que regresen a su rol y estereotipo convencional. Mientras que si se opta por la segunda opción, las mujeres tienden a presentar mayores dificultades para incorporarse a roles no tradicionales de su condición de género.

Asimismo, durante el proceso de desarrollo profesional de las mujeres, por lo general se enfrentan a un fenómeno particular de barrera subjetiva conocido como “suelo pegajoso”, que de acuerdo con Bucio (2014) hace referencia al conjunto de mecanismos que se aplican sobre las mujeres para que permanezcan en la parte inferior de la estructura jerárquica de las organizaciones, teniendo como base los

estereotipos de género, la segregación ocupacional por sexo y la dificultad de compaginar el ámbito laboral con el familiar.

Al respecto, Burin (2008) señala que las mujeres que se revelan como más tradicionales en el desempeño de la maternidad y del trabajo, se encuentran con mayor frecuencia con ese “suelo pegajoso” resultándoles muy difícil desprenderse, por lo que éstas presentan mayores dificultades emocionales y subjetivas para superarlo, lo cual propicia que su crecimiento y desarrollo profesional se torne más complejo.

Incluso en los casos en que los hijos y la pareja colaboren a igual nivel que la mujer en las actividades domésticas, sigue siendo la mujer sobre quien recae la organización general de la casa, lo cual supone un consumo de energía mental considerable al pensar y planificar la agenda cotidiana de todo el núcleo familiar. Para las mujeres que trabajan fuera del hogar, esto implica desempeñar dos roles que no siempre resultan fáciles de conciliar: el de madre-esposa y el de mujer trabajadora, incompatibilidad que se añade al aumento cuantitativo de tareas y que tiende a generar contradicciones, dudas y presiones que llegan a internalizarse y convertirse en barreras subjetivas, dando como resultado que las mujeres se sientan impelidas a intentar cumplir con todo. “La desigual distribución de las responsabilidades domésticas determina que la mujer tenga, no sólo una menor disponibilidad de tiempo y de energía física, sino también de energía mental y afectiva para dedicar a su empleo y profesión” (Poal, 1995: 101).

Se considera así que el “suelo pegajoso” alude al fenómeno de adherencia de las mujeres al trabajo de cuidados, trabajo doméstico y responsabilidades afectivas que limitan a éstas desarrollarse profesionalmente, dado que implica un mayor desgaste físico y mental para lograr conciliar trabajo y familia, constituyéndose así una barrera subjetiva que puede ser generadora de cuestionamientos, sentimientos de culpa y presiones que irán en detrimento del rendimiento laboral de las mujeres.

1.4 Análisis de experiencias

Derivado de que el objetivo general de la investigación alude a analizar la experiencia de las mujeres al capacitarse para el trabajo en Tepic, Nayarit, para identificar los significados que en sus vidas tiene dicha experiencia, resulta de importancia efectuar una breve reseña con respecto a lo que se entenderá por experiencia para el presente análisis, así como de las implicaciones que esto conlleva.

De acuerdo con Bazdresch (1999), la significación guarda una estrecha relación con los procesos individuales, la acción significativa sólo puede ser tal para el sujeto mismo. Por tanto, comprender el significado de las acciones de otros individuos a partir de sus comportamientos externos es imposible, puesto que se parte de significados que el observador interpreta, y no el observado.

Según Bazdresch (1999), el componente central del significado es la vivencia del sujeto, dado que el significado supone enfocarse en una vivencia que nos pertenece. Además, el dirigir la mirada hacia esa vivencia implica que ésta ya está en el pasado, por lo que sólo puede llamarse significativa a una experiencia pasada.

“El yo al mirar su vivencia la hace significativa, por ello es obvio, y posible, que una acción sólo tiene significado subjetivo para el actor mismo” (Bazdresch, 1999: 185). A su vez, el autor afirma que el significado es un fenómeno intersubjetivo que supone una cierta interacción entre el yo y el yo del otro, ya que los fenómenos del mundo tienen significado para cada persona según los viven. De este modo, se construyen y organizan las prácticas sociales y la comprensión del mundo, lo cual genera experiencias de vida únicas entre los individuos que requieren de un procedimiento permanente de interpretación para ser comprendidas.

Rivas (1996) señala que la subjetividad guarda una estrecha relación con estos procesos de significación y sentido, los cuales responden a contextos sociohistóricos, por lo que la subjetividad no es un producto universal, sino que es el resultado de expresiones particulares y temporales de los integrantes de una sociedad específica. Se presupone entonces, que la subjetividad femenina “se vincula con aquellas significaciones que participan de los códigos y sistemas simbólicos particulares en torno a la femineidad, al género” (Rivas, 1996: 208).

Rivas (1996) enuncia que la experiencia va más allá de una vivencia existencial y exclusivamente personal. Ésta es una síntesis de naturaleza individual a la cual no es posible acceder directamente, sino que implica una acción interpersonal mediada por factores culturales y actos intersubjetivos. Por tanto, para tener acceso a las experiencias de los otros se hacen necesarias otras expresiones.

Los antropólogos de la experiencia, como Turner, Bruner, Rosaldo y Myerhoff, entre otros, enuncian que las propias expresiones como los relatos, las historias, mitos, entre otras, en torno a la experiencia la reconstruyen y la reestructuran, por lo que se da una relación dialéctica entre la experiencia y la expresión que da cuenta de ella (Rivas, 1996).

Es así, como Bruner (1986) señala lo siguiente:

La relación entre la experiencia y sus expresiones es siempre problemática y es una de las áreas de investigación importantes en la antropología de la experiencia. La relación es claramente dialógica y dialéctica, la experiencia estructura la expresión, debido a que entendemos a otras personas y sus expresiones sobre la base de nuestra propia experiencia y autocomprensión. Pero las expresiones también estructuran la experiencia, dado que las narrativas dominantes de una época histórica, rituales y festivales importantes, y obras de arte clásicas, definen e iluminan la experiencia interior... En pocas palabras, la experiencia está culturalmente construida, mientras que la comprensión presupone la experiencia (Bruner, 1986: 6; traducción de la autora).

Con base en lo planteado, se constituyen como directrices de aproximación y reconstrucción de las experiencias de las mujeres, las narrativas que hacen de sus vidas en torno a su capacitación para el trabajo, a través de las cuales se pretenden identificar los significados que en sus vidas tiene la experiencia de capacitarse, desde el hecho de cómo concilian su vida familiar con la capacitación, hasta cuáles son las barreras de género, tanto estructurales como subjetivas, a las que éstas se enfrentan.

La narrativa es un instrumento idóneo de expresión y construcción de la experiencia, que permite dar cuenta de una diversidad de procesos, prácticas y fenómenos que sobrepasan lo meramente narrativo. Supone el uso de un lenguaje, está vinculada a una noción de tiempo que transcurre y avanza, y que requiere de actores que produzcan o sufran cambios (Contursi y Ferro, 2000).

Debido al carácter organizativo de la narrativa, como modalidad para relatar las experiencias, se considera que éstas constituyen un instrumento útil para dar cuenta acerca de las experiencias de capacitación para el trabajo de las mujeres sujeto de estudio. De acuerdo con Rivas, “la experiencia como expresión narrada da origen a un producto cultural e histórico, susceptible de interpretarse, mediante el reconocimiento de significados específicos y de la desconstrucción de sus sentidos” (Rivas, 1996: 210).

1.5 Investigaciones previas

A modo de enmarcar la presente investigación en el contexto del debate actual sobre las mujeres y el mundo laboral, se efectúa una revisión de las discusiones e investigaciones realizadas referentes a capacitación, trabajo y vida familiar desde una perspectiva de género, por lo que se revisan investigaciones con posturas teóricas y resultados de estudios cualitativos que se han preguntado acerca de la formación y capacitación de las mujeres, las implicaciones que tiene para éstas el incursionar en el mercado de trabajo, y las barreras de género que se les presentan cuando deciden su salida del hogar para capacitarse o trabajar.

Capacitación, trabajo y vida familiar

El debate acerca de las repercusiones de la capacitación laboral y del trabajo extradoméstico en la vida de las mujeres, así como sobre las relaciones de género en la vida familiar, tiene ya varias décadas y se ha enfocado en diferentes aspectos.

De acuerdo con los objetivos de este estudio, se revisaron dos formas distintas de plantear e investigar la cuestión. Primero, se retoman investigaciones teóricas sobre la formación y capacitación laboral de las mujeres, la familia y el trabajo, y las barreras de género. Después, se identificaron estudios sobre la capacitación para el trabajo, las implicaciones de conciliar vida laboral y familiar, y las barreras de género a las que se enfrentan las mujeres en su proyecto profesional.

Investigaciones teóricas: capacitación, trabajo y vida familiar

Con el objetivo de contribuir al diseño e implementación de políticas públicas que permitan a las mujeres elevar su calidad de vida, Rico (1996) efectúa un análisis de la formación y capacitación de los recursos humanos femeninos de las sociedades latinoamericanas y caribeñas. En dicho estudio, la autora reflexiona acerca de la problemática del género, del proceso de construcción cultural de mujeres y hombres, la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, y la formación, capacitación y reentrenamiento de las mujeres trabajadoras, tanto del sector formal como informal de la economía. Aspectos claves que se rescatan para fundamentar el apartado teórico de capacitación para el trabajo de la presente investigación.

Rico (1996) concluye que la formación de recursos humanos femeninos debe incorporarse dentro de la corriente de “género en el desarrollo”, la capacitación laboral debe incluir tanto la dimensión de género como información sobre el mercado de trabajo y del mundo económico, y se deben generar estímulos que permitan a las mujeres descubrir sus capacidades y aptitudes.

Además, la autora enfatiza que por sí solas la educación y la capacitación no logran efectuar cambios estructurales, sino que se hace necesaria su vinculación con cambios en el modelo cultural y en la distribución del poder; es decir, se debe tomar en consideración las condiciones de vida, los factores socioculturales y los procesos de construcción y reproducción social de las identidades de género. Esto es relevante para el análisis de las experiencias de capacitación, para identificar los diversos significados que en la vida de las mujeres tiene la experiencia de capacitarse para el trabajo.

Asimismo, en un intento de tratar de comprender las causas y consecuencias de la creciente incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo y la necesidad de formarse para y en el trabajo, se retomó la investigación realizada por de Oliveira y Ariza (2002) en la que se sistematiza las diversas maneras en que el trabajo femenino ha sido analizado en América Latina. Las autoras analizan el impacto de los cambios económicos globales sobre el trabajo femenino extradoméstico, señalan las distintas formas en que han sido tratadas las vinculaciones entre familia y trabajo, profundizan en el análisis de la familia como ámbito de producción/reproducción y de inequidades de género, y exponen las formas en que diversas perspectivas analíticas han evaluado las implicaciones del trabajo extradoméstico para la condición femenina. Concluyeron que los procesos de división sexual del trabajo en las familias mantienen una relación estrecha con la segregación ocupacional, la discriminación salarial, la precarización y feminización/masculinización de las ocupaciones y los sectores económicos, por lo que enfatizan que la organización laboral y los criterios que guían la distribución del trabajo doméstico y extradoméstico (división sexual y social del trabajo), confluyen en la gestación de situaciones de exclusión social de las mujeres.

Por otra parte, García y de Oliveira (2006) efectúan una investigación cuyo objetivo es delinear los principales enfoques teóricos acerca de la familia y el trabajo, y bosquejar el camino recorrido por los estudios llevados a cabo en dichos temas en México y América Latina en las últimas décadas del siglo XX.

Investigación que resulta de relevancia para el presente estudio dado que se rescatan las perspectivas teóricas de las relaciones entre el ámbito del mercado de trabajo y el ámbito familiar, y de manera particular la relevancia de la dimensión del trabajo en la teorización sobre la familia para fundamentar el apartado teórico correspondiente a familia y trabajo.

En dicha investigación se identificó que entre los principales desarrollos teóricos de familia y trabajo se encuentran el enfoque de las visiones funcionalistas sobre la familia, donde se establecía una división nítida de esferas de actividades entre mujeres y varones, el enfoque de las estrategias familiares de sobrevivencia o reproducción en el que se da realce al esfuerzo colectivo realizado por la familia para garantizar su manutención y el cual puede llevar a modificar las actividades que tradicionalmente llevan a cabo mujeres y varones, y el enfoque de la perspectiva de género en el análisis de la familia y el trabajo que permite dar cuenta de la naturaleza asimétrica y de las relaciones de poder que caracterizan a la vida familiar.

Con base en el planteamiento teórico anterior, se retoma la investigación realizada por Samaniego y Ochoa (2009) en la cual se abordó de manera central el estado de la cuestión referente a conciliación de la vida laboral y familiar en México, con el objetivo de ofrecer no sólo una reflexión teórica sino también razones para que se emprenda una reforma integral que permita avanzar en el tema en cuestión de manera integral, sistemática y desde una perspectiva de los derechos humanos y la igualdad de género.

En dicha investigación se rescataron las bases para obtener un mayor entendimiento de la problemática laboral y familiar vivida por las mujeres, del mundo de lo privado, del mercado de trabajo y de las políticas gubernamentales de la materia en cuestión, y se comprendió que es necesario tomar en consideración las transformaciones demográficas, sociales, económicas y culturales prevalecientes en el país, así como el impacto de éstas en la división

sexual del trabajo y en las modificaciones de los roles tradicionales de género para lograr conciliar vida laboral y familiar.

Samaniego y Ochoa concluyeron que para lograr dicha armonización en un marco de derechos, no es suficiente con buscar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la familia y en el trabajo, sino que es necesario que el Estado asuma la parte que le corresponde en las tareas de reproducción social y de cuidados de las personas, por lo que se requiere la construcción de alianzas estratégicas entre diversos actores sociales y la formulación de nuevos consensos que articulen propuestas de cambio en todos los órdenes.

Derivado de las implicaciones que tiene para las mujeres conciliar vida laboral y familiar, se rescata la investigación realizada por Gimeno y Rocabert (1998) para identificar los diversos obstáculos o limitaciones (tanto estructurales como subjetivas) a las que se enfrentan las mujeres cuando deciden su salida del hogar, ya sea para capacitarse o desempeñar una actividad económica, y comprender el origen de la formación de dichas barreras.

Dicho estudio tiene como objetivo analizar el estado actual de la investigación que se viene realizando en relación a la conducta vocacional de la mujer, y se centra en la revisión de aquellos estudios que analizan las diferencias encontradas en el proceso de decisión vocacional entre mujeres y varones, observándose en sus conclusiones la existencia de una serie de barreras, tanto internas como externas, que perciben las mujeres al momento de tomar una decisión vocacional. Barreras que serían específicas para ellas, y las cuales responden a la socialización de rol de género recibida desde la infancia.

Estudios sobre capacitación, trabajo y vida familiar

Gran parte de los estudios a los que se hace referencia en esta sección están orientados a ilustrar hallazgos que sirvieron de base para fundamentar la presente

investigación, así como estrategias metodológicas que fueron consideradas al momento de realizar el diseño metodológico.

Bajo este orden de ideas, se rescató la investigación de Pieck (2012) sobre experiencias significativas en el ámbito de la formación y la capacitación para el trabajo que han sido desarrolladas en algunos Institutos de Capacitación para el Trabajo (ICAT) en diferentes partes del país. Ésta se realizó a través de un acuerdo de colaboración entre el Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación de la Universidad Iberoamericana y la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), cuyo propósito fue ubicar y dar cuenta de experiencias que fueran consideradas significativas dentro de éste ámbito de la formación para el trabajo.

El estudio de Pieck (2012) se caracterizó por tener un enfoque cualitativo y optar por la sistematización para recuperar las experiencias de las y los participantes, lo cual permitió procesos de reflexión colectivos. Los objetivos centrales del estudio fueron conocer experiencias que se desarrollan en los ICAT que pueden contribuir al diseño de estrategias y políticas de formación para el trabajo, caracterizar las experiencias de acuerdo con las diferentes estrategias utilizadas, y derivar lecciones que puedan contribuir al mejoramiento de la calidad de la formación para el trabajo que imparten este tipo de instituciones.

En cada una de las narrativas recabadas se observó una carga subjetiva importante por parte de los y las entrevistadas referente a la experiencia de capacitación vivida, la cual permite dar cuenta del significado y el impacto que tuvo para ellas y ellos el hecho de formarse para el trabajo, los cuales van desde vencer miedos, superarse a nivel personal, académica y profesionalmente, hasta lograr desempeñar una actividad económica remunerada que les permitiera tener una fuente de ingresos propios.

De igual forma se revisó el estudio realizado por de Oliveira y Ariza (2001) en el que se analizan las historias de vida y las percepciones de 90 mujeres urbanas, casadas y con hijos, nacidas entre 1940 y 1970, que trabajaban en el momento de la entrevista en ocupaciones manuales y no manuales en tres ciudades del país: Distrito Federal, Mérida y Tijuana. El objetivo del estudio fue analizar específicamente la influencia de dos transiciones familiares (casamiento y nacimiento de los hijos) en el grado relativo de discontinuidad laboral causada por factores personales, contextuales y/o familiares.

La investigación se caracterizó por tener un enfoque cualitativo y hacer uso de la perspectiva de curso de vida a través de la realización de entrevistas en profundidad en una muestra no probabilística. Los resultados del estudio señalan cómo las repercusiones de los cambios estructurales y de la ideología de género sobre la vida laboral asumen un carácter selectivo, y afectan en forma distinta a los sectores medios y a los populares urbanos.

Entre los principales hallazgos encontrados en dicho estudio se tiene que, a diferencia de las mujeres de clase media, las mujeres de los sectores populares urbanos interrumpen con mayor frecuencia su vida laboral al casarse debido a su menor escolaridad y su mayor fecundidad, por la obediencia y sumisión a los cónyuges, y la ideología de que los hombres deben ser los proveedores. En cambio, las mujeres de clase media suelen interrumpir su vida laboral más por el nacimiento de los hijos, debido a sus mayores niveles de escolaridad, menor fecundidad y creencias distintas acerca de los roles de esposa y madre (de Oliveira y Ariza, 2001).

Asimismo, el estudio muestra que el cambio de actividades asalariadas a cuenta propia, del tiempo completo a tiempo parcial, como estrategia de las mujeres para conciliar trabajo y familia, refuerza la segregación de las mujeres en actividades mal pagadas y con menores oportunidades de ascenso; señala la importancia de las redes de apoyo para el cuidado de los hijos y de los proyectos individuales de

superación personal, como factores explicativos de la permanencia o reincorporación de las mujeres casadas y con hijos al mundo laboral, y enfatiza que la actividad económica femenina ha adquirido mayor importancia en el contexto de reiteradas crisis económicas (de Oliveira y Ariza, 2001).

En un trabajo reciente, Rocha y Cruz (2013) analizaron las barreras, tanto estructurales como subjetivas, que se manifiestan en las mujeres cuando transgreden roles y estereotipos de género para incorporarse a la vida económica y profesional, y cómo eso repercute en el malestar emocional de las mismas. El diseño metodológico de dicho estudio es el que resulta de interés destacar, dado que a partir de ello se generó la estrategia metodológica a seguir en la presente investigación.

El estudio se caracterizó por tener un enfoque cualitativo, en el que desde una perspectiva comprensiva/interpretativa se entabló un diálogo entre sujetos activos y se puso énfasis en la perspectiva interna, dando voz a las mujeres sobre sus experiencias y el significado subjetivo alrededor de éstas.

Como técnica metodológica se hizo uso de entrevistas en profundidad semi-estructuradas, con el objetivo de tener una guía general sin perder la flexibilidad requerida. Las entrevistas se realizaron en los hogares de las participantes con previo acuerdo y consentimiento de cada una de ellas. Cada entrevista requirió de dos a tres sesiones con una duración de 90 minutos por sesión, y en todos los casos se hizo énfasis en la confidencialidad y anonimato de la información obtenida.

Por otra parte, Suárez (2008) efectuó un estudio en el que analizó las barreras percibidas por un grupo de mujeres que querían incorporarse al empleo desde la formación ocupacional. Los resultados encontrados señalan que aspectos personales, académicos-formativos, profesionales y contextuales se vinculan a

estereotipos de género, los cuales son sentidos por las entrevistadas como factores que obstaculizan su formación e incorporación laboral.

La investigación se caracterizó por tener un enfoque cualitativo, dado que se buscaba explorar desde la perspectiva de quienes lo viven y desde las formas en que lo perciben, sienten y experimentan, haciendo énfasis en el significado subjetivo, en las voces y propias experiencias de las mujeres. Como técnica de recogida de datos se utilizó el relato de vida y las notas de campo; los relatos de vida se desarrollaron sobre un ciclo de entrevistas en profundidad, para lo cual se utilizaron unos guiones de preguntas que se adecuaron en torno a los fines del estudio y se estructuraron de acuerdo a las etapas biográficas.

El análisis de la información recabada se realizó mediante la propuesta de análisis de datos de Miles y Huberman (1994): transcripción y reducción de los datos (codificación y categorización), disposición, organización e interpretación de la información, previa codificación y elaboración de un sistema jerárquico de categorías, y obtención de conclusiones. El informe de resultados se organizó conforme al sistema de categorías. No obstante, se utilizó la triangulación de técnicas y la comparación entre casos.

A través de la revisión y análisis de los estudios planteados con anterioridad, se rescataron elementos claves para la fundamentación de la presente investigación, entre ellos se encuentran las categorías de capacitación para el trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar, y barreras de género, las cuales constituyen los ejes centrales del estudio.

Asimismo, la revisión del estado de la cuestión permitió la identificación de referentes teóricos que facilitaron la estructuración del marco teórico de la investigación en curso, entre los que se encuentran las reflexiones de Rico, de Oliveira y Ariza, García y de Oliveira, Samaniego y Ochoa, Gimeno y Rocabert, Pieck, Rocha y Cruz, y Suárez.

La perspectiva de las y los participantes constituye el punto de partida en cada una de las investigaciones descritas, por lo que el análisis y la reflexión de cada uno de los estudios brindó la oportunidad de identificar el uso de metodologías cualitativas, entre las que se rescatan la perspectiva comprensiva/interpretativa para dar voz a las experiencias de las mujeres y conocer el significado subjetivo alrededor de éstas, y las narrativas desde la perspectiva de curso de vida.

La revisión de la literatura permitió construir el sustento conceptual, teórico y metodológico de la investigación, el cual se enlazó con el análisis del contexto social específico donde se efectuó la indagación. La exposición de dicho contexto se muestra en el siguiente apartado del documento.

CAPÍTULO II

Contexto de la investigación

Explicar las particularidades que adquiere la capacitación para el trabajo en las mujeres requiere considerar los avances y limitaciones en la igualdad y equidad de género, tanto a escala estatal como nacional. Es conveniente identificar de manera específica las condiciones demográficas, educativas, laborales y económicas para ubicar el contexto en el que ellas viven.

2.1 Ubicación geográfica del Estado de Nayarit

La presente investigación se llevó a cabo en la ciudad de Tepic, capital del estado de Nayarit, el cual cuenta con 20 municipios y una población total de 1,181,050 habitantes, de los cuales el 49.6% son hombres y el 50.4% son mujeres (INEGI, 2015a).

Tabla 2 Población total a nivel nacional y Nayarit, 2015.

	Población	Hombres	Mujeres
México	119,530,753	58,056,133	61,474,620
Nayarit	1,181,050	586,000	595,050

FUENTE: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Intercensal 2015.

Nayarit dispone de una superficie de 27,856.5 km², lo cual equivale al 1.4% de la superficie del territorio nacional, y colinda con los estados de Sinaloa, Durango y Zacatecas hacia el norte y con el estado de Jalisco hacia el sur (INEGI, 2015b). Hacia el poniente tiene una importante franja costera en el Océano Pacífico, donde posee también las Islas Marías, la Isla Isabel, las Tres Marietas y el Farallón La Peña, y la fecha de su creación como estado fue el 1 de Mayo de 1917 (H. Congreso del Estado de Nayarit, 2016).

2.2 Situación educativa y laboral

Un factor importante vinculado a la capacitación para el trabajo de las mujeres es su nivel educativo, ya que si logran la profesionalización a través de la educación superior, menor necesidad tendrán de buscar dicha capacitación. De acuerdo con datos de la SEP, Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional, es posible observar variaciones en el nivel de instrucción de las mujeres en educación básica, media y superior del 2000 y 2014. Estos datos se muestran de manera más clara en la tabla 3.

Tabla 3 Porcentaje de mujeres en la matrícula escolar según nivel de instrucción a nivel nacional y Nayarit, 2000 y 2014.

Porcentaje de mujeres en la matrícula escolar según nivel de instrucción	Nacional		Nayarit	
	2000	2014	2000	2014
Educación básica	48.7	49.2	49.0	49.1
Educación media	50.6	50.0	54.6	50.8
Educación superior	49.0	49.3	52.2	49.7

Fuente: Elaboración propia con datos de la SEP. Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional.

De los datos anteriores se observa que a nivel nacional para el año 2014, los porcentajes de mujeres en la matrícula escolar según nivel de instrucción son muy similares que los del año 2000; sin embargo, para el caso del estado de Nayarit no ocurre lo mismo. En la entidad para el año 2014, se observan diferencias en las cifras comparadas con las del año 2000: incremento de sólo una décima en el porcentaje de mujeres en educación básica, y un decremento considerable en el porcentaje de los niveles de educación media y superior.

Esto pone en evidencia que existen factores que repercuten de manera negativa en las oportunidades de las mujeres para realizar estudios formales, sobre todo en los niveles que corresponden a la profesionalización e incorporación al mercado de trabajo. De ahí se deduce que una parte de las mujeres que no logran incorporarse a estos niveles, busquen alternativas de capacitación y habilitación laboral.

Esta desigualdad entre oportunidades para hombres y mujeres, se observa también en el ingreso al mercado de trabajo. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005 y 2015, los hombres tienen la mayor tasa de participación económica tanto a nivel nacional como estatal, situación que permanece de manera histórica. Esto se puede observar en la tabla 4.

Tabla 4 Tasa de participación económica a nivel nacional y Nayarit, 2005 y 2015.

Tasa de participación económica	Nacional		Nayarit	
	2005	2015	2005	2015
Mujeres	40.6%	43.1%	45.4%	50.0%
Hombres	79.8%	77.9%	81.0%	80.1%

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005 y 2015.

Para el caso de Nayarit, el porcentaje de mujeres que participan en actividades económicas es mayor que la media a nivel nacional; además, su incursión en el mercado de trabajo va en aumento al transcurrir de los años.

Cabe señalar que de acuerdo con la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral (2016), las áreas de trabajo marcan diferencias relacionadas con la división sexual del trabajo, ya que la población ocupada femenina suele situarse en la rama de actividad de comercio (el 62.2% de un total de 105,555 personas ocupadas en dicho sector); mientras que la población ocupada masculina se concentra en actividades agropecuarias (el 92.9% de un total de 111,195 personas ocupadas en dicho sector).

Esto muestra que, aunque aumentan las posibilidades de integración de las mujeres a las actividades económicas, sigue prevaleciendo la tendencia a ocupar empleos que suelen vincularse a la visión tradicional de género de la mujer en el trabajo.

A pesar del aumento de mujeres en el mundo laboral, su incorporación se realiza en condiciones menos favorables que las de los hombres. Un indicador es la

retribución económica, ya que las mujeres perciben salarios inferiores a los hombres. Con base en la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral (2016), del total de población ocupada en Nayarit, 108,981 personas reciben menos de un salario mínimo, de los cuales el 42.8% son hombres y el 57.2% son mujeres; mientras que 205,673 personas reciben de dos a cinco salarios mínimos, de los cuales el 71.6% son hombres y el 28.4% son mujeres.

Los datos estadísticos muestran que mientras más elevados son los salarios, aumenta el porcentaje de los hombres que los reciben y disminuye el número de mujeres (tabla 5).

Tabla 5 Personas ocupadas por nivel de ingreso en Nayarit, segundo trimestre 2016.

Segundo trimestre 2016	Nayarit		
	Total	Hombres (%)	Mujeres (%)
Ocupados por nivel de ingreso			
	559,560	59.3	40.7
No recibe ingresos	45,543	53.7	46.3
Menos de un S.M.	108,981	42.8	57.2
De 1 a 2 S.M.	143,414	54.6	45.4
Más de 2 a 5 S.M.	205,673	71.6	28.4
Más de 5 a 10 S.M.	31,976	60.3	39.7
Más de 10 S.M.	5,230	68.4	31.6
No especificado	18,743	65.6	34.4

Fuente: Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral (2016).

Por otra parte, en México la jefatura femenina aumentó 4.4 puntos porcentuales entre 2010 y 2015, por lo que el 29% del total de los hogares en el país son dirigidos por una mujer (INEGI, 2015c); mientras que en Nayarit aumentó 3.8 puntos porcentuales, por lo que el 28.3% del total de los hogares en la entidad son dirigidos por una mujer (INEGI, 2015a). Esto puede observarse en la tabla 6.

Tabla 6 Total de hogares con jefatura femenina a nivel nacional y Nayarit, 2010 y 2015.

	Nacional		Nayarit	
	2010	2015	2010	2015
Total de hogares	28,159,373	31,952,452	288,680	332,553
Hogares con jefatura femenina	24.6%	29.0%	24.5%	28.3%
Hogares con jefatura masculina	75.4%	71.0%	75.5%	71.7%

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Censo de Población y Vivienda 2010 y Encuesta Intercensal 2015.

Los datos anteriores permiten observar que existe un aumento en las responsabilidades económicas y familiares de las mujeres que viven en Nayarit (lo cual en gran medida puede asociarse a un fenómeno migratorio de mayoritariamente hombres con familia a su cargo), pero las condiciones educativas, laborales y económicas de la entidad limitan su desarrollo profesional, y por lo tanto, sus posibilidades de contar con empleo e ingresos económicos.

2.3 Índice de desarrollo humano y su vínculo con la inequidad de género

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) resume aspectos sociales y económicos básicos para el desarrollo a través de indicadores de esperanza de vida, logros educacionales e ingresos (PNUD, 2014). El IDH tiene un valor cercano a uno cuando el panorama de desarrollo es mayor, y por el contrario se acerca a cero cuando es menor. En 2010 el IDH para el estado de Nayarit alcanzó un valor de 0.742, con lo que se ubica en la posición 16 en el ordenamiento nacional (PNUD, 2012).

El IDH no sólo permite realizar comparaciones entre unidades geográficas, sino que también facilita contrastar las condiciones de bienestar entre mujeres y hombres en el tiempo. Es así como es posible identificar que las condiciones de desarrollo de los hombres y las mujeres de Nayarit presentan disparidades. Entre 2008 y 2012, el valor del IDH de las mujeres de la entidad osciló entre 0.774 y 0.788, y fue mayor que el de los hombres, 0.738 y 0.754 respectivamente (PNUD, 2014), lo cual supone una mejora en las condiciones de educación, ingreso y salud de las mujeres.

Sin embargo, no ocurre lo mismo con el Índice de Desigualdad de Género (IDG), el cual refleja la desventaja que pueden experimentar las mujeres respecto de los varones en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral; es decir, el índice señala la pérdida en desarrollo humano debido a la desigualdad entre logros de mujeres y hombres en dichas dimensiones (PNUD, 2014). El IDG tiene un valor cercano a cero cuando el panorama de desarrollo es igualitario, y se acerca a uno cuando las desventajas de las mujeres frente a los varones son amplias.

En 2012, el IDG de Nayarit fue de 0.401, con este desempeño la desigualdad entre mujeres y hombres en la entidad es mayor al promedio nacional (0.393), lo que ubica al estado en la posición 21 del ordenamiento nacional (PNUD, 2014). Entre 2008 y 2012, el valor del IDG para Nayarit pasó de 0.393 a 0.401, lo que equivale a un aumento del 2% en el valor del indicador, lo cual muestra un retroceso en el logro de un desarrollo humano más igualitario (PNUD, 2014). Es posible que el IDG disminuyera en tanto el IDH aumentara, debido a que la tasa de crecimiento del indicador de las mujeres (1.8%) fue inferior a la de los hombres (2.2%) (PNUD, 2014).

Al desagregar cada una de las dimensiones que integran el IDH (educación, ingreso y salud), se identifican diferencias en las tasas de crecimiento de mujeres y hombres. En educación, la tasa de crecimiento para las mujeres fue de 2.8% y para los hombres fue de 5.7%; en el ingreso, de 2% y de 2.8% respectivamente, y en salud, de 0.6% y -1.6% (PNUD, 2014).

Con base en lo expuesto, se deduce que si bien es cierto que en Nayarit las condiciones de desarrollo humano de las mujeres han mejorado, la entidad muestra una pérdida de desarrollo atribuible a las diferencias entre mujeres y hombres superior al promedio del país, lo que significa un retroceso en el logro de la igualdad de género en el estado.

2.4 Centros de capacitación para el trabajo

Derivado de que el objetivo general de la investigación se orientó a analizar la experiencia de las mujeres al capacitarse para el trabajo en Tepic, Nayarit, se considera necesario realizar un bosquejo acerca de los posibles institutos que ofrezcan dicho servicio. Se eligió a la ciudad de Tepic, dado que es el municipio con mayor número de establecimientos de capacitación públicos, privados y sociales.

De acuerdo con el Sistema Nacional de Información de Escuelas de la SEP, entre los principales centros de capacitación para el trabajo ubicados en la ciudad de Tepic, se tienen de carácter público el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit, los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial # 79 y # 48, y los Centros de Capacitación DIF Nayarit; como privados se identificaron una diversidad de escuelas de capacitación las cuales ascendían hasta 55 establecimientos, sobre todo en lo referente a especialidades en servicios de belleza, inglés, computación y mecánica automotriz (Sistema Nacional de Información de Escuelas, 2010). Y como social se identificó a la Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús”.

Debido a la diversidad de centros de capacitación, se decidió seleccionar uno por cada sector: de los públicos se eligió al Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit, de los privados a la Escuela de Belleza “Rosalba”, y de los sociales a la Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús”. Dicha selección se realizó conforme a la accesibilidad que presentó cada centro de capacitación para llevar a cabo la presente investigación.

2.4.1 Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit

Acontecimientos históricos importantes propiciaron la creación del subsistema de capacitación para y en el trabajo, como fue el caso de la llegada de los misioneros españoles durante la conquista de México, quienes traían consigo conocimientos en carpintería, sastrería, panadería, pintura y fabricación de telas rudimentarias;

así como durante el desarrollo de la guerra de Independencia de México, se transmitía a la población nuevos conocimientos en agricultura, en técnicas artesanales, cría animal, explotación de minerales, entre otros (DGCFT, 2016).

La formalidad en la enseñanza de oficios se reflejó en diversos momentos de la historia de México con la fundación de instituciones como la Escuela de Agricultura, Artes y Oficios y el Colegio de Minería; la Escuela Práctica de Ingenieros Mecánicos Electricistas, la cual modifica después su nombre a Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica, que junto con la Escuela Superior de Comercio y Administración se consideraron instituciones base de la Educación Tecnológica; la Escuela Técnica de Constructores y el Instituto Técnico Industrial, cuyo objetivo sería capacitar al personal técnico para hacer frente al fenómeno de la industrialización (DGCFT, 2016).

Después de un periodo aproximado de 27 años en el que no se le dio mayor importancia a la capacitación de los trabajadores en México, se retoma el proyecto en 1962, asignándole un nivel prioritario debido a las exigencias de la industrialización. Es así como en 1963, el Secretario de Educación Pública, Jaime Torres Bodet presentó ante la V Asamblea Plenaria del Consejo Nacional Técnico de la Educación, el proyecto que impulsaría la capacitación en México y a partir del cual se crearían los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial y Agrícola (DGCFT, 2016).

Entre los factores que se consideraron para la creación de dichos Centros de Capacitación se encuentran el problema demográfico en México, el cual presentaba dificultades para ofertar educación y trabajo remunerado a la población; el desarrollo industrial, el cual exigía mayor especialización de los trabajadores; el problema de los miles de jóvenes que culminaban la educación primaria, necesitados de adentrarse al mercado de trabajo, y el alto porcentaje de empleados que laboraban sin capacitación previa (DGCFT, 2016).

Es así como en México se conforma la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), institución adscrita a la SEP, cuyo objetivo es “ofrecer servicios educativos de calidad para formar personas con alto sentido de responsabilidad social, que participen de manera productiva y competitiva en el mercado laboral” (DGCFT, 2016). Así pues, la DGCFT promueve la creación y funcionamiento de los Institutos Descentralizados Estatales de Formación para el Trabajo, con el propósito de impulsar la formación para el trabajo en cada entidad federativa.

El 1º de Marzo de 1999, el gobierno de Nayarit suscribió con la Federación, por conducto de la SEP, un convenio para fortalecer la creación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit (ICATEN), con la finalidad de impartir e impulsar la formación para el trabajo en la entidad. Posteriormente, el 14 de Abril de 1999 se publicó en el Periódico Oficial el Decreto número 8173 que da origen a dicho instituto como un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios (Dirección de Planeación y Evaluación, 2013).

El ICATEN tiene como objetivo central el fomentar e impartir la capacitación para el trabajo en las áreas industrial, agropecuaria, comercial y de servicios en sus planteles o en coordinación con otras instancias, ya sean públicas o privadas, para brindar a la población servicios educativos de capacitación formal para y en el trabajo, a través de cursos intensivos que les permita desempeñar un oficio con los conocimientos y destrezas suficientes para incorporarse de manera inmediata al sector productivo del estado (Dirección de Planeación y Evaluación, 2013).

En Nayarit se cuenta con tres planteles del Instituto de Capacitación para el Trabajo ubicados en Tepic, San Blas y Ahuacatlán, así como las Acciones Móviles de Acaponeta, Ahuacatlán, Bahía de Banderas, Villa Hidalgo, Xalisco, El Nayar y Compostela. Los servicios de capacitación que se ofertan se dirigen al público en general mayor de 15 años que sepan leer y escribir, además de prestar servicios

mediante convenios a organismos no gubernamentales, sindicatos, empresas privadas, dependencias gubernamentales, entre otras (Dirección de Planeación y Evaluación, 2013).

El ICATEN plantel Tepic se encuentra ubicado en calle Jazmínez # 200 esquina boulevard Luis Donaldo Colosio, colonia Ciudad Industrial. Dicho plantel oferta cursos de capacitación en modalidad escolarizada (en especialidad con una duración de 2 años de lunes a viernes, entre 2 a 3 horas diarias de clase) y sabatinos (en curso con una duración de hasta 3 meses, entre 3 a 5 horas de clase), en turnos matutino y vespertino, cuyos costos en 2016 varían de una especialidad a otra, los cuales oscilan entre los \$300 y \$650 por curso. La tabla 7 muestra la cartelera de cursos 2016 que oferta el ICATEN plantel Tepic:

Tabla 7 Cartelera de cursos 2016 del ICATEN – Plantel Tepic.

Cartelera de cursos 2016			
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit			
Plantel Tepic			
De lunes a viernes:		Sabatinos:	
1	Informática básica.	1	Gramática.
2	Manejo de Word básico, internet y correo electrónico.	2	Informática intermedia.
3	Windows e internet.	3	Logística y organización de eventos.
4	Corel Draw.	4	Masaje relajante básico terapéutico.
5	Base de datos.	5	Alta costura básico.
6	Maquillaje del rostro.	6	Cocina navideña.
7	Inglés comunicativo básico inicial.	7	Mesa de postre navideña.
8	Inglés comunicativo básico superior.	8	Repostería gourmet con chocolate.
9	Arreglos y coronas florales para día de muertos.		
10	Repostería navideña.		
11	Corte y confección básico.		

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit – Plantel Tepic, 2016.

Con base en la experiencia del trabajo de campo, se identificó que por lo general el perfil de las personas que acuden al ICATEN son en su mayoría mujeres solteras que oscilan entre los 15 a 23 años de edad, pertenecientes a la clase media.

2.4.2 Escuela de Belleza “Rosalva”

La Escuela de Belleza “Rosalva” es una institución educativa privada en el ámbito de la belleza, la cual se ubica en la ciudad de Tepic, Nayarit, en calle Querétaro #124 norte, colonia Centro, cuya creación se remonta al año de 1964 en la dirección ubicada entre las calles Durango y Morelos, la cual comenzó con dos trabajadoras como cultoras de belleza y diez alumnos, bajo la dirección de la Sra. Rosalva Muñoz González, con la finalidad de brindar a la región Nayarita los conocimientos en la rama de la belleza (Escuela de Belleza Rosalva, 2016).

A partir de 1970, la escuela suspende labores por problemas económicos y de índole familiar. No obstante, se reabre en 1976 en casa de la Sra. Rosalva Muñoz González, ubicada en calle Abasolo casi esquina con Querétaro, reiniciando labores con 20 alumnas y apoyada con las tendencias innovadoras de la última moda de aquellos años. Debido a la demanda existente, se reubica nuevamente la escuela a avenida Allende #195 poniente, y posteriormente a avenida Allende #190 poniente (Escuela de Belleza Rosalva, 2016).

Dicha escuela busca estrategias de mejora continua institucional con el propósito de ser líder en el ámbito de la belleza profesional de manera local y permanente en la región, prestigio que ha sido valorado según las partes interesadas como lo constata el ciclo escolar 2004-2005 con 201 alumnos y 15 trabajadores, y tiene como objetivo primordial “satisfacer el servicio en la enseñanza de belleza a los educandos de manera puntual y disciplinada” (Escuela de Belleza Rosalva, 2016).

En 2016 la Escuela de Belleza “Rosalva” establece programas de desarrollo educativo en uñas, permacología, corte de cabello, coloración, peinados y

maquillaje, e incluye modalidades escolarizada (en carrera con una duración de 2 años de lunes a viernes en los turnos matutino y vespertino con 4 horas diarias de clase) y sabatino (en curso con una duración desde 15 horas hasta 3 meses con 5 horas de clase), con un costo de inscripción de \$650 para ambas modalidades, y una mensualidad de \$1150 para el sistema escolarizado y de \$835 para el sabatino (Escuela de Belleza Rosalva, 2016). La tabla 8 muestra el plan de estudios 2016 de la carrera de cultura de belleza, así como las opciones de cursos cortos que se ofertan:

Tabla 8 Plan de estudios y cartelera de cursos 2016 de la Escuela de Belleza “Rosalva”.

Plan de estudios y cartelera de cursos 2016 Escuela de Belleza “Rosalva”			
Carrera cultura de belleza:		Cursos cortos:	
1	Corte de cabello	1	Maquillaje
2	Colorimetría	2	Peinado
3	Maquillaje	3	Corte de cabello
4	Peinado	4	Colorimetría
5	Diseño de uñas	5	Uñas
6	Permacología		
7	Tratamientos capilares		
8	Epilación		
9	Asesoría de imagen		
10	Cosmetología básica		

Fuente: Elaboración propia con datos de la Escuela de Belleza “Rosalva”, 2016.

Con base en la experiencia del trabajo de campo, se identificó que por lo general el perfil de las personas que acuden a la Escuela de Belleza “Rosalva” son en su mayoría mujeres solteras que oscilan entre los 17 a 20 años de edad, pertenecientes a la clase media, quienes en su mayoría tienen como grado último de estudios la secundaria terminada.

2.4.3 Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús”

La Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús” se localiza en la ciudad de Tepic, en calle Zapata # 558 colonia Heriberto Casas, cuya fundación se remonta

al año de 1950 por el sacerdote José Ramón Valdez Ochoa y las hermanas Delfina y Guadalupe Maldonado González, en señal de gratitud hacia las mujeres participantes de la guerra cristera y por dejarles un legado de provecho a las habitantes de Tepic (Cureño, 2008).

La idea de fundar una escuela de oficios exclusiva para mujeres surge del cura Ramón Valdez, quien fue enviado a Tepic con la encomienda de construir el Templo de San Isidro en la colonia H. Casas, pero el padre Valdez decide crear la escuela “para servicio y beneficio de la mujer” secundado por las hermanas Delfina y Guadalupe Maldonado, por lo que el templo fue construido en otro terreno, surgiendo así la Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús” en un extenso terreno con amplios jardines y más de treinta salones, iniciando con clases de cultura de belleza, y luego, con un anafre, carbón y cazuelas de barro se impartieron las primeras clases de cocina (Cureño, 2008).

Una de las características de la academia es que el personal docente y directivo nunca han cobrado salario alguno, sino que lo hacen por voluntad y servicio entregando parte de su descanso dominical, formando así una familia de aproximadamente 700 alumnas y 60 colaboradores entre docentes y personal administrativo (Cureño, 2008).

En 2016, la Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús” opera cada domingo en horario de 08:00 a 14:00 horas, oferta 51 cursos con una duración mínima de 1 año y con un costo simbólico anual de \$200 por curso y \$150 por curso adicional; dinero destinado al pago de servicios como luz, agua y gas, y al mantenimiento de las instalaciones, mobiliario y equipo del lugar (Academia Dominical Santa Teresita del Niño Jesús, 2016). En la tabla 9 se presenta la cartelera de cursos 2016 que oferta dicha Academia:

Tabla 9 Cartelera de cursos 2016 de la Academia Dominical "Santa Teresita del Niño Jesús".

Cartelera de cursos 2016 Academia Dominical "Santa Teresita del Niño Jesús"			
1	Alfarería / Cerámica	27	Guitarra
2	Arreglo con listón	28	Inglés básico
3	Artesanías con hojas de maíz	29	Inglés avanzado
4	Auxiliar de enfermería	30	Macramé
5	Apología (instrucción religiosa)	31	Manualidades
6	Bisutería	32	Masajes
7	Bio energética	33	Pasta francesa
8	Bordado a máquina frivolate bordados finos	34	Pequeñas industrias
9	Bordados con listón y punto de cruz	35	Pintura al óleo
10	Caligrafía artística	36	Pintura sobre cerámica
11	Carpintería	37	Pintura textil
12	Chaquira artesanal	38	Piñatas artísticas
13	Cocina vegetariana y gelatinas artísticas	39	Piñatas para niñas
14	Cocina y repostería	40	Primaria y Secundaria (INEA)
15	Computación (nociones básicas)	41	Psicología
16	Corte y confección	42	Reflexología
17	Cultura de belleza	43	Reparación de electrodomésticos
18	Danza regional	44	Repujado
19	Decoración de pasteles	45	Serigrafía
20	Dibujo para niñas	46	Tapicería
21	Diseño gráfico	47	Tejido de gancho y agujas
22	Fieltro	48	Sandalias y accesorios
23	Flores de bach	49	Violín
24	Flores de chaquira y joyería en alambre	50	Yoga
25	Flores de papel	51	Zumba
26	Gerontología		

Fuente: Elaboración propia con datos de la Academia Dominical "Santa Teresita del Niño Jesús", 2016.

Con base en la experiencia del trabajo de campo, se identificó que por lo general el perfil de las personas que acuden a la Academia Dominical "Santa Teresita del Niño Jesús" son en su mayoría mujeres que han conformado un hogar y oscilan entre los 40 a 54 años de edad, pertenecientes a la clase media y media baja,

quienes en su mayoría tienen como grado último de estudios la secundaria terminada.

Asimismo, se observaron diferencias entre las personas que recurren a uno u otro centro de capacitación. Mientras que en la Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús” acuden en su mayoría mujeres que en promedio se encuentran en la cuarta década de vida, tanto en la Escuela de Belleza “Rosalva” como en el ICATEN recurren mujeres jóvenes que en promedio se encuentran entre los 20 y 30 años de edad.

También se identificó que tanto en la Academia “Santa Teresita” y en la Escuela de Belleza “Rosalva”, el último grado de estudios de las mujeres que se inscriben es la secundaria terminada. Caso contrario ocurre en el ICATEN, en el que si bien existen alumnas con sólo secundaria terminada, la mayoría cuenta con estudios posteriores a este nivel educativo.

De igual forma, con base en la experiencia del trabajo de campo fue posible identificar ciertas diferencias y semejanzas entre los centros de capacitación seleccionados. Entre las principales diferencias encontradas se tiene la modalidad de estudios: mientras que en el ICATEN y la Escuela de Belleza “Rosalva” se imparten cursos en sistema escolarizado (de lunes a viernes) y sabatino, en la Academia “Santa Teresita” sólo se ofertan cursos los domingos.

Otra de las diferencias es el costo de los cursos, en el que la Academia “Santa Teresita” efectúa un único cobro simbólico anual por todo el curso, el ICATEN presenta costos accesibles por módulos, y la Escuela de Belleza “Rosalva” realiza un cobro de inscripción anual más el cobro de mensualidades, las cuales suelen ser mayores a los costos de las dos instituciones antes mencionadas.

Una semejanza entre los centros de capacitación seleccionados es el tipo de cursos que imparten, dado que por lo general ofrecen una cartelera de cursos

orientada a actividades tradicionales para las mujeres desde su condición de género.

La asistencia de mujeres a este tipo de centros de capacitación para el trabajo puede entenderse mejor si se consideran los datos estadísticos expuestos, que muestran en general, un contexto desfavorable para ellas: disminución de la participación de mujeres en la educación media superior y superior, condiciones laborales desfavorables e incremento de hogares con jefatura femenina. En este entorno la adquisición de habilidades y destrezas para el desempeño de una actividad económica, podría permitirles obtener ingresos propios y solventar sus gastos y los de sus familias.

Aunado al beneficio laboral y económico, la experiencia de capacitación podría brindarles la oportunidad de ampliar su desarrollo personal y modificar sus aspiraciones como mujeres. Sin embargo, dicha experiencia implica transformaciones en su vida cotidiana que repercuten en las dinámicas familiares establecidas y pueden llevar a conflictos familiares o individuales. Con base en ello, la presente investigación se orientó a analizar la experiencia de las mujeres al capacitarse para el trabajo, para comprender los significados que puede tener en su vida. Es así como el enfoque metodológico del estudio se caracterizó por ser de tipo cualitativo, dado que se consideró que aportaba las herramientas necesarias para alcanzar dicho objetivo. En el próximo capítulo se describe a detalle la metodología utilizada en esta indagación.

CAPÍTULO III

Metodología de la investigación

3.1 Enfoque metodológico

A partir de la reflexión que efectúan Guba y Lincoln (1994) respecto a que la elección de método es secundaria a la elección de paradigma, se consideró importante iniciar este apartado con la descripción del paradigma desde el cual se abordó la investigación, para posteriormente precisar desde qué óptica metodológica se desarrolló.

De acuerdo con Guba y Lincoln (1994), se entiende por paradigma al conjunto básico de creencias que se ocupa de últimos o primeros principios. Representa una visión del mundo que define, por su titular, la naturaleza del mundo, el lugar del individuo en ella, y la gama de posibles relaciones con ese mundo y sus partes. Dichos autores clasifican los paradigmas en “paradigma recibido” y “paradigmas alternativos”; el primero hace alusión a las corrientes teóricas del positivismo y postpositivismo, mientras que los segundos, al constructivismo y la teoría crítica (Guba y Lincoln, 1994). Con base en las corrientes teóricas bajo las cuales se fundamentan cada uno de los paradigmas, se relaciona al enfoque cuantitativo con el “paradigma recibido”, y al enfoque cualitativo con los “paradigmas alternativos”.

El enfoque cuantitativo señala que la realidad social es independiente de las personas y por tanto, busca la formulación de leyes externas como determinantes de la conducta; se caracteriza por aplicar la medición numérica a los fenómenos estudiados. Mientras que el enfoque cualitativo, considera que la realidad se construye socialmente y por ende, no es independiente de las personas, y busca la interpretación subjetiva del accionar de las personas y de los productos que resultan de su interacción (Castro, 1996).

Trow planteó que “lo que dicta cuál es el método de investigación adecuado, es el problema que se investiga” (Trow, 1957, citado por Martínez, 1996: 53); con base en ello se remontó al planteamiento del problema de la investigación en curso, con el objeto de identificar la perspectiva desde la cual ésta es abordada.

En consecuencia, se optó por el enfoque cualitativo, debido a que aporta las herramientas metodológicas necesarias para alcanzar los objetivos de la investigación: analizar la experiencia de las mujeres al capacitarse para el trabajo en Tepic, Nayarit, para identificar los significados que en sus vidas tiene dicha experiencia, y poder con ello determinar la incidencia de la capacitación en la vida personal, familiar y laboral de las mujeres. Además, el estudio se caracterizó por ser una investigación no parametral y de corte transversal.

3.2 Método de investigación

La investigación utilizó el método biográfico, el cual de acuerdo con Pujadas (1992) pretende mostrar el testimonio subjetivo de una persona en la que se recojan tanto los acontecimientos como las valoraciones que dicha persona hace de su propia existencia.

Este método fue útil en el trabajo de campo, ya que brindó la oportunidad de explorar en forma holística la experiencia de capacitación para el trabajo de las mujeres sujetos de estudio y comprender los diversos significados que en sus vidas tuvo dicha experiencia.

Lo anterior se logró a través del análisis de las narrativas que relataron las protagonistas, para lo cual se hizo uso de la entrevista individual semi-estructurada de corte biográfico (bajo ejes temáticos) como técnica de recolección de datos, debido a que brindó la oportunidad de reconstruir la experiencia de capacitarse para el trabajo de manera independiente y de una forma específica y dirigida hacia los aspectos centrales sobre los que se deseaban profundizar. El proceso que siguió la investigación se describe a continuación.

Se efectuó una primera inmersión en el campo con la finalidad de evaluar la conveniencia y accesibilidad al ambiente, para lo cual se visitaron dos planteles: el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit y la Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús”. En ellos se recurrió a las oficinas administrativas para hacer de su conocimiento la investigación que se tenía planeada realizar como proyecto de tesis doctoral, y a su vez solicitar información general de dichos centros de capacitación: historia de su fundación, público al que va dirigido, cartera de cursos ofertados, duración, costos y horarios de los cursos.

Además, con el propósito de evaluar la utilidad y funcionalidad del instrumento de recolección de datos diseñado, se realizó una prueba piloto que abarcó la aplicación de la entrevista a cuatro egresadas de la Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús”. A través de este ejercicio se identificaron diversos aspectos como propiciar una conversación sin seguir una estructura o secuencia fija, reformular algunas preguntas y destinar un tiempo adecuado a cada entrevista.

La aplicación de la prueba piloto permitió observar que un aspecto clave para la obtención de la información, era la confianza que se lograba establecer hacia la investigadora ya que permitía que las mujeres entrevistadas se atrevieran a compartir parte de su vida, sus pensamientos y sus sentimientos.

Con el fin de tener acceso a las mujeres como sujetos de estudio, se solicitó el acceso formal a un grupo de la Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús”. Sin embargo, por este medio solamente una accedió a participar en la investigación, se aplicó el instrumento y se observó que la información obtenida era limitada; la entrevistada mostró nerviosismo y desconfianza de exponer aspectos íntimos y privados a una desconocida, lo que influyó en el tipo de información que compartió.

Con base en esta experiencia, se planteó como estrategia que la investigadora se inscribiera a algunos cursos de capacitación para convivir con las mujeres y que éstas pudieran conocer a la entrevistadora y generar una relación más cercana; además, esto permitiría observar de manera directa a las mujeres en su proceso de capacitación. A partir de la integración de la investigadora a un curso de masajes en la Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús”, se logró entrevistar a siete mujeres, previa explicación del proyecto y objetivos de la investigación, y agradecimiento de antemano por su apoyo y participación.

Con el mismo propósito, se optó por inscribirse al curso de maquillaje en el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit. Debido a la gran cantidad de alumnas en dicho curso, se tomó la decisión de pararse frente al grupo y hacerles de su conocimiento el proyecto de investigación, invitándolas a participar de manera voluntaria, con lo cual se logró la realización de siete entrevistas más.

Resultó interesante el hecho de que la mayoría de las mujeres entrevistadas se encontraban inscritas en más de un curso, lo cual resultó conveniente para la investigación para contar con una variedad de experiencias de capacitación y no solamente en los que la entrevistadora se había inscrito.

Cuando se llegó el momento de incursionar en los institutos de capacitación privados no resultó viable inscribirse a alguno de los cursos, debido a su duración y costos. Por tal motivo, se acudió a las oficinas directivas de la institución con la finalidad de solicitar autorización para acceder a las aulas.

De este modo, se tuvo la oportunidad de pasar a dos aulas de la escuela de belleza “Rosalba”, para hacer extensiva la invitación a las alumnas a participar en el proyecto. En el primer grupo se logró la participación de cinco mujeres; mientras que en el segundo, solamente dos accedieron, lo que dio un total de siete entrevistas. No obstante, durante el proceso se presentaron una serie de

limitantes para llevar a cabo las entrevistas, desde cancelaciones y reprogramaciones de reuniones, hasta dejar a la entrevistadora en la espera total en el lugar previamente acordado, con lo cual se obtuvieron finalmente seis entrevistas en dicha escuela.

Una vez realizadas las entrevistas y recabada la información, se procedió a efectuar la transcripción de los testimonios de cada una de las protagonistas por medio de la utilización de un procesador de textos.

3.3 Categorías de análisis

Con base en los objetivos que persigue la presente investigación, se identifican como categorías de análisis las siguientes: capacitación, vida familiar, barreras estructurales y barreras subjetivas. Estas categorías se crearon a partir de dos elementos: las aportaciones teóricas revisadas y la información obtenida a través de las entrevistas.

La categoría de capacitación hace referencia a la estrategia para formar o instruir individuos, hacerlos aptos o habilitarlos para algo; por lo que la capacitación es una herramienta para desarrollar habilidades y destrezas en una persona. Entre los principales indicadores que darán la pauta para el estudio de la categoría de capacitación se encuentran los siguientes: habilidades adquiridas, crecimiento personal, crecimiento profesional, desarrollo de relaciones interpersonales, creación de contactos laborales, y desempeño de actividades económicas.

La categoría de vida familiar hace referencia a la forma de organización interna de los hogares para satisfacer procesos de producción, reproducción y distribución, bajo una estructura de poder con componentes ideológicos y afectivos. Entre los indicadores relacionados están los siguientes: roles en la familia, responsabilidades familiares, formas de convivencia familiar, gestión del tiempo, necesidades económicas, participación en actividades económicas, y estrategias para conciliar vida familiar y capacitación para el trabajo.

La categoría de barreras estructurales hace referencia a aquellas barreras que se forman por la confluencia e interrelación de factores socioculturales, ideológicos e institucionales que sostienen la división sexual del trabajo (Rocha y Cruz, 2013). Tiene su sustento teórico en Poal (1995), Gimeno y Rocabert (1998), y Burin (1999). Entre los indicadores vinculados a esta categoría se encuentran los siguientes: socialización del rol de género, estereotipos de género, tipificación sexual de las ocupaciones, discriminación del rol social, sobrecarga de roles, conflicto hogar-carrera profesional, e influencia de personas significativas hacia la orientación del rol tradicional.

La categoría de barreras subjetivas hace referencia a aquellas barreras que se forman por la interiorización de las creencias y normas que regulan lo que es ser mujer u hombre en la sociedad (Rocha y Cruz, 2013), y que repercute en las motivaciones, pensamientos, emociones, actitudes, percepciones, deseos y expectativas de la persona, lo cual puede afectar su desarrollo personal y profesional. Entre los indicadores relacionados están los siguientes: percepción que tienen las mujeres de sí mismas, temores e inseguridades, miedo al éxito, infravaloración de habilidades y rendimiento, expectativas bajas de éxito, y vivencia de deseos contradictorios (deseo de desarrollo profesional y a la vez deseo construido de ser madre).

3.4 Sujetos de estudio

Se definieron como sujetos de estudio a mujeres que se capacitan para el trabajo en Tepic, dado que en Nayarit es el municipio que más centros de capacitación públicos, privados y sociales reúne. Se estudiaron específicamente a mujeres que se capacitan para el trabajo con la finalidad de analizar las estrategias a las que recurren para formarse para el trabajo y adentrarse al mundo laboral de la sociedad tepicense actual.

Se tomaron en cuenta a mujeres que recibían instrucción en los tres centros de capacitación para el trabajo previamente seleccionados: el Instituto de

Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit, la Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús”, y la Escuela de Belleza “Rosalba”.

Para definir la muestra del estudio, se consideró que el muestreo cualitativo es propositivo (Creswell, 2005, citado por Hernández, Fernández, y Baptista, 2006), lo cual sugiere que no es indispensable definir con antelación el número exacto de personas a estudiar, y no es necesario que ésta sea representativa de la población que se estudia.

En este sentido, se dio apertura a que el número de la muestra pudiera variar durante el desarrollo de la investigación, al considerar aspectos como la naturaleza del fenómeno bajo análisis (accesibilidad y tiempo de recolección), el grado de entendimiento del fenómeno estudiado (número de casos que permitieran responder las preguntas de investigación), así como la capacidad de recolección y análisis de la que se dispusiera (número de casos que se pudieran manejar y de los recursos con los que se contara) (Hernández, Fernández, y Baptista, 2006).

Para seleccionar a mujeres como sujetos de estudio, se utilizó como estrategia el hacer extensiva la invitación a participar en el proyecto de investigación a todas las alumnas inscritas en un curso determinado, de tal manera que el tamaño de la muestra para el presente estudio estuvo determinado por el número de mujeres que aceptaron de forma voluntaria compartir su experiencia de capacitarse para el trabajo.

No se establecieron con antelación perfiles sociodemográficos y económicos de las mujeres, edad, estado civil, grado de estudios, con hijos o sin hijos, entre otros, debido a que se priorizó que la muestra fuera lo más variada posible para obtener información rica en hallazgos.

Se entrevistaron a 24 mujeres en total: siete del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit, institución dependiente del Gobierno del Estado de Nayarit; 11 en la Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús” (siete voluntarias más cuatro de la prueba piloto), de carácter social, y seis en la Escuela de Belleza “Rosalva”, de carácter privado.

La edad de las entrevistadas varió ampliamente, desde los 15 hasta los 54 años. Asimismo, su estado civil fue diverso: 13 solteras, seis casadas, dos separadas, una divorciada y dos en unión libre. El grado educativo con que cuentan también fue heterogéneo: 10 con educación básica secundaria, cuatro con carrera comercial, dos con educación media superior, tres con licenciatura inconclusa, y cinco con licenciatura terminada. Esto pone en evidencia que no existe una edad, un estado civil o un grado educativo específico para que las mujeres acudan a la capacitación para el trabajo. La tabla 10 presenta el concentrado de los datos descritos con anterioridad, por centro de capacitación y por mujeres entrevistadas:

Tabla 10 Centros de capacitación para el trabajo. Totales por edad, estado civil y grado educativo.

Centros de capacitación (24 mujeres en total)	Edad		Estado civil	Cantidad	Grado educativo	Cantidad
	Rango en años	Cantidad				
Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús”	15 - 19	6	Soltera	13	Secundaria	10
	20 – 29	5	Casada	6	Carrera comercial	4
	30 – 39	4	Separada	2	Preparatoria	2
ICATEN	40 – 49	4	Divorciada	1	Carrera trunca	3
Escuela de belleza “Rosalva”	50 – 54	5	Unión libre	2	Licenciatura	5

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del trabajo de campo.

Tabla 11 Academia Dominical “Santa Teresita del Niño Jesús”. Clasificación por edad, estado civil, grado educativo y número de hijos.

Santa Teresita	Edad	Estado civil	Grado educativo	Número de hijos
Rebeca	41	Separada	Secundaria	2
Carmen	24	Soltera	Secundaria	0
Leonor	52	Separada	Secundaria	3
Mariana	17	Soltera	Secundaria	0
Leticia	54	Unión libre	Carrera comercial	2
Luz	31	Soltera	Carrera trunca	0
Emma	50	Soltera	Licenciatura	0
Ana	40	Casada	Carrera comercial	3
Karina	29	Soltera	Secundaria	0
Guadalupe	51	Divorciada	Licenciatura	3
Karla	41	Casada	Carrera comercial	3

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del trabajo de campo.

Tabla 12 Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit. Clasificación por edad, estado civil, grado educativo y número de hijos.

ICATEN	Edad	Estado civil	Grado educativo	Número de hijos
Daniela	23	Soltera	Carrera trunca	1
Iris	37	Casada	Licenciatura	2
Matilde	21	Soltera	Preparatoria	0
Jazmín	37	Casada	Licenciatura	0
Alondra	15	Soltera	Secundaria	0
Sofía	28	Unión libre	Licenciatura	0
Josefina	50	Casada	Carrera comercial	1

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del trabajo de campo.

Tabla 13 Escuela de Belleza “Rosalva”. Clasificación por edad, estado civil, grado educativo y número de hijos.

Escuela de Belleza “Rosalva”	Edad	Estado civil	Grado educativo	Número de hijos
Sandra	39	Casada	Preparatoria	2
Carolina	17	Soltera	Secundaria	0
Andrea	17	Soltera	Secundaria	0
Valentina	18	Soltera	Carrera trunca	0
Fátima	17	Soltera	Secundaria	0
Dulce	42	Soltera	Secundaria	0

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del trabajo de campo.

3.5 Técnica e instrumento de recolección de datos

En un intento de acercarse a la comprensión e interpretación de las narrativas de las mujeres sujetos de estudio y analizar los significados que en sus vidas tiene la experiencia de capacitarse para el trabajo, se eligió como técnica de recolección de datos a la entrevista individual semi-estructurada de corte biográfico, dado que ésta permitió orientar la exploración y el diálogo entrevistada-entrevistadora hacia los aspectos y cuestiones centrales que se deseaban conocer en profundidad, lo cual evitó desviarse de los objetivos del estudio.

El propósito central de la entrevista fue explorar ámbitos personales, internos a las mujeres sujetos de estudio, como son sus percepciones, motivaciones, expectativas, logros, obstáculos, limitaciones, entre otros, que se suscitaron a través de la experiencia de capacitarse para el trabajo, así como de las implicaciones que tuvo en la vida familiar y laboral de las mujeres dicho hecho. Esto con la finalidad de comprender los significados que tuvo en sus vidas la experiencia de capacitarse para el trabajo.

Se definió como instrumento de recolección de datos la utilización de un guion temático, el cual tuvo la función de orientar la entrevista hacia las temáticas que resultaban de interés para la investigación, y a su vez proporcionó una estructura de apoyo a partir de la cual fue posible realizar una conversación relativamente libre.

3.6 Procesamiento e interpretación de la información

Para el procesamiento de la información se eligió como herramienta de tratamiento de datos al software Atlas.ti®. Una vez procesada la información se integraron los resultados a partir de las estrategias interpretativas de análisis de datos cualitativos que proponen Miles y Huberman (1994). Se optó por esta propuesta dado que se considera que dichos autores proporcionan no sólo un conjunto de técnicas que se deban seguir para realizar una clase particular de análisis, sino que brindan estrategias para comprender cómo se pueden manipular y explorar los datos. Por lo que se hace énfasis en que el análisis de los datos cualitativos versa tanto sobre ideas como sobre técnicas particulares.

La propuesta de análisis de datos cualitativos de Miles y Huberman (1994) comprende tres etapas a saber, las cuales no son actividades lineales, sino que algunas veces se realizan de forma simultánea:

- 1) Reducción de datos: En esta etapa se seleccionó la información obtenida de las entrevistas para hacerla manejable, para lo cual se realizaron las acciones siguientes:
 - Definición de las unidades de análisis: Para poder analizar la información fue necesario separar los testimonios de las entrevistadas por temáticas, cada una de las cuales corresponderían a una categoría de análisis.
 - Categorización y codificación: Posteriormente, se procedió a clasificar las temáticas, para lo cual, al mismo tiempo que se identificaron dichas temáticas, se asociaron a una de las categorías de análisis planteadas en la investigación y se les asignó un código, de tal manera que cada

temática quedó integrada a una categoría. Los códigos fueron marcas que se añadieron a las temáticas para indicar la categoría a la que pertenecían.

- Agrupación de categorías: Al culminar la clasificación de las temáticas, se crearon metacategorías a partir del agrupamiento de indicadores que tuvieron temas relacionados, de tal manera que se obtuvieron categorías y subcategorías.

2) Disposición y transformación de los datos: En la segunda etapa del proceso de análisis de datos, se identificó la estructura de los datos y sus relaciones, para lo cual se utilizaron mapas conceptuales que facilitaron su interpretación. Esto permitió vincular las subcategorías y categorías, y establecer jerarquías.

3) Obtención y verificación de conclusiones: Finalmente, conforme se avanzó en el análisis de los datos, se hicieron proposiciones derivadas de la interpretación de los datos, lo que permitió la integración de las conclusiones.

Con el objeto de verificar la calidad del análisis de los resultados, se revisaron constantemente las declaraciones de las mujeres sujetos de estudio, así como la coherencia estructural de las subcategorías y categorías creadas. No obstante, se encontraron algunas limitantes para realizar el análisis de narrativas de ciertas mujeres entrevistadas, como fueron por ejemplo: el hecho de no haber sido posible entrevistar a algunas mujeres en su hogar, lo que impidió observar roles en la familia y relación con los hijos y la pareja conyugal; así como el horario en que se efectuaron determinadas entrevistas, dado que algunas se realizaron durante la jornada de trabajo, lo que ocasionó interrupciones por atender el negocio. En el capítulo siguiente se exponen los resultados y hallazgos de la investigación realizada.

CAPÍTULO IV

La voz de las mujeres: significaciones sobre capacitación, trabajo, familia y barreras de género

Debido a que el objetivo general de la presente investigación se orientó a analizar los significados que para las mujeres sujetos de estudio tuvo la experiencia de capacitarse para el trabajo, se consideró importante establecer categorías de análisis que dieran cuenta de las implicaciones que tiene en la vida de las mujeres la capacitación para el trabajo, y de este modo, develar los diversos significados que para ellas tuvo dicha experiencia.

Desde cómo concilian su vida familiar con la capacitación para el trabajo, los obstáculos, limitaciones y/o contratiempos a los que éstas se enfrentan, hasta los logros y beneficios obtenidos de la capacitación, son aspectos centrales que se exponen en éste análisis de resultados. El capítulo se encuentra estructurado en tres apartados, los cuales responden a las categorías de análisis planteadas: capacitación, vida familiar, y barreras de género: estructurales y subjetivas.

4.1 Rasgos de la Capacitación

La capacitación para el trabajo constituye una estrategia por la cual optan algunas mujeres para adquirir los conocimientos, habilidades y destrezas para el desempeño de una actividad económica, y poder de este modo adentrarse al mundo laboral, ya sea como empleada o a través del establecimiento de negocio propio.

Son diversas las situaciones y condiciones de vida que llevan a las mujeres a elegir los institutos de capacitación como opción para formarse para el trabajo, por lo que es posible encontrar mujeres con educación básica, hasta mujeres con educación superior; mujeres solteras, casadas o divorciadas, y mujeres desde los 15 hasta los 54 años de edad.

En esta sección se exponen los motivos, logros y características de esta actividad, de acuerdo a las declaraciones realizadas por las mujeres sujetos de estudio.

4.1.1 Motivaciones para ingresar a la capacitación para el trabajo

A través de la indagación realizada, se identificó que son múltiples los motivos que impulsan a las mujeres a inscribirse a un programa de capacitación: estudios académicos insuficientes, desactualización académica y profesional, insuficiencia de recursos económicos en la familia o, incluso, como terapia ocupacional. Cualquiera que haya sido el factor determinante por el que se accedió a la capacitación, se observó un deseo de aprender generalizado en todas y cada una de las mujeres sujetos de estudio.

A través del trabajo de campo se detectaron mujeres que buscaron la capacitación como estrategia para tener una profesión en la vida, mediante la cual pudieran desempeñar actividades económicas y obtener sus propios ingresos monetarios. Pero además, para obtener una satisfacción de autorrealización académica, que se estudió y se hizo algo productivo con su vida, como lo indicó una de las entrevistadas:

Siento que voy a tener un progreso el día de mañana, voy a tener un ingreso, voy a tener algo con lo que diga: “bueno, por lo menos estudié esto, tengo esta carrerita o estudié”. (Karla, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

Se identificaron mujeres que accedieron a la capacitación como vía directa para satisfacer las necesidades básicas de la familia y de su persona. Al encontrarse con la limitante económica para poder cubrir aspectos básicos como la alimentación o vestimenta, éstas decidieron la salida del hogar para acudir a formarse para el trabajo, y poder con ello contribuir a la economía familiar. Pero también para reducir gastos en la familia, al realizar ellas mismas actividades por las que de otro modo tendrían que pagar, lo cual pone en evidencia el estereotipo

sociocultural de las mujeres como administradoras del hogar, quienes deben cuidar y maximizar los recursos monetarios.

Los niños piden, hay que llevar lonche, o ya simplemente les hace falta ropita. Ya empecé a ver más necesidades en mi hogar y en mis hijos... Yo me veo en la necesidad de trabajar para traer más dinero a la casa, porque lo de él [su pareja] no alcanza, no le aumentaban y hasta la fecha me sigue dando lo mismo. 'Tonces yo tengo que ver por traer más dinero a mi casa... Pero yo llego a esta edad [35 años] y me doy cuenta que no me dan trabajo, entonces digo: "necesito poner un negocio"... Entonces digo: "voy a estudiar cultura de belleza", dije: "todo mundo se corta el cabello", ¿edá? Puedo aprender cortar cabello, incluso yo ya no pagaría por mis hijos. Entonces como son hombres varones, la necesidad de irlos al mes, mes y medio, otra vez volver a pagar el corte, y sí me vi en la necesidad de decir: "no tengo dinero para cortarles el cabello a mis hijos". Entonces decido estudiar cultura de belleza. (Ana, 40 años, Academia "Santa Teresita")

También se detectaron mujeres que ya realizaban actividades económicas, pero que ingresaron a la capacitación con el propósito de mejorar su desempeño laboral, y poder incrementar los ingresos familiares.

Ay, uno de maquillaje [un curso] me conviene le digo [a su pareja], pues ofrezco el producto, las enseño a que se maquillen, o por lo menos que si yo lo ofrezco que me vean maquillada, porque luego de repente alguien lo ofrece y dices: "ay nanita, pues si tú no usas, pues [yo] no lo uso". (Iris, 37 años, ICATEN)

Para el caso de las mujeres con hijos, fue muy recurrente escuchar que ellos eran la razón principal por la que se esforzaban, luchaban y despertaban cada día. El deseo de sacarlos adelante constituyó uno de los principales motivantes por las que éstas acudieron a capacitarse. Esto pone de manifiesto el hecho de que el modelo de maternidad incondicional, abnegado y altruista se sigue posicionando como el rol vitalicio de las mujeres, por lo que los hijos se colocan como sublimación para éstas, como motor externo a ellas.

Porque tengo que, debo que, y quiero sacar adelante a mis 2 hijos... Mis hijos son la principal motivación para salir adelante. (Rebeca, 41 años, Academia "Santa Teresita")

En diversos casos se observó el deseo de ser autosuficiente económicamente, es decir, obtener sus propios ingresos y poder decidir sobre el uso y destino que se le les dará; esto implica no sólo la búsqueda de mayores ingresos, sino también de independencia para tomar decisiones sobre su aplicación. Esto se mostró en mujeres que deseaban incrementar los ingresos familiares proporcionados por la pareja, quienes consideraban que los ingresos propios podían gastarse en la familia, sin que necesariamente su uso fuera consensado con la pareja.

El que yo quería ser autosuficiente. Nunca me ha gustado nada más estar dependiendo de alguien. Y más cuando llegó mi segundo hijo. Era muy limitado, ahora sí que, pues la entrada al hogar... y dije: "no, es que yo puedo hacer algo". Y de ahí nació la idea, dije: "¿qué puedo estudiar?... ah!" Dije: "¡ya sé!", y fue ahí que entré, iniciando te digo con lo de cultura de belleza. (Rebeca, 41 años, Academia "Santa Teresita")

Ah, pues para mí significa mucho porque puedo darme mis gustos, comprarme lo que yo necesito sin tener que pedir, este, comprarle algún gustito a mis hijos, invitarlos al cine o a comer. (Karla, 41 años, Academia "Santa Teresita")

Los testimonios de las entrevistadas permitieron observar que la insuficiencia de recursos económicos tanto personales como familiares, constituyó el factor determinante para tomar la decisión de capacitarse para el trabajo, independientemente del centro de capacitación para el trabajo seleccionado.

4.1.2 Expectativas y logros vinculados a la capacitación para el trabajo

Una vez que las mujeres ingresaron a los cursos, encontraron en la capacitación la oportunidad de trazar un plan de vida, de definir qué es lo que deseaban y hasta dónde querían llegar, es decir, estructurar su proyecto de vida. Una de las

entrevistadas, quien tenía 42 años y grado de estudios secundaria terminada, comentó:

[...] tenía que tener un proyecto de vida... Y dije: “si es algo que me gusta, pues lo voy a hacer. Nunca es tarde”. Y es lo que dije: “nunca es tarde”, porque así lo sentí yo. A mi edad y ya me voy a poner a estudiar. (Dulce, 42 años, Escuela “Rosalva”)

Los deseos de superación personal y académica en las mujeres constituyeron una de las expectativas más importantes para ingresar a la capacitación; el querer ser “alguien en la vida” se posicionó como eje rector para continuar con su formación académica.

Yo estudiaba porque yo quería ser algo en la vida, o sea, yo quería ser un ama de casa admirable. (Leticia, 54 años, Academia “Santa Teresita”)

Más que nada para yo progresarme y ser alguien más en la vida. (Fátima, 17 años, Escuela “Rosalva”)

Siento que sí voy a ser alguien en la vida. (Carolina, 17 años, Escuela “Rosalva”)

A través de las declaraciones se puede observar que estas mujeres se han formado en un entorno donde el trabajo en el hogar no tiene valor o es secundario, por lo que aspiran a tener una preparación académica y desempeñar actividades económicas con el fin de adquirir reconocimiento social.

La esperanza de llegar a establecer su propio negocio al concluir la capacitación para el trabajo se posicionó como la principal expectativa de las mujeres sujetos de estudio. Varias de las entrevistadas manifestaron el deseo de ser su propio jefe, ya que consideraban que el trabajar para alguien más las limitaba para poder organizar su tiempo y atender su hogar. Esto pone en evidencia lo señalado por Sifuentes (2002), respecto a que la incorporación de las mujeres al mercado de

trabajo no significa para ellas el deslinde de las responsabilidades domésticas y el cuidado de otros.

Estoy buscando la forma de capacitarme para llegar a tener mi propio negocio... Dije: "voy a dedicarme ahorita a lo de los masajes, a lo de los imanes, para tener mi propio consultorio, mi propio lugar, para yo tener mi autoempleo"; o sea, no trabajarle ya a nadie, sin descuidar a mis hijos, porque al final de cuentas aunque el grande ya tenga 20, el otro todavía tiene 10 añitos pues todavía ocupa de mí, y la chiquita con mayor razón, ¿verdad? Entonces dije: "bueno, al final de cuentas si yo llego a tener nietos, voy a poder cuidar a mis hijos o echarles un vistazo y no descuidarlos, y tener mi propio negocio". (Karla, 41 años, Academia "Santa Teresita")

La salida del hogar para capacitarse trajo aparejada para las mujeres diversas oportunidades que beneficiaron tanto a su persona como a su familia, entre ellas se encontraron el tener una profesión en la vida mediante la cual pudieron mejorar sus condiciones y opciones de trabajo.

[...] yo siempre soñaba con trabajar, pero haz de cuenta de que yo decía: "bueno, pero soy una mujer que no tiene una preparación, tiene la secundaria nada más". Decía: "bueno, pues mis trabajos quizás van a ser en una tienda de abarrotes, en una tienda de ropa, o quizás cuidando niños". Jamás me imaginé que mi trabajo iba a ser en cultura de belleza. (Karina, 29 años, Academia "Santa Teresita")

Estos comentarios ponen en evidencia que las aspiraciones de las mujeres pueden estar determinadas por la ideología tradicional de género que asigna a las mujeres a tareas de servicio y atención a los demás. García y de Oliveira (2006) señalaron la importancia de los procesos de socialización en la asignación del papel de la mujer en la sociedad, gracias a dichos procesos las mujeres pueden promover de manera involuntaria la discriminación laboral por género.

De igual manera se identificó que las mujeres sujetos de estudio encontraron en los centros de capacitación la oportunidad de establecer contactos para obtener empleo, dado que dichos centros promueven la generación de bolsas de trabajo internas, y/o propician las visitas de empleadores o empresarios en la institución educativa. Todo ello con la finalidad de que los y las egresadas logren incursionar en el mundo laboral una vez culminada su capacitación para el trabajo.

En ese curso vino una líder de la empresa en la que yo estoy trabajando ahorita, vino a darnos un facial. Vi el plan de negocios. No lo vi como venta, no como cualquier consultora, no; lo vi como empresaria, viendo el negocio. Entonces yo quiero crecer como líder, yo ingreso a personas porque quiero hacer carrera en la compañía, no nada más quiero quedarme como vendedora, y a eso me dediqué. (Jazmín, 37 años, ICATEN)

La adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades y destrezas, constituyeron otra de las oportunidades que se les presentaron a las mujeres al acudir a capacitarse. Una habilidad es la capacidad o destreza para llevar a cabo una tarea o actividad. Diversas fueron las habilidades adquiridas por las mujeres sujetos de estudio, entre ellas se encontraron el desarrollo de habilidades técnicas, sociales, interpersonales y empresariales.

La fabricación de muebles, reparación de artículos electrodomésticos, elaboración de cortinas, sábanas y ropa, cortes de cabello, maquillajes y peinados, aplicación de inyecciones, realización de masajes, elaboración de platillos y postres, constituyeron algunos de los principales logros alcanzados por las mujeres sujetos de estudio como resultado de las nuevas habilidades técnicas adquiridas.

Todos los muebles que ves, ese juguetero, todo lo que ves de carpintería, la mesita, todo, yo lo hago... Hago pos' mis cortinas... todo lo que es colcha, sábanas... los manteles, todo, las decoraciones... Por ejemplo, mis hijas cuando eran pequeñas, que ocupaban un disfraz, les hacía... que un vestido de hasta de cumpleaños, hermoso. (Leticia, 54 años, Academia "Santa Teresita")

La preparación adquirida no sólo se aplica en actividades que reediten ingresos económicos, sino que se aprovecha para cubrir las necesidades personales y familiares, lo que se traduce de alguna manera en ahorros económicos para el hogar.

La capacitación tiene como finalidad formar o instruir individuos, hacerlos aptos o habilitarlos para algo, por lo que la capacitación para el trabajo tiene como objetivo primordial desarrollar habilidades y destrezas para el desempeño de actividades económicas. Varias de las entrevistadas señalaron haber logrado realizar actividades económicas, mediante el establecimiento de negocio propio, lo cual refleja la adquisición y desarrollo de habilidades empresariales.

Puse un letrero allá afuera de mi casa: se ponen uñas acrílicas. Y ya pues la gente fue pasando la voz: “no pues fijate que fulanita, hija de fulanita fue, y pues sí, me gustaron las uñas”. (Alondra, 15 años, ICATEN)

Leticia tiene 40 años estudiando en la academia “Santa Teresita”, ella relató la forma en que le sacaba provecho a cada uno de los cursos de capacitación que tomaba, y como logró iniciar su propio negocio de venta de pan de plátano a raíz de un curso de cocina que estudió, el cual se convirtió en el sustento para sacar adelante a sus hijas después del fallecimiento de su esposo:

Ya tengo muchos años estudiando en la academia Santa Teresita, este año cumplo cuarenta años de estar estudiando en la academia, y todo lo que aprendo, le saco jugo. De hecho mi pan, fue hecho de ahí... Cuando estudié flores, hacía mis arreglos y los vendía. Cuando estudié cocina, mis platillos... que un pastel, ándele un pedacito de pastel. Ahí está el pan de plátano. Cuando fue corte y confección, ponía cierres, que bastillas. Cuando estudié manualidades, uf que muchas cositas: “mira, ay ¿las vende?”, “sí, tanto”... también vendía moños de regalos. (Leticia, 54 años, Academia “Santa Teresita”)

Un caso semejante es el de Leonor, quien estudió un curso de corte y confección en la academia “Santa Teresita”, y al culminar su capacitación emprendió su propio taller de costura, el cual se posicionó como su centro de trabajo mediante el cual sacó adelante a sus hijos:

Allá en la casa donde vive el papá de mis hijos, yo ahí tenía mi tallercito. Después de que salí de Santa Teresita de corte, me fui para allá... Empecé con mi máquina que yo tenía... Entonces mi mamá: “ay, mi hija arregla”, o mi hermana: “pues ve con mi hermana”, y ahí empecé a tener clientes... Yo empezaba a hacer uniformes de la secundaria, ya tenía mis clientas de que hice el uniforme de primer año, luego el de segundo, y luego ya me mandaban más... Ya estaba empezando. (Leonor, 52 años, Academia “Santa Teresita”)

Para el caso de las mujeres que ya realizaban actividades económicas, se identificó que el conjunto de las habilidades y destrezas adquiridas durante el proceso de capacitación, les permitió mejorar el desempeño de sus funciones laborales. Aumentar la cartelera de productos y servicios ofrecidos, mejorar su apariencia física, innovar los artículos y productos elaborados, y brindar una mejor atención y servicio al cliente, constituyeron algunos de los principales logros alcanzados por las mujeres que ya realizaban actividades económicas.

Las declaraciones permiten observar que las mujeres consideran a la capacitación para el trabajo como una vía para ingresar al mercado laboral, incrementar los ingresos familiares y tener mayor autonomía en la disposición de los recursos económicos. Sin embargo, esto no implica que busquen una independencia general respecto a la familia o disminuir su responsabilidad en el hogar, de ahí que se propongan el establecimiento de un negocio propio que les de mayor libertad de acción.

4.1.3 El desarrollo de la práctica laboral

Por lo general, la puesta en práctica de las habilidades adquiridas tiene lugar por primera vez dentro del nicho familiar, se comienza a practicar con los padres, la

pareja o los hijos. Posteriormente, se va extendiendo a entornos cercanos como los vecinos o amigos, hasta terminar con el público en general para desempeñar el oficio aprendido.

Reflexología no sé cómo es que empecé. Bueno, fui a darle a mi mamá, que a mi hermana, que a mi tía. Entonces, ya mi tía me dijo: “ay fijate...”, ya te van recomendando, que me recomendó un vecino y ya pues fui a darle masaje... y ya ese señor me recomendó otro. (Luz, 31 años, Academia “Santa Teresita”)

Sin embargo, para lograr tal cometido, varias de las entrevistadas señalaron recurrir a diversas estrategias para adquirir seguridad y confianza en el desempeño del oficio aprendido, las cuales fueron desde ofrecer sus servicios de manera gratuita a parientes y amigos, hasta trabajar para patrones sin recibir remuneración alguna, con la finalidad de poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas, y obtener experiencia laboral.

Asimismo, varias de las mujeres sujetos de estudio externaron que una vez que concluían su capacitación, éstas iniciaban otro curso con la finalidad de reforzar lo aprendido, o bien, para complementar los aprendizajes obtenidos con otras ramas afines, con el propósito de sentirse mejor preparadas y formadas para el trabajo.

Yo no me siento segura, capaz de obtener un diploma porque yo dije: “no, otro año”. Entonces, entro otra vez a Santa Teresita, hago otro año de cultura de belleza... [Después] Decido irme a masajes y digo: “bueno, es algo que voy a complementar de la clase que vi en la academia y algo que voy a aprender”, y dije: “le voy a entrar, me voy a masajes”. (Ana, 40 años, Academia “Santa Teresita”)

El desarrollo de las habilidades y destrezas adquiridas con la capacitación, depende de los conocimientos, acciones y hábitos que se realicen, en el que la ejercitación o entrenamiento continuo resulta imprescindible para el dominio de las mismas. No obstante, una vez desarrolladas y dominadas las habilidades adquiridas, las mujeres se sintieron preparadas y en condiciones de cobrar por los

servicios ofrecidos. Esto pone en evidencia que la práctica y ejercitación de las habilidades y destrezas adquiridas, les permite a las mujeres obtener confianza no sólo en el desempeño del oficio aprendido, sino también en sí mismas, al superar miedos e inseguridades laborales, lo cual repercute positivamente en su crecimiento personal. Fue recurrente encontrar expresiones como “me dio seguridad”, “me animé”, “agarras más confianza”, “enfrentarme a los miedos”, “darme cuenta lo que me falta o en lo que debo trabajar”.

Tal es el caso de Karina, quien estudió cultura de belleza, pero que al concluir su capacitación no se sintió lista para llevar los conocimientos teóricos a la práctica. Ella relató su primera experiencia de trabajo después de capacitarse:

Mi primer trabajo fue con la maestra Rosario, y yo recuerdo bien que cuando yo entré con ella, sentía mucho miedo. Yo me acuerdo que cuando ella me dijo que si trabajaba con ella, yo no dormí, porque yo decía: “ay no, es que el cliente, es que si esto, es que si esto otro”... Entonces recuerdo que llegaban los clientes y ya: “maestra, un corte”, y yo recuerdo que corría atrás del baño y me hacía que estaba agarrando la escoba para que dijera la maestra que estaba ocupada... Y ya, pasó el tiempo y ya me dijo: “mira Karina, vamos a platicar... tienes que atreverte”, dice, “porque a mí no me haces nada con que tú no lo hagas... pero no vas a aprender... entonces, vamos a quitarte ese miedo que tú tienes, si lo trasquilas ni modo Karina”. Me daba esa confianza de si ya no vuelve ni modo. (Karina, 29 años, Academia “Santa Teresita”)

A través del desempeño de actividades económicas, ya sea como empleadas o por cuenta propia, las mujeres fueron capaces de obtener sus propios ingresos monetarios, los cuales fueron destinados no sólo para la economía del hogar, sino también para la adquisición de insumos, herramientas, mobiliario y equipo, y hasta para la renta de un local comercial, mediante el cual pudieron independizarse laboralmente y/o expandirse dentro del nicho de mercado.

[...] ya empezaba a hacer mis primeros pininos a domicilio. Y después, entré a trabajar con esta persona, duré más o menos tres años y medio, y ya de ahí... me ofrecieron este lugar [un local comercial], y dije: “bueno, voy con todo”, y me vine para acá. Cuando empecé aquí, todo esto no estaba [un baño, muros divisorios, mobiliario], aquí estaba cerrado, no había baño, no tenía más que mi silla, aquél auxiliar, mi herramienta y un espejo cuadrado. (Rebeca, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

El proceso de crecimiento profesional que tienen las mujeres, va desde aumentar su cartelera de clientes e incrementar los ingresos económicos, hasta la satisfacción de ganar su propio dinero, superarse profesionalmente, y ser acreedoras de premios por el trabajo que realizan, lo cual refleja el grado de empoderamiento que éstas van adquiriendo.

[...] me era importante porque me sentía desarrollada profesionalmente... Me gustaba aprender cosas nuevas... Y tener mi dinero, porque el dinero que yo ganaba era exclusivo para mí. (Iris, 37 años, ICATEN)

A la fecha, ya son diecisiete años de pan, y años atrás estuve seis años con el primer lugar en el estado de Nayarit, representando con mi pan de plátano... He ganado viajes, tres viajes me he ganado a Cancún, del pan y de mis productos naturales que me hice terapeuta, de los dos viajo. (Leticia, 54 años, Academia “Santa Teresita”)

Lo anterior permite señalar que las mujeres demuestran haber alcanzado una diversidad de logros a través de la capacitación para el trabajo que no sólo inciden en lo económico, sino también en el ámbito personal y social, de manera que pueden adquirir mayor seguridad y confianza para transitar del ámbito privado al público.

4.1.4 La formación de lazos sociales

Un factor importante vinculado a la capacitación para el trabajo es la posibilidad de crear lazos sociales. Las entrevistadas manifestaron que las relaciones sociales

establecidas durante la capacitación les permitieron adquirir seguridad y confianza en su persona, elevar su autoestima, y con ello ser capaces de lograr desenvolverse en grupo y en sociedad. Madrigal (2009) indica que el desarrollo de habilidades sociales puede entenderse como las acciones de uno con los demás y los demás con uno, las cuales permiten y facilitan el intercambio y la convivencia humana. En el caso de las mujeres entrevistadas esta convivencia es importante, ya que no sólo permite participar en la capacitación en forma agradable, sino que las y los compañeros sirven de impulso y ejemplo para continuar su preparación.

¿Sobre todo sabes qué fue lo que me ayudó mucho? el convivir con más compañeras, porque tú sabes que al momento de que entras a una escuela te das cuenta de muchas cosas, de experiencias... Yo siento que a mí me ayudó mucho porque ¡ay yo era antes bien callada!... Haz de cuenta que fue una experiencia bien bonita, muy agradable, muy gratificante, porque ese día ¡pude hablar frente a mis compañeras! Y fue gracias a mi maestra que me invitó y a mis compañeras que fueron las que me empezaron a hacer preguntas y motivándome para que hablara. Y yo pienso que a partir de ahí dije: “¡Sí puedo! ¡Sí puedo!”. (Rebeca, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

Las habilidades sociales adquiridas durante la capacitación, dieron la pauta para que las mujeres sujetos de estudio fueran capaces de desarrollarse de manera interpersonal. Como indica Madrigal (2009), las habilidades interpersonales permiten el trabajo en grupo, con espíritu de colaboración y cooperación para resolver las necesidades de otras personas, e incluso para obtener objetivos comunes.

[...] en corte fue un bonito grupo, conocer a mis compañeras, recibir tanto de mi maestra como de mis compañeras, ese calor bonito y de aprender. O sea, siempre es aprender... tanto aprender para mí el corte y aprender de otras personas, eso ha sido muy importante para mí. Aprendí de mi maestra de corte... de mis compañeras, y también recibí amor, porque se siente, o sea, se siente cuando hay calidez. (Leonor, 52 años, Academia “Santa Teresita”)

Además, algunas mujeres externaron haber sido capaces de vencer miedos, inseguridades y frustraciones, así como de superar situaciones complejas de vida por medio de la convivencia con otras mujeres, dado que en ella encontraron la oportunidad de compartir sentimientos, emociones, pensamientos, conocimientos y experiencias, de aprender, escucharse y apoyarse entre ellas. Al darse cuenta que otras mujeres tienen los mismos o mayores problemas que ellas, al descubrir que comparten las mismas experiencias, y se encuentran en circunstancias similares, las mujeres sujetos de estudio empezaron a generar sororidad entre ellas, alianzas que les permitieron superar obstáculos y dificultades en la vida, es decir, una solidaridad femenina para apoyarse al tener problemas compartidos por el hecho de ser mujeres.

Pues antes de entrar pos' era una muchacha que a veces tenía miedo, nervios, cómo me iban a aceptar las compañeras, pero cuando comencé a conocer a mi primer grupo y en el segundo grupo, me había sentido un poquito más mejor porque ellas me quitaron mis miedos, mis nervios... Sí se puede porque aprendimos a sacar miedo de inseguridad, de tantos corajes, de tanto dolor que a veces en el corazón no sabes cómo sacarlo así hablando. Y te ayuda a sacar todo en platicar con otras personas. Todo lo que traes atorado por allí que a veces no te puede ni dejar. Y platicar con otras personas sí te saca todo y te dan más consejos. (Carmen, 24 años, Academia "Santa Teresita")

4.1.5 Percepciones sobre la capacitación

Varias de las entrevistadas señalaron que al desempeñar trabajos remunerados se sentían "útiles", "vivas", "satisfechas", y "felices"; por lo que se identifica que la realización de actividades económicas no sólo brinda la oportunidad de obtener ingresos monetarios propios, sino también de superarse a nivel personal.

Si trabajo me siento... no sé, me siento feliz, me siento completa, siento alegría, me siento viva. (Jazmín, 37 años, ICATEN)

Asimismo, expresaron que salir del hogar y verse inmersas en un ambiente laboral, en el cual convivían con mujeres y hombres profesionistas, les permitió cambiar su mentalidad con respecto al rol de las mujeres en este mundo; es decir, darse cuenta de que la mujer no es sólo para estar en la casa, casarse y tener hijos, sino que también hay otros horizontes hacia los cuales mirar, como el estudiar, trabajar y desarrollarse profesionalmente para hacerse de sus propios bienes. Esto tuvo repercusiones positivas en la vida familiar, dado que dicho cambio de mentalidad contribuyó a que éstas motivaran e impulsaran a sus hijas e hijos, a que se prepararan y crecieran profesionalmente.

[...] Casi la mayoría eran puras contadoras, puras personas con carrera, y yo me empecé a relacionar con ellas... Entonces, ahí fue donde cambió toda mi mentalidad [nostálgica], porque yo a lo mejor en esos días, decía: “a lo mejor mis hijos ya mero se van a casar”, así como yo lo hice. Pero entonces como ahí empecé a ver como se movía otro ambiente, y entonces las muchachas, jovencitas de ahí, como yo me llevaba muy bien con ellas, yo les empecé a platicar de mis hijos y todo, entonces ellas como que me empezaron a cambiar mi mentalidad [sorprendida]. Entonces, ahí fue donde yo poco a poco impulsaba a mis hijos... Entonces, es como que ahí empezó: “no, pues cómo se van a casar tan chicos, que estudien”... Entonces, yo venía y les platicaba a mis hijos, y los impulsaba [emocionada]. (Leonor, 52 años, Academia “Santa Teresita”)

Las mujeres sujetos de estudio manifestaron que la experiencia de capacitarse para el trabajo las hizo sentir “más enteras”, “seguras de sí mismas”, “más felices”, “satisfechas consigo mismas”, “más preparadas”, “orgullosas de sí mismas”, “más realizadas”, y “ser una mujer completa o total”.

Primero, era una señora normal [ríe]. O sea, que más en casa y flojear. Y ahora cuando empecé a estudiar, ¡nombre! trabajo a todo lo que hago, gracias a Dios ¡a todo le he pegado!... Me siento ahora una mujer bien realizada, bien hecha, no se me atora nada, enseñó a mucha gente... Bien feliz, bien satisfecha que uno se siente, orgullosa de uno mismo... Sirve mucho para ser mujer completa, total. (Leticia, 54 años, Academia “Santa Teresita”)

En ocasiones, estos sentimientos se generaron al observar los logros realizados por la pareja y las carencias identificadas en el desarrollo propio, como comentó Karla (hablando de sí misma en tercera persona):

A Karla la veo como que más, un poco más segura porque se sentía insegura por respecto a que mi esposo ya era licenciado y yo nada, nada tenía. Y dije: “¿cómo es posible?, él licenciado y yo nada ¡no!, no me lo voy a permitir”, porque sí se siente uno mal, bueno al menos en mi persona. Me sentía mal en el sentido de que, me sentía no realizada, no complementada con esa parte de mí. (Karla, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

Con base en las declaraciones se puede decir que la experiencia de capacitarse para el trabajo incidió benéficamente en la vida de las mujeres en los ámbitos personal, profesional, familiar y social. La adquisición de conocimientos y experiencias, el desarrollo de habilidades y destrezas laborales, la generación de sororidades, la creación de contactos para obtener empleo, la incursión en el mercado de trabajo, y la superación personal y profesional, constituyeron algunos de los principales logros alcanzados por las mujeres como resultado de la capacitación recibida. La posibilidad de obtener recursos económicos propios, les dio mayor seguridad y autonomía económica y personal, aunque la mayoría mantengan sus responsabilidades en el hogar y la familia.

No obstante, para alcanzar tales cometidos, las mujeres sujetos de estudio tuvieron que hacer frente y superar una diversidad de obstáculos y/o circunstancias que limitaban y/o retardaban su proceso de crecimiento personal y profesional, entre ellas se encontraron las dificultades de conciliar la vida familiar con la capacitación para el trabajo, y las barreras de género establecidas en la sociedad. Ambos factores se detallan y analizan en los apartados precedentes.

4.2 Vida familiar, capacitación y trabajo remunerado

El ingreso a institutos de capacitación y la incursión al mercado de trabajo implica para las mujeres una serie de ajustes y reacomodos en su vida cotidiana, los

cuales van desde la reestructuración de tiempos y horarios, hasta la redistribución de actividades y responsabilidades en el hogar.

Mediante el análisis del presente estudio se identificó que la salida del hogar, ya sea para formarse para el trabajo o adentrarse al mundo laboral, no significa para las mujeres el deslinde de las responsabilidades domésticas y del cuidado de otros, por lo que éstas necesitan idear acciones para garantizar el orden en la familia.

En el presente apartado se detallan los múltiples conflictos a los que se enfrentaron las mujeres sujetos de estudio al tratar de compaginar la vida familiar con la formación e ingreso al mercado de trabajo, así como las diversas estrategias a las que recurrieron para lograrlo, de acuerdo con las declaraciones realizadas por las mismas.

4.2.1 Economía familiar

Debido a las crisis económicas suscitadas en las últimas décadas, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se hizo necesaria para contribuir a la economía familiar, dado que los ingresos monetarios aportados por el hombre no eran suficientes para cubrir las necesidades básicas de la familia. Por tal motivo, varias de las entrevistadas señalaron verse en la necesidad de desempeñar actividades económicas, por lo que el capacitarse para el trabajo constituyó una estrategia para adquirir las habilidades y destrezas requeridas para adentrarse al mundo laboral.

Mi esposo ese día no le pagaron, los ingenieros a veces no les pagan. Entonces mi hija estaba en la secundaria, ya estaba para salir de tercero y llevaba el primer lugar de la escuela, y pagábamos al salir. Entonces no tenía para pagar la escuela de mi hija... Entonces, dije: "Bueno, ¿qué hago?". Ese día me quedé: "Pues tantas cosas que sé, no me voy a quedar sin comer". Dije yo: "Bueno"... Ese día nos regalaron tantos plátanos, "¿Qué hago con tanto plátano?, ¡ah! pos' el pan de plátano". (Leticia, 54 años, Academia "Santa Teresita")

[...] fue cuando entonces decidí yo capacitarme, para poder aportar yo también.
(Rebeca, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

Los testimonios anteriores ponen de manifiesto lo expresado por Samaniego y Ochoa (2009), que la figura típica de la familia donde la madre se dedica exclusivamente al hogar y al cuidado de otros y el padre como único proveedor, se disuelve poco a poco a causa de la situación económica, la cual ha provocado que por lo general en las familias se haga indispensable la aportación monetaria de las mujeres.

No obstante, como resultado de la división sexual del trabajo, la validación de estereotipos de género, y la existencia de un orden de género que asigna a las mujeres las responsabilidades domésticas-familiares, la incursión de las mujeres al mercado de trabajo se ha hecho en términos de una creciente precariedad laboral. Es decir, su participación económica se ha caracterizado por situarse generalmente en el sector informal de la economía, por desempeñar empleos mal pagados, o bien, trabajos de tiempo parcial, por cuenta propia, o trabajos a domicilio.

Varias de las entrevistadas dieron cuenta de la diversidad y calidad de los trabajos que desempeñaban, entre los que sobresalían los empleos de medio tiempo, la venta de productos por catálogo, el desempeño de actividades económicas desde casa, y trabajos orientados a la realización de actividades asociadas a las cualidades y atributos considerados socioculturalmente como femeninos. Todos ellos carentes de prestaciones sociales y económicas, sin protección al trabajador, con bajas remuneraciones, e inestabilidad laboral, lo cual enfatiza las condiciones precarias de trabajo de las mujeres.

Asimismo, de acuerdo con Hopenhayn (2007), los cambios suscitados en el trabajo remunerado, caracterizados por una mayor globalización e informacionalismo, han acrecentado la precariedad laboral y provocado que el destino del trabajador oscile entre la autonomía y la fragilidad, dado que con la

nueva flexibilización del trabajo se rompe la unidad geográfica empleador-empleado, y por ende, la unidad de pertenencia estable del trabajador a la empresa. Si bien se da mayor apertura a que los trabajadores organicen sus tiempos y espacios al trabajar desde casa vía computador y redes informáticas, también implica una menor estabilidad y seguridad laboral para estos, así como una mayor disposición a trabajar por más tiempo al no existir jornadas de trabajo fijas.

Por lo anterior, se considera que la situación laboral de las mujeres se complica en mayor medida que la de los hombres, como consecuencia de la persistencia de un orden de género que las relega al espacio privado, al lugar de la casa y a la realización de las labores reproductivas, debido a que los cambios en los patrones del trabajo remunerado no se acompañaron de modificaciones significativas en el espacio doméstico, dando lugar con ello a dobles o triples jornadas de trabajo para las mujeres.

A través de los testimonios se pudo observar que las mujeres logran ingresos económicos al poner en práctica lo aprendido a través de la capacitación, por ejemplo comercializando alimentos preparados o ropa confeccionada, u ofrecer servicios como masajes, cortes de pelo o colocación de uñas, por mencionar algunos. Por lo general, estos ingresos se consideran como complementarios en la economía familiar; sin embargo, se observaron casos donde dichos ingresos se hicieron fundamentales por el monto que representaban.

De acuerdo con Castells (2009), el poder económico conseguido por las mujeres ha vaciado la justificación ideológica que subordina el respeto a la autoridad según la posibilidad de llevar el sustento a la familia, lo que revierte las tendencias estructurales dominantes. En esta investigación se observó que a pesar de que no hubo una modificación total en la posición de las mujeres como figuras de autoridad dentro del núcleo familiar al aportar ingresos económicos, sí se produjeron cambios paulatinos, tales como el hecho de que la pareja se

involucrara poco a poco en las labores domésticas y el cuidado de los hijos mientras la mujer se capacitaba o trabajaba fuera del hogar. No obstante, se observó que existe un consentimiento compartido al interior de las familias respecto a la autoridad del hombre y a la cual las mujeres no ponen resistencia, aun cuando adquieran poder económico.

4.2.2 Organización familiar

A través de la indagación realizada, se identificó que en la mayoría de los hogares de las mujeres sujetos de estudio se conserva la estructura tradicional de la familia, en la que el hombre funge como el proveedor, mientras que la mujer se encarga de la casa y de los hijos.

En el caso de las mujeres solteras, quienes desempeñan el rol de hija y hermana, señalaron participar en la realización de labores domésticas y en el cuidado de los hermanos pequeños, o de los padres cuando éstos se encuentran enfermos. En cambio, las mujeres que han formado una familia propia, y por tanto desempeñan el rol de madre y esposa, manifestaron tener además la responsabilidad del cuidado de los hijos, misma que consideran única e intransferible.

¡No! Pues no estaban distribuidas [las labores domésticas]... Yo era la que hacía todo. O sea, yo era la que todo mi quehacer... ¡Yo me encargaba de la casa!... Él [su pareja] era el proveedor, el proveedor de la casa. (Leonor, 52 años, Academia “Santa Teresita”)

Siempre hice yo preparar alimentos, recoger la cocina, limpiar, la lavada, todo prácticamente yo... Él [su pareja] era el que arrimaba el dinero. (Ana, 40 años, Academia “Santa Teresita”)

No obstante, la incorporación de las mujeres a programas de capacitación suscitó cambios en la dinámica de la vida familiar, los cuales consistieron desde la modificación de roles, al pasar de amas de casa a proveedoras de ingresos, hasta la reestructuración de las actividades y funciones en el hogar entre los integrantes.

Fue posible identificar casos en los que la pareja se encargaba del cuidado y alimentación de los hijos e hijas mientras que la mujer acudía a capacitarse; o bien, casos en los que los hijos e hijas realizaban labores como la comida y el aseo de la casa mientras la mamá se capacitaba.

Antes [de capacitarse] las labores eran todas completamente mías, todo... Yo antes de trabajar y estudiar estaba al cien... Ahora que ya trabajo y estudio ya nos compartimos. Pues ya en la mañana yo me voy, les dejo la casa recogida, todo limpio para que ellas [sus hijas] desayunen y terminen con el aseo de la casa, mis hijas hacen la comida... A mi marido le dejo sus trastes porque ya sabe que le tocan a él los trastes... [Antes de su capacitación y trabajo] ¡Jamás! ¡Jamás! No [nada más su pareja traía el dinero a casa]. (Sandra, 39 años, Escuela "Rosálva")

Sin embargo, tener en mente la idea de "mientras se capacita" denota que las actividades desempeñadas por la pareja o los hijos e hijas, son consideradas de colaboración y apoyo para la mujer, lo cual refleja la creencia de que el hogar y el cuidado de otros son responsabilidades únicas y exclusivas de éstas.

Lo anterior, pone en evidencia los constructos socioculturales de roles y estereotipos que se dan en función del sexo, los cuales a su vez generan las percepciones y expectativas que cada individuo tendrá de sí mismo, de acuerdo con las características y comportamientos asignados a su género. Esto confirma lo señalado en el marco teórico, respecto a que prevalece en la sociedad la distribución de las actividades reproductivas al interior de las familias con mayor orientación hacia las mujeres (García y de Oliveira, 2006).

En la mayoría de los casos, se identificó que la salida del hogar de las mujeres sujetos de estudio para acudir a capacitarse, estuvo mediada por una previa autorización por parte del jefe de familia, trátase del padre en el caso de las mujeres solteras o de la pareja en el caso de las mujeres que han conformado un hogar. Dicha autorización pudo haberse emitido tanto directa como indirectamente, sin embargo, en ambos casos el aspecto crucial para otorgar "el

permiso” se centró en que la mujer garantizara la continuidad del orden en el hogar y/o el cuidado de otros.

Me dijo [su pareja]: “ah está bien, pero ¿qué vas a estudiar?”, “maquillaje”... “Está perfecto”, me dijo, “nada más fíjate en los horarios o cómo le vas a hacer con las niñas”. (Iris, 37 años, ICATEN)

Lo anterior pone de manifiesto lo planteado por la perspectiva de género en cuanto a que las formas de convivencia familiar se encuentran reguladas por relaciones de poder, en las que la autoridad del hombre en el hogar se superpone a la de la mujer. Esto se debe en parte a la división sexual del trabajo, mediante la cual se asigna a las mujeres el ámbito de lo privado y a los varones el ámbito de lo público, y por tanto, si las primeras desean acceder al ámbito de los últimos, éstas deberán de cumplir primero con las actividades y funciones asignadas a su ámbito de responsabilidad. Ante este hecho, el escenario de las mujeres se torna complejo, dado que supone mayor esfuerzo y desgaste tanto físico como mental.

Respecto a la gestión del tiempo en la vida diaria, en los testimonios de las entrevistadas se identificó que se clasifica en cinco grupos: tiempo de trabajo doméstico, tiempo de trabajo extradoméstico, tiempo para otros, tiempo para sí misma, y tiempo para capacitarse. En dicha clasificación se identificó que el grupo que consume la mayor parte del tiempo de las mujeres para realizar actividades es el tiempo destinado al trabajo doméstico, seguido del tiempo para el cuidado de otros, tiempo para el trabajo extradoméstico, tiempo para capacitarse, y en último lugar, una pequeña parte o casi nula, el tiempo para sí misma.

Bueno, un día de trabajo normal, 6:30 me levanto, recojo mi cuarto, preparo el desayuno, 7:30 estoy desayunando con mi esposo porque se va a ir a trabajar... De 7:30 a 8:00 yo recojo mi casa, lavo mis trastes, a las 8:00 me pongo a hacer ejercicio... a las 8:40 termino. A las 9:00 pues ya me estoy bañando, 9:15 tomo la combi, entro 9:30 [a la capacitación]... a la 1:30 salgo [de la capacitación], vengo [a casa], como, hago otras cosas que tengo que hacer aquí [en casa]... descanso 15

minutos. A las 3:30 estoy arreglada con mi uniforme para irme a trabajar, a las 4:00 ya estoy en mi trabajo, y hasta las 8:00 de la noche llego a mi casa a cenar, a estar con la familia un rato. Me vengo durmiendo pues entre 10:00 y 11:00. (Sandra, 39 años, Escuela “Rosalba”)

Por tanto, si las mujeres desean capacitarse e incursionar en el mercado de trabajo, éstas deben gestionar y optimizar al máximo el tiempo del día a día, por lo que administrar los tiempos y recursos disponibles resulta imprescindible para garantizar a los miembros de la familia que la salida del hogar no interferirá ni alterará la vida cotidiana de estos. Por lo anterior, las mujeres se ven en la necesidad de idear acciones y estrategias para lograr compatibilizar la capacitación y/o el trabajo remunerado con las actividades domésticas y las responsabilidades familiares.

4.2.3 Conciliación de la vida familiar con la formación e ingreso al mercado de trabajo

Arriagada (2007) señala que el aumento de hogares con jefatura femenina y de las familias biparentales con hijos que tienen dos o más aportantes económicos al hogar, propicia el ingreso y permanencia en el mercado de trabajo de muchas mujeres con hijos e hijas menores, lo que muestra la dificultad de las familias para compaginar las responsabilidades familiares y laborales. Además, la creciente participación económica de las mujeres no ha tenido como contraparte un mayor involucramiento de los hombres en la realización de las actividades domésticas, lo cual ha provocado que se multiplique la carga de trabajo que pesa sobre ellas.

A través de la indagación realizada se identificó que a pesar de que las mujeres se forman para el trabajo y/o desempeñan actividades económicas, éstas aún son responsables de la administración del hogar y de la familia. Esto pone en evidencia lo señalado por de Oliveira y Ariza (2002), que la incorporación de las mujeres al mundo laboral no las deslinda de las responsabilidades de cuidados y domésticas, lo cual origina la doble jornada de trabajo de las mismas.

[Después de la capacitación] llegar a hacer de comer... encontrar un tiradero en la casa, siempre por más limpia que la haya dejado tengo que el montón de trastes, la casa tirada, hay que recogerla, darles de comer, bien cansada, enfadada, ya lo que quiero es descansar... Entonces pues quehacer, quehacer, quehacer, a veces hasta las 7 de la noche, y preparar lo del otro día que se van a la escuela, los uniformes, mi esposo que su ropa, todo eso y el otro, ¡es pesado! (Karla, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

Arriagada (2007) afirma que el orden de género está cambiando; si antes la familia se constituía como el soporte del sistema productivo a través de la división de actividades y funciones entre los integrantes del hogar, hoy esta división se presenta como un obstáculo y una carga para las exigencias de producción individual, lo cual genera fuertes conflictos entre vida laboral y familiar.

Entre los principales obstáculos con los que se encontraron las mujeres sujetos de estudio en su proceso de capacitación e ingreso al mundo laboral, se encontraron las exigencias vinculadas con su formación y/o trabajo y su rol como madres, esposas, amas de casa o hijas. Como ya lo señalaba Reyes (2005), en el proceso de crecimiento y desarrollo de las mujeres prevalecen contradicciones personales que se originan en la vida “social-pública” y la vida “privada-familiar”.

Fue frecuente escuchar testimonios que dieron cuenta de los diversos contratiempos y dificultades con las que se enfrentaron las mujeres al tratar de compatibilizar la capacitación y/o trabajo con la vida familiar. Entre éstas se encontraron el cuidado de otros (familiares enfermos), el nacimiento de los hijos, o el ya no contar con el apoyo de familiares o amigos para el cuidado de éstos. Tal es el caso de Karla, quien había logrado ascender a un puesto administrativo pero tuvo que renunciar a él por la cuestión horaria, dado que ya no tenía quien le cuidara a su hijo por más tiempo:

[...] me metí otra vez a trabajar a la embotelladora. Ahí, pues era de todóloga: contestaba el teléfono, le ayudaba al director, le ayudaba a la secretaria; había

pasado el examen y pues yo estaba en la oficina. Entonces, me gustó mucho mi trabajo pero ya de ahí yo no tenía quién me cuidara a mi hijo todo el día. Entonces, el gerente de ahí del agua me pidió que si yo me podía quedar más tiempo para mejorar mi puesto, pero pues yo desgraciadamente no pude quedarme porque pues mi mamá no me podía cuidar a mi hijo; mis hermanas pues me lo cuidaban, nada más lo recogían de la escuela y se lo llevaban a casa a comer porque ya no lo podían cuidar más tiempo. Y yo no pude, pues tuve que dejar mi trabajo de oficina e irme a lavar garrafones ahí mismo en la embotelladora. O sea, bajé de puesto porque el tiempo no me permitía cuidar a mi hijo. (Karla, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

El testimonio anterior pone en evidencia lo ya señalado por Burin (1999), los puestos más altos en las empresas poseen una estructura horaria que no está disponible para las mujeres (vespetino-nocturno), dado que están diseñados bajo un esquema de trabajo masculino, y ellas tienen que desempeñar roles de madres-esposas-amas de casa. De ahí que éstas se vean en la necesidad de bajar de puesto o renunciar a ellos, en ambos casos sus oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional se ven truncadas.

A su vez, la sobrecarga de roles por las exigencias de las necesidades familiares y a la par continuar con la capacitación y/o trabajo, constituyó otro de los obstáculos y/o contratiempos con los que se toparon las entrevistadas en su formación e ingreso al mundo laboral, dado que redujo la disponibilidad de tiempo y energías para que éstas pudieran crecer y desarrollarse profesionalmente. Como ya lo señalaba Poal (1995: 101): “La desigual distribución de las responsabilidades domésticas determina que la mujer tenga, no sólo una menor disponibilidad de tiempo y de energía física, sino también de energía mental y afectiva para dedicar a su empleo y profesión”.

[...] como son dos bebés y es más el trabajo, el trabajo de madre es más pesado, ya no lo puedo hacer [trabajar], pero sí quiero regresar a trabajar. (Iris, 37 años, ICATEN)

Otro de los principales conflictos a los que se enfrentaron las mujeres sujetos de estudio fue el tener aspiraciones de carrera que suponían el sacrificio de los hijos. De ahí que éstas tuvieran que decidir entre realizarse profesionalmente o dedicar su vida a la maternidad y cuidado de otros. Esto puede ser explicado a través del marco cultural del “marianismo”, el cual define el papel ideal de la mujer tomando como modelo de perfección a la Virgen María, y concibe a ésta como un ser sacrificado y sumiso, cuya misión es dar todo sin esperar nada a cambio y vivir en función del deseo del hombre y de los hijos.

Tal es el grado de profundidad con que se internaliza dicho modelo en la subjetividad femenina, que algunas mujeres sujetos de estudio optaron por sacrificar la maternidad tradicional al considerar que no serían capaces de ajustarse a dichos estándares y a la par desarrollarse profesionalmente.

Yo elegí tener una carrera y yo elegí trabajar, porque había que sacrificar, o sacrificas tu carrera o sacrificas tus hijos. Y entonces pues yo creo que preferí no sacrificar hijos. Fue una decisión, porque tú como mujer debes de valorar, principalmente tú eres la que tiene que decidir qué quieres, a quién sacrificas, te sacrificas tú o sacrificas tus hijos. (Emma, 50 años, Academia “Santa Teresita”)

Como ya lo señalaba Arriagada (2007), la dificultad de compatibilizar el desarrollo de la vida profesional con las responsabilidades familiares ha llevado a las personas a postergar el matrimonio, disminuir la tasa de natalidad, aumentar los años de formación académica, y por ende, retrasar el ingreso a la población activa; en este último aspecto, en ciertos casos la maternidad es uno de los condicionantes que obligan a las mujeres a abandonar el trabajo remunerado.

Los testimonios anteriormente expuestos dan cuenta de los tipos de conflictos que se presentan al tratar de compaginar trabajo y familia: 1) cuando el tiempo utilizado en una de las dos actividades impide destinar tiempo a la otra, 2) cuando se presentan altos niveles de tensión en el cumplimiento de las funciones en uno de estos ámbitos, y 3) situaciones en que existen incompatibilidades entre las

conductas deseables en los dos ámbitos (Yang, *et al*, 2000, citado por Arriagada, 2007).

Por tanto, se tiene que la incursión de las mujeres al mercado de trabajo implica para éstas una serie de ajustes y reacomodos en su vida cotidiana a fin de compatibilizar la vida laboral y familiar. A través de la indagación realizada, se identificó que entre las principales estrategias a las que recurrieron las mujeres sujetos de estudio para lograr conciliar la vida familiar con la formación e ingreso al mercado de trabajo se encontraron las siguientes:

Postergar la formación e ingreso al mercado de trabajo

Mediante el análisis de los testimonios de las entrevistadas, se identificó que varias de las mujeres sujetos de estudio postergaron su capacitación y entrada al mundo laboral por dar prioridad a la atención y cuidado de la familia, y fue hasta que vieron resueltas las necesidades básicas de los integrantes del hogar que decidieron incorporarse a programas de capacitación.

Algunas de las mujeres solteras señalaron haber interrumpido sus estudios y postergado su formación académica por dedicarse al cuidado de los hermanos pequeños, o bien, a causa de algún familiar enfermo a quien debían atender. Tal es el caso de Carolina, quien suspendió su ingreso a la educación media superior por quedarse al cuidado de su padre enfermo, dado que su madre se había convertido en la proveedora de ingresos en el hogar, y por tanto era quien salía a trabajar.

Cuando iba a entrar a la prepa entré al CECYTEN, pero nada más terminé primero porque mi papá se enfermó del corazón. Entonces se le acabaron como quien dice los días de permiso a mi mamá, sus vacaciones y todo, entonces ya no había chance de que alguien lo cuidara. Entonces como ella se tenía que ir a trabajar, mi papá pues se quedó en la casa y yo me quedé con él a cuidarlo. Y ya al momento de ir a la prepa para recuperar todo el tiempo que no fui, ya no pude. Entonces me salí. (Carolina, 17 años, Escuela “Rosálva”)

Por otra parte, varias de las entrevistadas quienes han formado una familia propia señalaron postergar su preparación e ingreso al mercado laboral hasta que los hijos crecieran y pudieran valerse por sí mismos, o bien, hasta que éstos hayan culminado sus estudios. Fue hasta entonces que ellas consideraron estar en condiciones de salir del hogar para acudir a capacitarse y/o desempeñar actividades económicas.

[...] ya mis hijos estaban grandes, ellos ya habían terminado de estudiar. Entonces, como que ya tenía un poquito de más tiempo para poner todo mi pensamiento en lo que quería hacer. (Leonor, 52 años, Academia “Santa Teresita”)

Adaptar el trabajo remunerado a la vida familiar

Asimismo, a través de la indagación realizada se identificó que con la finalidad de desempeñar actividades económicas y a la par estar en condiciones de atender el hogar y cuidar de la familia, las mujeres sujetos de estudio optaron por adaptar el trabajo remunerado a la vida familiar. Ellas pasaron de desempeñar empleos asalariados a realizar trabajos por cuenta propia, o bien, dejar de trabajar tiempo completo y laborar únicamente medio tiempo. No obstante, se considera que dicha situación acentuó las condiciones de precariedad laboral de las mujeres, dado que al trabajar por cuenta propia éstas carecían de un contrato laboral, de prestaciones y de sueldo fijo; o bien, al trabajar tiempo parcial disminuían sus posibilidades para obtener protección laboral.

[...] yo me dedicaba a vender cremas, colchas, de todo, pero en mi casa. Puse un bazar en mi casa... me iba muy bien hasta eso, vendía muy bien. (Karla, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

Por tanto, con base en la necesidad de adaptar el trabajo remunerado a las responsabilidades familiares, las mujeres sujetos de estudio tendieron al autoempleo o al trabajo asalariado de tiempo parcial; por lo que se identifica que la sujeción de las mujeres a la esfera doméstica condiciona y limita sus oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Al respecto, Arriagada (2007) señala que la flexibilidad laboral manifestada en la oferta de trabajos a tiempo parcial y temporal, es en la práctica un incentivo para la incorporación o retorno de las mujeres al mundo laboral, por cuanto permite compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales. Sin embargo, la autora enfatiza que es necesario cautelar que dicha flexibilidad no agudice desigualdades laborales y domésticas de mujeres y hombres al extender las brechas salariales entre este tipo de empleo y los de tiempo completo, ni represente una forma de precarizar el trabajo en general.

Ajustar horarios y recursos económicos para la formación para el trabajo

Dado que las mujeres asumen que el trabajo de cuidados y el adecuado funcionamiento y administración del hogar es una responsabilidad propia, éstas se aseguran de que las necesidades básicas de la familia puedan ser cubiertas y el cuidado de otros esté resuelto, antes de ingresar a capacitación.

Por tal motivo, se identificaron casos en los que las mujeres preferían inscribirse a programas que se impartían sólo en fines de semana, con la finalidad de poder cumplir con las responsabilidades domésticas y de la familia. Asimismo, se detectó que éstas seleccionaban la opción menos costosa de capacitación a fin de no afectar los recursos económicos de la familia, por lo que los institutos de capacitación para el trabajo, públicos y sociales, fueron los que mayor demanda tuvieron.

[...] Entonces fue por eso que me metí aquí a Santa Teresita, que no era tan costoso, que podía hacerlo nada más los domingos, que me podía acomodar con mi familia para que me apoyaran con la niña, y económicamente con mi esposo para que me apoyara. (Karla, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

En Santa Teresita por la necesidad de los horarios, de no pagar las mensualidades... decido irme los domingos. (Ana, 40 años, Academia “Santa Teresita”)

Asegurar el orden de la vida doméstica y del hogar

Por lo general, las familias aceptaron que las mujeres se incorporaran a programas de capacitación y trabajaran, pero les encomendaron a ellas la responsabilidad de reorganizar la vida doméstica y garantizar el orden y funcionamiento del hogar.

En consecuencia, éstas ingresaron a institutos de capacitación y al mercado laboral pero no renunciaron a las tareas domésticas y al trabajo de cuidados; como indica Sifuentes (2002), la incorporación de las mujeres al mundo laboral no significa para ellas el deslinde de las responsabilidades del hogar. Por tanto, éstas tienen que hacer frente a las tensiones que se generan entre la vida familiar y la formación y trabajo si desean ingresar y continuar con su capacitación y empleo.

A veces hacía el quehacer en la noche y ya me acostaba tarde, pero ya me iba yo tranquila porque ya no había nada que hacer en casa, en cuanto al quehacer. O a veces lo que alcanzaba, y ya regresando de clases terminaba de hacer el aseo y a seguir con mi hijo con las tareas. (Rebeca, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

Temprano tenía que organizarme todo. Ya tenía su lonche y todo [de su pareja], comida, todo listo; hasta dejaba mi quehacer hecho. Entonces no había motivo que “ay, que esto”, no. Hasta el día de hoy me acuesto muy noche y hago lo posible de tener todo al margen. (Leticia, 54 años, Academia “Santa Teresita”)

Asimismo, a través de la indagación realizada se identificó que la atención y el cuidado de los hijos debía ser resuelto por las propias mujeres si deseaban acudir a capacitarse e incursionar en el mundo laboral; en algunos casos éstas buscaron el apoyo de la pareja u otros miembros de la familia, en otros, ellas siguieron a cargo.

Llevaba a mis niñas a estudiar también... O sea, a mis niñas siempre las cargué para todos lados, nunca las dejé encargadas. (Leticia, 54 años, Academia “Santa Teresita”)

Emprender procesos de negociación con los integrantes de la familia

El establecimiento de acuerdos entre los miembros de la familia resultó elemental para la incorporación de las mujeres a institutos de capacitación para el trabajo y para que éstas tuvieran una participación económica activa. A pesar de que ellas se asumían como principales responsables del hogar, se identificó que las mujeres llevaban a cabo procesos de negociación con la pareja y/o los hijos, con la finalidad de reorganizar las actividades domésticas y delegar responsabilidades familiares entre los mismos.

Es así, como fue posible identificar casos en los que las mujeres negociaban con la pareja el cuidado y atención de los hijos, o bien, apelaban a la comprensión y apoyo de los hijos e hijas para ingresar y continuar con su formación y trabajo.

Le dije [a su pareja]: “hay unos cursos en el ICATEN, pero pues entre semana no puedo tomarlos porque ¿quién me cuida a las niñas?”. Dije: “mira, hay en sábado de 4 a 8 uno de maquillaje”... Entonces me dijo mi esposo: “ah está bien, nada más dime cuándo empiezas”... “Pues mira, está bien porque tú sales a las 2:00 y llegas aquí y luego ya yo me voy”. Y ya, así él llega, comemos, y me lleva al curso, y ya se va con las niñas toda la tarde. (Iris, 37 años, ICATEN)

No obstante, fueron pocos los testimonios en los que los hombres las sustituyeron, ya que por lo general ellos continuaron con su vida cotidiana sin mayor problema. En cambio, con los hijos e hijas fue diferente debido a que las mujeres les asignaban actividades domésticas según la edad, y negociaban con ellos y ellas los tiempos de convivencia y apoyo.

[...] Le dije [a su hijo]: “yo necesito ofrecer más servicio, más atención a las personas que yo voy a atender; yo sé que no quieres que me vaya”. Y ya pues negociaba con él: “mira, en la tarde vamos a hacer esto, vamos a hacer aquello”. Y le explicaba que yo necesitaba trabajar porque necesitaba sacarlos adelante a ellos. (Rebeca, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

Formar redes de apoyo

A través de la indagación realizada, se identificó que para lograr su incorporación y continuación en programas de capacitación, o bien para desempeñar actividades económicas, las mujeres tendieron a la formación de redes de apoyo, es decir, solicitar la ayuda y colaboración de familiares y amigos, y hasta el apoyo de las propias compañeras y personal docente de los institutos de capacitación.

De este modo, fue posible encontrar casos en los que las madres y los padres, los hijos e hijas mayores, y los hermanos y hermanas de las mujeres en cuestión, se prestaron para el cuidado de los hijos, como modelos para la realización de prácticas académicas, y como apoyo financiero para solventar los gastos de la capacitación.

Además, se identificaron casos en los que el personal docente accedió a que algunas estudiantes tomaran clases con sus hijos e hijas dentro del aula, y a su vez, las mismas compañeras se solidarizaron para vigilar a los niños durante la clase.

Mi papá me sigue apoyando, aún de casada mi papá me sigue dando el estudio... Siempre tuve el apoyo de mi mamá, e incluso yo antes de irme a la academia yo salía con la mochila, la máquina de escribir, la pañalera y mi hijo, y antes de irme a la academia me iba a casa de mis papás, les dejaba a mi niño... Mi mamá me compra mi maniquí, mi maquinita y todo eso... Aparte de que tengo una hermana que es estilista, yo voy a su casa y le encuentro tubos; entonces fue material para mí, herramienta. (Ana, 40 años, Academia "Santa Teresita")

Mi mamá lo que viene siendo todo ese año me estuvo apoyando muchísimo. Ella fue mi modelo para todo, que para el corte, que para el tinte. De hecho ella fue la que se empezó a animar al tinte: "no pues a mí", decía mi mamá. (Karina, 29 años, Academia "Santa Teresita")

Es así como se observó que para las mujeres sujetos de estudio resultaron esenciales las redes sociales de apoyo para poder desarrollar y financiar su capacitación, así como para lograr conciliar su formación e ingreso al mercado de trabajo con la vida familiar.

Además, se identificó que las redes de apoyo jugaron un papel trascendental para que éstas, una vez concluida su capacitación, pudieran establecer su propio negocio o encontraran trabajo, o bien para mejorar las condiciones del mismo; por lo que la existencia de dichas redes hizo más factible el desempeño de actividades económicas.

Hacer uso de guarderías para el cuidado de los hijos

Entre otras de las principales estrategias a las que recurrieron las mujeres sujetos de estudio para conciliar la vida familiar con la formación e ingreso al mundo laboral, se encontró el hacer uso de guarderías para resolver la cuestión de dónde dejar a los hijos pequeños.

Cuando no se cuenta con la posibilidad de que la pareja, familiares o amistades se queden a cargo del cuidado y atención de los hijos, las guarderías resultan ser instancias idóneas; de ahí la importancia del establecimiento de políticas gubernamentales que refuercen el acceso a servicios de cuidados de niños y de adultos mayores. Tal como señala Arriagada (2007), las guarderías, los centros de educación infantil, y los colegios deberían constituir uno de los principales recursos para ayudar a compaginar la vida laboral y familiar, ya que la carencia de esos servicios obliga a las mujeres a buscar estrategias basadas en la red familiar, y a enfrentar una sobrecarga de roles y responsabilidades.

Metí apenas a mi hija a la guardería para poder hacer el curso... Entonces dije: “bueno, voy a aprovechar, voy a estudiar y voy a meter a la niña a una guardería”... Al final de cuentas nada más es un rato, son 4 horas y yo voy a aprovecharlas bien para poder estudiar, y ella se va a desarrollar y yo también. (Karla, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

Romper los propios esquemas de pensamiento

Como resultado del proceso de socialización del rol de género, las mujeres internalizan que las tareas domésticas, la educación de los hijos y el cuidado de otros son funciones exclusivas de éstas, y por ende su responsabilidad. Es así, como a través de la indagación realizada se identificó que el ingreso de las mujeres a la capacitación para incorporarse al mercado de trabajo implicó un cambio en su propia ideología; no obstante, en ningún caso implicó una ruptura o una transformación total.

Estoy de acuerdo en que cada quien asuma su rol, la mujer tiene que estar en el hogar pero también el hombre. Entre los dos la educación, sacar adelante la familia. Y sin olvidar que ella tiene los deberes de la casa y él la fuerza de arrimar lo que ocupa la casa... porque la mujer es como el pilar de su casa, la mujer tiene que estar en casa. No digo que no trabaje, sí, porque yo trabajo. Pero siempre dedicada al hogar, a los hijos, entre los dos educar. Pero que no olvide el hombre que él es el que tiene que arrimar más a casa, ¿verdad?, pero sin olvidarse de la esposa y de la educación de los hijos; hacer presencia de la paternidad. (Ana, 40 años, Academia “Santa Teresita”)

Asimismo, mediante los testimonios de las entrevistadas se detectó que a pesar de que éstas consideraban que los hombres y las mujeres eran iguales, y que debían participar de la misma manera en el ámbito laboral y familiar, eran ellas las que continuaban con la doble jornada de trabajo. En todo caso, fue en los hijos e hijas en quienes buscaron inculcar una forma de pensar y actuar más equitativa con respecto al género.

Sé que nos falta mucho a las mujeres, sí que nos falta mucho, ¿en qué forma? De que nosotras las mamás, nuestros hijos hombrecitos, enseñarlos a hacer todo: fregar, lavar, hacerlos igual lo que hace la mujer. (Leticia, 54 años, Academia “Santa Teresita”)

Con base en los resultados obtenidos, se identificó que conciliar la vida familiar con la capacitación para el trabajo, implicó para las mujeres sujetos de estudio el arreglo de un cúmulo de situaciones y emociones, las cuales se extendieron tanto a nivel personal, familiar, laboral y social. Es precisamente en ese proceso de ajustes en el que las mujeres se enfrentan a una diversidad de obstáculos y/o contratiempos, los cuales pueden retardar y/o limitar su aprendizaje e ingreso al mundo laboral. En el apartado siguiente se exponen a detalle las principales barreras con las que se toparon las mujeres en su proceso de capacitación e ingreso al mercado de trabajo.

4.3 Barreras de género en la formación e ingreso al mercado de trabajo

En el acontecer del día a día, tanto mujeres como hombres se encuentran expuestos a una variedad de eventos y/o condiciones que pueden repercutir en el inicio, continuación y culminación de proyectos de vida: académicos, profesionales, personales o sociales. Entre estos se encuentran la situación económica, política y social del país, la situación de acceso a instituciones, empresas y servicios, la capacidad financiera y situación de salud de cada individuo, por mencionar algunas.

Sin embargo, como resultado de la división sexual del trabajo establecida por la sociedad, adicional a las anteriores, las mujeres se enfrentan a múltiples circunstancias y emociones que pueden obstaculizar su crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional, las cuales son conocidas como barreras de género. De ahí que diversas situaciones se hagan presentes cuando las mujeres deciden capacitarse, que pueden limitar y/o retardar su preparación y desarrollo. Como lo comentó una de las entrevistadas:

O sea, de alguna forma tienes que buscarle, porque cuando quieres capacitarte te surgen muchos obstáculos, o a veces contratiempos. (Rebeca, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

4.3.1 Barreras estructurales

A través de la indagación realizada, se identificaron una variedad de factores externos a las mujeres que limitaron y/o retardaron su formación e ingreso al mundo laboral, los cuales mantenían una relación estrecha con aspectos socioculturales, ideológicos e institucionales que sostienen la división sexual del trabajo.

Entre los principales factores externos a las mujeres se encontraron la socialización del rol de género, la falta de recursos económicos propios y depender de quien provee de recursos en la familia, la tipificación sexual de las ocupaciones, la discriminación de género, y la influencia de personas significativas hacia la orientación del rol tradicional. A continuación se exponen cada uno de ellos, así como sus implicaciones en la vida de las mujeres sujetos de estudio.

Socialización del rol de género

Como resultado de la división sexual del trabajo, la validación de roles y estereotipos de género, y el establecimiento de un orden de género (mujer - ámbito privado / hombre - ámbito público), a las mujeres se les educa para incursionar y desarrollarse en las responsabilidades designadas socioculturalmente; es decir, el mundo de lo privado. Dicho proceso de preparación y formación es conocido como socialización del rol de género, el cual de acuerdo con Gimeno y Rocabert (1998) constituye uno de los principales generadores de barreras de género en la vida de las mujeres.

Mediante el análisis de los testimonios fue posible identificar una diversidad de obstáculos y/o limitantes provenientes de la socialización del rol de género a los que se enfrentaron las mujeres sujetos de estudio. En algunos casos, dichos obstáculos fueron identificados claramente y de manera consciente por las mujeres; sin embargo, en la gran mayoría de ellos, éstos no fueron percibidos como limitantes o barreras para el desarrollo profesional de las mismas. Tal es el

caso de Ana, quien asume e interioriza el rol de género y lo antepone a su crecimiento y desarrollo profesional:

Muy contenta con lo que hago, porque yo siento que son mis deberes como mamá, como esposa, como mujer. Y estoy muy contenta y satisfecha con lo que hago. Me gusta lo que hago. (Ana, 40 años, Academia “Santa Teresita”)

Por el contrario, Karla es consciente de que el cuidado de los hijos constituye una de las principales limitantes a las que se enfrenta para formarse e incursionar en el mundo laboral. No obstante, coloca el cuidado y bienestar de su familia antes que su desarrollo propio, lo que da cuenta una vez más de la fuerte influencia que tiene el proceso de socialización del rol de género sobre las mujeres.

[...] yo me complico mucho con los hijos... ¡Ay, no! Con los niños se batalla mucho. (Karla, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

Como consecuencia de la socialización del rol de género, el trabajo de crianza y cuidado de los hijos se posiciona como una de las principales limitantes a las que se enfrentan las mujeres en su proceso de crecimiento y desarrollo profesional.

Pues de primero que empecé, lo primero que me surgió era: “¿dónde voy a dejar a mi hijo?”, especialmente al más chico. (Rebeca, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

Cuando no resulta posible resolver la cuestión de dónde y con quién dejar la atención de los hijos e hijas, son las propias mujeres quienes sacrifican su desarrollo profesional. De acuerdo con los testimonios, las parejas continúan con sus actividades cotidianas ya que en la familia se considera que esta responsabilidad corresponde a la mujer.

No puedo trabajar porque están chiquitos mis hijos. (Ana, 40 años, Academia “Santa Teresita”)

Fue posible identificar casos en los que las entrevistadas tuvieron que abandonar su trabajo por dedicarse al cuidado y atención de los hijos, ya sea por el nacimiento de éstos, porque eran pequeños o por cuestiones de enfermedad de los mismos. Tal es el caso de Iris, quien tenía un puesto administrativo pero tuvo que renunciar a él por dedicarse a cuidar a su hija, dado que el tiempo restante era insuficiente para poder otorgar los cuidados que necesitaba:

[...] entonces le dije a mi esposo: “¿Sabes qué? Yo pienso que voy a dejar la oficina, porque necesito dedicarle tiempo a la niña porque se nos va a estar enferme y enferme”... Y me dijo mi esposo: “Yo también ya lo había pensado pero todavía no te lo había planteado”. (Iris, 37 años, ICATEN)

Un caso semejante es el de Karla, quien apenas había ingresado al mercado de trabajo y en menos de un mes se vió en la necesidad de renunciar a su empleo para dedicarse al cuidado y atención de su hijo:

Mi hijo empezó con una enfermedad que se llama asma y alergias, y tuve que salirme de donde estaba empezando a trabajar. Tenía como un mes trabajando. (Karla, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

Cabe señalar que aunque las mujeres busquen apoyo en la familia, los amigos o compañeras de capacitación, dan prioridad al cuidado de los hijos, por lo que dejarlos con otras personas suele causar tensión, preocupación y remordimiento, sobre todo cuando se trata de menores de edad. Ello implica un conflicto interno derivado del sentimiento de culpa, ante el cual algunas entrevistadas eligieron atender a sus hijos e hijas y buscar otras alternativas de capacitación o trabajo, lo cual responde al fenómeno del “suelo pegajoso” por el cual atravesaron la mayoría de las mujeres sujetos de estudio.

Asimismo, el hecho de que las mujeres tengan a su cargo la responsabilidad del orden y funcionamiento del hogar, y con ello la realización de las actividades

domésticas, representa otro de los principales obstáculos para que ellas puedan alcanzar un óptimo desarrollo profesional.

La internalización de roles y estereotipos de género recibida desde la infancia a través de la socialización del rol de género, produce un fuerte arraigo en la vida adulta, de tal modo que las mujeres consciente o inconscientemente subordinan su crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional al de los hombres. Tal es el caso de Karla, quien postergó su preparación académica una vez que su pareja concluyera su carrera profesional; sólo hasta entonces ella estaría en condiciones de acceder a instituciones educativas:

Apenas hace dos años como mi esposo ya había terminado la carrera, habíamos quedado que seguía yo de estudiar. Terminas tú de estudiar y luego sigo yo. (Karla, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

La intensidad y profundidad con que a las mujeres se les prepara, forma y dirige para desempeñar su rol social y desarrollarse en el mundo de lo privado, construye la subjetividad de las mujeres, de ahí que se infiera que la socialización del rol de género sea causante del surgimiento de múltiples barreras subjetivas en la vida profesional de las mujeres, las cuales propician con frecuencia que sean ellas mismas quienes se impongan limitantes en sus trayectorias laborales.

Falta de recursos económicos propios y depender de quien provee de recursos en la familia

Mediante el análisis de los testimonios de las entrevistadas, se identificó que por lo general éstas se posicionan en el ámbito de lo privado, y es la pareja quien incursiona en el ámbito de lo público al ser el proveedor de los recursos económicos en el hogar, en tanto que las mujeres son receptoras de dichos recursos.

Por lo anterior, se identificó que con frecuencia las mujeres se toparon con la limitante de financiar su preparación laboral, lo que truncaba sus deseos de inscribirse y continuar en programas de capacitación para el trabajo. De ahí que la falta de recursos económicos para solventar los gastos de la formación (inscripciones, pago de mensualidades, compra de útiles y materiales, y gastos de transportación), se posicionara como otro de los principales obstáculos a los que ellas se enfrentaron.

Cuando entré a ICATEN sí fue un poquito difícil, porque ahí sí tienes que invertir, y yo en ese entonces no tenía dinero. Los módulos no son caros, pero ahí sí ocupas ya material, y cada clase que vas es ¡material y material!... Además de que yo no tengo carro, yo tenía que trasladarme en camión, y para llegar al ICATEN de donde yo vivo, tomo 2 camiones, y eran 2 camiones de ida y 2 camiones de venida. A veces, pues me iba caminando a la avenida y agarraba uno. Entonces para mí eso fue lo pesado, porque no contaba pues con los medios. (Rebeca, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

Hubo ocasiones que a veces no tenía pal’ material y “¡ay!, no tengo para el material”, las maestras me fiaban y ya tenía. Fue el dinero, pero después cuando empecé a ganar dinero, ya fue más fácil. (Leticia, 54 años, Academia “Santa Teresita”)

Tipificación sexual de las ocupaciones

Derivado de la existencia de la división sexual del trabajo, en la sociedad se tiende a clasificar las diversas esferas de la vida cotidiana en función del sexo biológico de los seres humanos, entre las que se encuentran las ocupaciones. Lo anterior mengua la oportunidad de las mujeres para desempeñar actividades no tradicionales de su género, las cuales por lo general se encuentran mejor posicionadas y remuneradas en el mundo laboral.

Las entrevistadas coincidieron en preferir opciones de trabajo ligadas a la visión tradicional de género, entre las que destacan el estudio y la práctica de cultura de

belleza, corte y confección de ropa, masajes, cocina y repostería. Dichas preferencias responden a la socialización del rol de género, como señaló Lamas (1995), la formación cultural de las mujeres y la educación de género se posicionan como un entrenamiento laboral para desempeñar ciertos trabajos.

En el mundo laboral existe una amplia demanda de puestos tipificados como femeninos, los cuales son una extensión del trabajo doméstico y de cuidados que realizan las mujeres. De ahí que la tipificación sexual de las ocupaciones propicie la generación de fenómenos de segregación ocupacional, mismos que constituyeron otra de las principales barreras estructurales a las que se enfrentaron las mujeres sujetos de estudio.

Dice mi esposo: “ya puedo apoyarte, te puedo apoyar en lo que tú quieras, si quieres que abramos un salón de belleza, si quieres que abramos una cocina económica”. Porque estuve en todo eso: cocina económica, un spa, un salón de belleza. (Karla, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

Al ser etiquetadas las ocupaciones tradicionales de género como secundarias y carentes de calificación técnica, éstas tienden a presentar menores niveles de remuneración y reconocimiento social, por lo que al optar las mujeres por dichas ocupaciones reducen sus posibilidades de crecimiento profesional y económico.

Asimismo, el grado de cualificación profesional y experiencia laboral constituyó con frecuencia otra de las principales limitantes con las que se toparon las entrevistadas al buscar su incorporación en el mercado de trabajo.

[...] entonces siempre te encontrabas con que “la experiencia”... si yo iba de secretaria, siempre la experiencia, pero pues nadie me daba la oportunidad; entonces yo nunca tuve experiencia. Entonces, nunca trabajé de secretaria ejecutiva, ni de capturista de datos. (Ana, 40 años, Academia “Santa Teresita”)

Discriminación de género

A través de la indagación realizada, fue posible identificar la discriminación de género como otra de las principales barreras estructurales a las que se enfrentaron las mujeres sujetos de estudio al formarse e incursionar en el mercado de trabajo.

De manera directa o indirecta las mujeres en cuestión padecieron situaciones discriminatorias que truncaban sus oportunidades de incorporarse al mundo laboral. Tal es el caso de Ana, quien se ve en la necesidad de trabajar para llevar más dinero a su hogar, pero se da cuenta que su situación ha cambiado y que existen condicionantes de género en el mercado de trabajo:

[...] con la intención de que cuando al paso de los 35 años dije: “ya no me van a dar trabajo”... A esa edad me doy cuenta que ya no me van a dar trabajo, porque a las mujeres nos quieren hasta los 35 años, solteras y modelos, bien hechas, bien formaditas, ¿edá? Entonces digo: “ya no me van a dar trabajo”. (Ana, 40 años, Academia “Santa Teresita”)

Un caso semejante es el de Jazmín, quien cuenta con licenciatura terminada y que por cuestiones climáticas que afectaban su salud, tuvo que mudarse a otro estado y renunciar a su trabajo de maestra, el cual había desempeñado por 15 años:

Hace un año que llegamos, batallamos muchísimo. Volví a ir al sindicato y ahora que por la edad, les están dando oportunidad a los más jóvenes. Yo traje mis documentos de retiro de la Secretaría, de mi sindicato, con experiencia, pues quince años trabajando, pero bueno, tenían prioridades. (Jazmín, 37 años, ICATEN)

Otro caso de discriminación de género en el mundo laboral es el de Karla, quien por estar embarazada era rechazada como aspirante para ocupar puestos vacantes en las organizaciones:

Pues ya embarazada ya no podía conseguir trabajo, ya no me dieron trabajo en ningún lado. Entonces... me puse a vender helados, duros, de todo lo que podía, embarazada ¿edá? (Karla, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

Los testimonios anteriores, dan cuenta de la diversidad de obstáculos y/o limitantes provenientes de la dimensión de género que propician situaciones discriminatorias para las mujeres, entre las que se encuentran las barreras de la estética, la edad, el estado civil y el embarazo.

Pese a la existencia de leyes laborales que prohíben y sancionan la discriminación laboral de género, en la práctica la realidad es otra. Como ya lo señalaba Cervantes (2013), a pesar de que la igualdad de género se encuentra estipulada en la carta magna Nayarita, se hacen evidentes prácticas diferenciadas entre la igualdad de hecho y de derecho.

Influencia de personas significativas hacia la orientación del rol tradicional

Mediante el análisis de los testimonios de las entrevistadas, fue posible identificar que las presiones hacia la orientación del rol tradicional de género realizadas por personas significativas para las mujeres, constituyeron otra de las principales barreras estructurales a las que éstas se enfrentaron en su proceso de capacitación para el trabajo.

La perspectiva que tiene la familia acerca de la formación e incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, por lo general responde a los patrones de comportamiento instaurados tradicionalmente. Por tanto, cuando las mujeres deciden su salida del hogar ya sea para capacitarse para el trabajo o participar en actividades económicas, dicha decisión es cuestionada por los miembros de la familia.

A través de la indagación realizada se identificó que algunos padres consideraban que no era necesario que las hijas estudiaran y trabajaran, dado que ellos o su

futura pareja las mantendría. Tal es el caso de Karina, quien se incorporó a programas de capacitación con la finalidad de aprender un oficio que le permitiera desempeñar actividades económicas, y con ello estar en condiciones de obtener sus propios ingresos monetarios. No obstante, dicha decisión fue fuertemente cuestionada por su padre:

[...] yo le decía a mi papá: “Pos’ yo quiero trabajar”. “No, no, no ¿para qué? Tú no tienes la necesidad de trabajar. Si algo quieres yo te lo voy a dar”. Pero estaba en la mentalidad de él pero en la mía no. Yo decía: “No, es que tengo que ser alguien en la vida. O sea, yo tengo que hacer algo”... porque como te lo repito, ellos se van a ir y yo: ¿qué voy a hacer? (Karina, 29 años, Academia “Santa Teresita”)

Asimismo, se identificó que los hijos e hijas consideraban que su madre ya no estaba en edad de capacitarse, y a la vez reclamaban la atención y cuidados de ésta en el hogar.

Cuando empecé nuevamente a tomar el de masajes, el que sí me reclamó fue mi hijo el más chico. Me dijo: “Oye mamá, ¿por qué vas a entrar otra vez a estudiar si ya entraste al otro curso?”. Y le dije: “Hijo es que yo necesito capacitarme”. “Pero tú ya sabes masajes mamá, ¿qué quieres ir a aprender?”. Le digo: “siempre se aprende algo nuevo. Además, no voy a ir a ver lo mismo, te aseguro que es el mismo tema pero no voy a ver lo mismo hijo”. (Rebeca, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

[...] les vuelvo a decir a mis hijos: “¿Qué creen? ¡Voy a estudiar otra vez!”. “¡Ay no mami! Nos vas a dejar solos otra vez”. “¡Ay!, miren hijos pero es un ratito. Voy a venir igual a darles de comer, pero voy a aprender, me van a enseñar a hacer esto, voy a aprender aquello”. (Ana, 40 años, Academia “Santa Teresita”)

A su vez, la pareja creía que el cuidado de los hijos y la atención del hogar eran prioritarias, por lo que las mujeres debían permanecer en él. Algunas declaraciones dieron cuenta de que determinadas mujeres sujetos de estudio lograron establecer acuerdos con su pareja para poder efectuar su salida del

hogar. Sin embargo, hubo otras en las que dicho consenso no fue posible, lo que resultó en situaciones de violencia al trastocar el rol de género.

Me dijo: “¿Cómo es posible? ¡Ay no!, nada más quieres estar en la calle, quieres perder el tiempo”... Decía: “¡No!, ¡no!, ¿a qué vas?”. (Leticia, 54 años, Academia “Santa Teresita”)

Mi esposo se podría decir que era un principal obstáculo, porque de cierta manera me hacía sentir mal. (Sandra, 39 años, Escuela “Rosalva”)

Ante la oposición de la pareja y los hijos de que la mujer saliera de su hogar para acudir a capacitarse, éstas buscaron como estrategia para lograr el entendimiento y aceptación de éstos, el emprender procesos de negociación que dieran certidumbre sobre su responsabilidad y habilidad para compaginar ambos entornos. No obstante, se identificaron miembros en la familia cuya forma de pensar resultó difícil de modificar, como en el caso de las suegras:

Empezó a decir: “no, es que después ¿qué va a ser de mi hijo?, ¿quién le va a hacer de comer?”. Y le decía: “tiene manitas, él puede hacerlo, ¿o qué le impide?”. “¡No!, ¡no!, ¿entonces para qué quiere mujer?”... Decía mi suegra: “Tienes que pedir permiso”. “No, ellos salen y no piden permiso. Yo voy hacer, estando bien, voy a seguir adelante y no va a haber quién me atoré”. “¿Cómo no, tú familia!, ¿quién te las va a cuidar?”. “¡Yo!”. “¿Y vas a poder?”. Bendito Dios que sí. (Leticia, 54 años, Academia “Santa Teresita”)

4.3.2 Barreras subjetivas

A través de la investigación se detectó una diversidad de factores internos a las mujeres que limitaron y/o retardaron su formación e ingreso al mundo laboral, los cuales sostenían un vínculo estrecho con las creencias y normas que regulan lo que es ser mujer u hombre en la sociedad.

Entre los principales factores internos a las mujeres se encontraron la percepción que tienen las mujeres de sí mismas, los temores e inseguridades, la infravaloración de habilidades y rendimiento, la internalización del modelo de maternidad abnegado y altruista, la construcción de una subjetividad femenina que viva en función del deseo ajeno, los sentimientos de culpa, y la vivencia de deseos contradictorios (el deseo de desarrollo profesional y a la vez el deseo construido de ser madre). A continuación, se exponen a detalle cada uno de ellos, y las implicaciones que éstos tuvieron en la vida de las mujeres sujetos de estudio.

La percepción que tienen las mujeres de sí mismas

La percepción que cada mujer tiene de sí misma está determinada por el autoconcepto y el nivel de autoestima que éstas presenten. El primero hace referencia al conjunto de información, conocimientos e ideas que se tenga de uno mismo; mientras que la segunda responde a la valoración positiva o negativa que se haga de uno mismo.

Mediante el análisis de los testimonios de las entrevistadas, se identificó que el autoconcepto de las mujeres sujetos de estudio se veía influenciado por los constructos socioculturales de estereotipos de género que se tienen sobre ellas, los cuales tienden a etiquetarlas con ciertas características de estética, con bajas capacidades intelectuales, y con determinadas actitudes conductuales consideradas socioculturalmente como femeninas, dando como resultado la conformación de una barrera subjetiva acerca de las capacidades y potencialidades de que disponen.

Asimismo, el nivel de valía personal y profesional que tenían las mujeres de sí mismas, constituyó uno de los principales factores que incidieron en su capacidad para afrontar y superar obstáculos. De ahí que una baja autoestima se posicionó como una de las principales barreras subjetivas que limitó u obstaculizó su crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional.

No obstante, el ingreso a programas de capacitación para el trabajo les brindó la oportunidad de darse cuenta que eran capaces de desarrollar habilidades y destrezas tanto técnicas como conductuales, lo cual les permitió modificar el concepto que tenían de ellas mismas y elevar su nivel de autoestima. Asimismo, el hecho de convivir con otras mujeres y compartir experiencias de vida, coadyuvó a que éstas pudieran superar temores e inseguridades.

Temores e inseguridades

En la investigación se identificó que cuando las mujeres decidieron su salida del hogar para formarse e incursionar en el mundo laboral, diversas inseguridades y miedos comenzaron a emerger en ellas. Entre éstos se encontraron el temor de dejar su hogar para trasladarse a los institutos de capacitación, la incertidumbre de emprender un proyecto nuevo, el no poder culminar su formación, y el no ser capaces de desempeñar ciertas actividades y funciones laborales.

No sé, como que era un miedo. Miedo a empezar algo nuevo, a no poder económicamente. (Sandra, 39 años, Escuela “Rosálva”)

Miedo, pues cuándo había yo trabajado. ¿Qué iba a hacer en una empresa? (Josefina, 50 años, ICATEN)

Los testimonios anteriores dan cuenta de lo ya señalado por Poal (1995), el hecho de que a las mujeres se les forme para permanecer en el ámbito de lo privado, y se les restrinja el aprender a transitar hacia el ámbito de lo público, propicia en éstas la conformación de una estructura mental que les indica el permanecer en donde han crecido y no aventurarse hacia lo desconocido, dando lugar al surgimiento de temores e inseguridades al explorar un mundo para el que no fueron socializadas.

Infravaloración de habilidades y rendimiento

Como consecuencia de la validación de estereotipos de género que etiquetan a las mujeres como débiles, con baja capacidad intelectual, carentes de poder y

autoridad, sin capacidad para tomar decisiones y afrontar situaciones difíciles, y destinadas al mundo de lo privado, algunas mujeres tienden a subestimar sus propias capacidades y potencialidades para estudiar y desempeñar ciertas ocupaciones.

Al respecto se encontraron casos en los que las mujeres antes y después de la capacitación dudaron de su capacidad y habilidad para realizar ciertas tareas y funciones:

Al principio [de la capacitación] sentí nervios, porque dije: “¡ih!, no la voy a hacer”. Yo decía: “yo esas cosas no las voy a hacer porque me da miedo”. (Karina, 29 años, Academia “Santa Teresita”)

Yo realmente no me sentía capacitada para ciertas tareas. Entonces yo dije: “no, a mí me falta aprender más”. (Leonor, 52 años, Academia “Santa Teresita”)

A su vez, se identificaron otros en los que las mujeres definitivamente no se consideraban aptas para estudiar y ejercer determinadas ocupaciones. Tal es el caso de Mariana, quien truncó su ingreso a la educación media superior por creer firmemente en que no contaba con la capacidad intelectual para concluir la:

Tenía miedo de entrar y no salir la prepa, de que estuviera muy pesada... ¡Ay! Se me hacía que no la iba a poder sacar adelante en calificaciones... Sigo con ese miedo. (Mariana, 17 años, Academia “Santa Teresita”)

Los testimonios anteriores ponen de manifiesto lo señalado por Burin (1999), respecto a que los estereotipos sociales acerca de las mujeres y el ejercicio del poder inciden en su carrera laboral, e inclusive éstos llegan a internalizarse en ellas mismas a tal grado que son éstas quienes evitan determinadas ocupaciones.

Internalización del modelo de maternidad abnegado y altruista

Como consecuencia de la socialización del rol de género recibida, por lo general el modelo de maternidad abnegado y altruista se posiciona en las mujeres como el rol vitalicio que ejercerán toda la vida. Ello constituyó una de las principales barreras subjetivas con las que se enfrentaron la mayoría de las mujeres sujetos de estudio en su proceso de capacitación para el trabajo, y el cual resultó muy difícil de transgredir debido a la intensidad de arraigo en la subjetividad femenina.

Fueron numerosos los testimonios en los que las mujeres declararon que sus hijos eran el motor y motivo principal por el que ellas buscaron la formación e ingreso al mercado de trabajo, a fin de estar en condiciones de poder cubrir las necesidades e intereses de ellos.

Porque tengo que, debo que, y quiero sacar adelante a mis 2 hijos... Mis hijos son la principal motivación para salir adelante... Procuero tener todo listo en casa, porque primero obviamente, primero son mis hijos. Aseguro que tengan todo lo que sea necesario. (Rebeca, 41 años, Academia "Santa Teresita")

Construcción de una subjetividad femenina que viva en función del deseo ajeno

Asimismo, la construcción de una subjetividad femenina que viva en función del deseo ajeno se posicionó como otra de las principales barreras subjetivas con las que se enfrentaron las mujeres en su proceso de formación e ingreso al mercado de trabajo, misma que limitó y/o retardó su crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional por dar preferencia y prioridad a las necesidades e intereses de los demás antes que a las propias.

Atender mí casa, lo hago con gusto. Que mis hijos lleguen y encuentren un alimento, una casa limpia, una casa en orden. A veces es imposible pero que el alimento no falte. Tenerles arreglada la ropa, lo que vayan a ocupar que esté limpio. Me gusta atenderlos y me gusta ayudar; si alguien de mi casa lo requiere, yo voy, dejo lo mío y voy a apoyar... No trabajo pero yo siento el placer de cuidarlos, de

estar con ellos y de disfrutarlos... No que: “¡ay! me siento frustrada, no tengo tiempo para mí”, no, lo estoy dando para los demás que a la vez es para mí, porque eso me hace sentir confortable, alegre, entusiasta. (Ana, 40 años, Academia “Santa Teresita”)

Como ya lo señalaban Coria, Freixas y Covas (2005), el proceso de cambios en la vida de las mujeres se ve afectado precisamente por el arraigo al modelo de maternidad incondicional, abnegado y altruista, y por la construcción de una subjetividad femenina como satélite del deseo ajeno.

Sentimientos de culpa

Por lo general, cuando las mujeres trastocan el rol tradicional de género, en ellas emergen sentimientos de culpa por dejar a los hijos o estar a medias con ellos, constituyéndose otra barrera subjetiva con las que se topan las mujeres al decidir su salida del hogar. Tal es caso de Karla, quien por querer aumentar sus ingresos económicos destinó más tiempo al trabajo y dejó mayor tiempo a su hijo en la guardería:

Un día fue tan presionado porque yo quería ganar más dinero que lo dejé hasta las 8 de la noche, y dije: “no, ¿cómo voy a tener a mi hijo tan tarde por ganar un peso más?”. Dije: “yo no soy así, ¿por qué voy a empezar a serlo?”. Fue cuando dije: “no, prefiero ganar si quieres lo mínimo pero estar con mi hijo chiquito”. Porque ese día me sentía tan mal que lo llevé a cenar un helado y unas cosas que creo le fascinaban. Y le dije: “no vuelvo a llegar por ti tan tarde hijo”... Yo me sentía muy mal, muy mal. (Karla, 41 años, Academia “Santa Teresita”)

Un caso semejante es el de Sandra, quién con frecuencia les preguntaba a sus hijas acerca de cómo percibían el hecho de que ella saliera de casa para acudir a trabajar, dado que en ella emergían sentimientos de culpa por estar a medias con sus hijas:

Mis hijas, incluso yo siempre les estoy preguntando y más a la chica: “hija, ¿no te importa que yo en la mañana me salga a trabajar?”. “No, mami”. Porque a veces como que sí siento sentimiento de culpa por no estar al cien aquí; eso es sentimiento de culpa. Entonces digo: “¿hija no te sientes mal? ¿No te lo tomas a mal que me salga?”. (Sandra, 39 años, Escuela “Rosalba”)

Vivencia de deseos contradictorios (el deseo de desarrollo profesional y a la vez el deseo construido de ser madre)

Como resultado del proceso de socialización de género, las mujeres suelen valorar de diferente manera que los hombres el crecimiento académico, el desarrollo profesional y el cuidado de otros. De ahí que cuando éstas incursionan en el mundo laboral se presentan una serie de conflictos internos: deseos de prestigio, de reconocimiento social, y de crecimiento profesional, y los deseos de ser madre y reproducir roles de género tradicionales.

Lo anterior da lugar al surgimiento de otra de las principales barreras subjetivas con las que se toparon las mujeres sujetos de estudio en su proceso de formación e ingreso al mundo laboral. Tal es el caso de Iris, quien es licenciada en informática y desempeñaba un puesto administrativo, pero renunció a él para dedicarse al cuidado de sus hijas pequeñas. No obstante, externó sus deseos de volverse a incorporar a trabajar y crecer profesionalmente:

Mis metas están más enfocadas en este momento en mi familia. Si yo puedo, quiero regresar a trabajar, si lo puedo hacer, lo voy a hacer, pero siempre y cuando mis niñas me lo permitan... A veces, sí quiero regresar a trabajar y desarrollarme profesionalmente, y que mis niñas vayan a la escuela y estar atenta a ellas. (Iris, 37 años, ICATEN)

El conflicto de ambivalencia resultante implicó para las entrevistadas como ya lo señalaba Burin (2008), un costo de oportunidad por no poner en práctica los conocimientos adquiridos en su capacitación, así como un costo psíquico debido a la frustración provocada por haber invertido en su formación y no ejercerla.

A través de la investigación se identificó además, que las mujeres con mayor escolaridad, menor fecundidad, e ideologías distintas acerca de los roles tradicionales de esposa y madre, por lo general tendían a interrumpir su vida laboral por el nacimiento de los hijos. No obstante, cuando éstos crecían, ellas lograban reincorporarse al mercado de trabajo rápidamente. Caso contrario ocurría con las mujeres que tenían menor escolaridad, mayor fecundidad, y un fuerte arraigo al rol tradicional de género, quienes tendían a interrumpir su participación en actividades económicas con mayor frecuencia, y su reingreso al mundo laboral se tornaba más complejo.

Con base en lo expuesto, se tiene que tanto la existencia de factores socioculturales invisibles que propician situaciones y condiciones discriminatorias para las mujeres, así como la prevalencia de factores de constitución de la subjetividad femenina hacia el rol tradicional de género, contribuyeron a la conformación de barreras de género en el desarrollo personal y profesional de las mujeres sujetos de estudio.

Finalmente, con base en los resultados obtenidos en la investigación, se identifica que el factor que determinó las diversas motivaciones, estrategias y barreras de género a las que se enfrentaron las mujeres en su proceso de formación e incursión al mercado de trabajo no fue en sí la edad, sino las condiciones personales, familiares, económicas y académicas en las que éstas se encontraban, debido a que se observó que tanto mujeres adolescentes como adultas que estaban en circunstancias similares, compartían motivaciones para capacitarse, recurrían a estrategias parecidas para conciliar la vida familiar con la formación e ingreso al mercado de trabajo, y se topaban con barreras de género semejantes.

Además, en las tres instituciones de capacitación seleccionadas se identificaron mujeres estudiantes con edades diversas, estado civil diferenciado, con o sin hijos, y con distintos niveles de escolaridad, hecho que permite inferir una vez más que

son las condiciones y situaciones de vida en las que se encuentran las mujeres el elemento decisivo para que estas opten por uno u otro centro.

A pesar de que en la escuela de belleza “Rosalva”, institución de carácter privado, se observó una mayor presencia de mujeres jóvenes y solteras en el sistema escolarizado (lo cual podría deberse al hecho de contar con solvencia económica, o bien, con el apoyo de los padres, y el no tener bajo su responsabilidad el cuidado y crianza de hijos), también se observó la asistencia de mujeres adultas que ya habían conformado un hogar. Mientras que en el ICATEN y la Academia Dominical “Santa Teresita del Niños Jesús”, instituciones de carácter público y social respectivamente, la cantidad de mujeres jóvenes y adultas, solteras o que han conformado un hogar, se encontró en proporciones similares. Lo anterior sugiere que la edad, el estado civil, o los hijos, no son factores concluyentes en la elección del centro de capacitación, sino las condiciones de vida en las que se encuentren las mujeres.

La experiencia de capacitación para el trabajo redituó en múltiples beneficios en la vida de las mujeres, los cuales se extendieron tanto a nivel personal como familiar. Sin embargo, la persistencia de múltiples condicionantes y restricciones de género en el desarrollo profesional de las mismas, retardaron y/o limitaron el inicio y consolidación de sus trayectorias laborales. Por tanto, éstas se vieron en la necesidad de idear acciones y estrategias para superar y vencer obstáculos si deseaban formarse y adentrarse al mundo laboral.

Conclusiones

Se ha visto que las condiciones socioeconómicas de las mujeres se han transformado rápidamente, como consecuencia de los cambios suscitados en la estructura productiva, la creciente necesidad de las mujeres de contribuir a los ingresos del hogar, el descenso de la fecundidad, el aumento de mujeres en la educación, a su mayor participación política y social, y a los cambios en la imagen femenina. Sin embargo, el ingreso de la población femenina al mercado de trabajo se ha caracterizado por presentar una creciente precariedad laboral, como resultado de la división sexual del trabajo, la validación de estereotipos de género, y la existencia de un orden de género que asigna a las mujeres las responsabilidades domésticas-familiares.

Es así, que la participación económica de las mujeres se ha caracterizado por ser de tiempo parcial, por cuenta propia, o trabajos a domicilio; por mantener una relación estrecha con actividades asociadas al hogar, al servicio y cuidado de otros, y vinculadas con cualidades y atributos considerados socioculturalmente como femeninos; por presentar menos exigencias técnicas y académicas, y por ende remuneraciones más bajas, y por ser considerada como secundaria y poco estable. Dichas características han dado lugar a la formación de fenómenos de segregación ocupacional y discriminación laboral, los cuales repercuten en las posibilidades de que las mujeres puedan desempeñar puestos mejor posicionados y remunerados.

La creciente precariedad laboral y el contexto macroeconómico de incertidumbre e inestabilidad, inciden en las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional de las mujeres, por lo que la permanencia de las mujeres en el sistema educativo formal no es garantía de que éstas consoliden sus trayectorias laborales. De ahí que fuera posible encontrar en los institutos de capacitación para el trabajo mujeres con educación básica, hasta mujeres con educación superior, y mujeres

desde los 15 hasta los 54 años de edad, quienes recurrían a la capacitación para el trabajo como una estrategia para lograr incursionar en el mercado laboral.

La capacitación para el trabajo constituye una herramienta importante para las mujeres, ya que les permite adquirir mayores conocimientos y desarrollar habilidades y destrezas, y estar en mejores condiciones para adentrarse o mantenerse en el mundo laboral.

Con base en los objetivos que perseguía la presente investigación, se partió de los estudios de género para dar respuesta a las preguntas de investigación y alcanzar los objetivos propuestos en el estudio. De ahí que se consultaran referentes teóricos desde una perspectiva de género.

Entre los principales alcances que tuvo el marco teórico en cuestión se encuentran el abordaje de la situación laboral y de formación para el trabajo de las mujeres desde una perspectiva de género; la conciliación de la vida laboral y familiar desde el análisis teórico de la familia y el trabajo, y las barreras de género en el desarrollo profesional de las mujeres, tanto estructurales como subjetivas.

Por el contrario, entre las principales limitaciones que tuvo el marco teórico se tienen el no haber identificado más autores teóricos que estudiaran la cuestión de la capacitación para el trabajo y particularmente de las mujeres; el no abordar el análisis de las políticas conciliatorias y en materia de derechos laborales, y el no haber encontrado varios de los documentos primarios de teóricos extranjeros que se dedican al análisis de las barreras de género.

Pese a las limitaciones encontradas, los referentes teóricos utilizados en el presente estudio brindaron la oportunidad de fundamentar la investigación desde una perspectiva de género, así como de facilitar el establecimiento de categorías e indicadores para efectuar de manera rápida y sencilla el análisis de los testimonios de las mujeres sujetos de estudio. De manera conjunta, el marco teórico y el

análisis de testimonios permitieron la obtención de hallazgos, y lograr con ello aportar respuestas interesantes a las preguntas y objetivos del estudio en cuestión.

Mediante la investigación realizada se identificó que la experiencia de capacitarse para el trabajo derivó en diversas trayectorias y diferentes resultados, debido al significado que para cada una de las mujeres sujetos de estudio tuvo la capacitación. Para el caso de las mujeres solteras, significó la posibilidad de planear una vida independiente a futuro. Mientras que para las mujeres que han conformado un hogar, representó una oportunidad para retomar su desarrollo personal y profesional.

Es así, como el presente estudio confirmó que la experiencia de capacitarse para el trabajo incidió benéficamente en la transformación de la vida personal, laboral y social de las mujeres. Sin embargo, también confirmó que pese a la formación recibida e incorporación de las mujeres al mundo laboral, no hubo un involucramiento equiparable en las responsabilidades domésticas-familiares por parte de los hombres, ni un cambio de mentalidad con respecto a los roles sociales de mujeres y varones; por lo que si las mujeres deseaban formarse e incursionar en el mercado de trabajo, debían ser ellas quienes solucionaran la vida doméstica y familiar.

Por tanto, como resultado de la prevalencia de un orden de género que destina a las mujeres al ámbito de lo privado, y en consecuencia les asigna las responsabilidades del funcionamiento del hogar y cuidado de la familia, conciliar la vida laboral con la familiar se tornó especialmente complejo para las mujeres.

Diversas fueron las dificultades por las que atravesaron las mujeres sujetos de estudio al tratar de compaginar su formación y trabajo con la vida familiar, entre ellas se encontró la sobrecarga de roles por las exigencias de las necesidades familiares y a la par continuar con la capacitación y desempeñar actividades

económicas, dando lugar con ello al surgimiento de una doble o triple jornada de trabajo. Esto tuvo repercusiones negativas en la salud y estabilidad de las mujeres, dado que implicó para ellas un desgaste físico y mental que se vio reflejado en su rendimiento y productividad tanto académica como laboral.

Las condiciones en las que las mujeres se incorporaron a programas de capacitación y al mercado de trabajo estuvieron en gran parte vinculadas con las condiciones en las que éstas llevaron a cabo o solucionaron sus responsabilidades familiares y domésticas. De ahí que se identificaran casos en los que las mujeres optaban por inscribirse en programas de capacitación impartidos en fines de semana, o por desempeñar actividades económicas desde casa, empleos de medio tiempo, o bien, elegir trabajos en los cuales pudieran llevar consigo a los hijos.

No obstante la prevalencia de la desigualdad e inequidad de género en la familia, se vislumbraron avances importantes. Las entrevistadas mostraban conciencia de las dificultades que presenta el mercado de trabajo, así como de la desigualdad de oportunidades para mujeres y hombres, ante las cuales buscaban alternativas de éxito. Asimismo, ellas tendían a demostrar que poseían la capacidad de generar ingresos al igual que sus parejas, anhelaban tener éxito tanto en el ámbito familiar como laboral, e indicaban el camino a seguir para transformar los esquemas de pensamiento tradicionales de género de sus hijos e hijas, y lograr que ellos y ellas se posicionaran como precursores de una sociedad más equitativa e igualitaria.

La posibilidad de poder participar en actividades económicas, y con ello obtener sus propios ingresos monetarios, les permitió a las mujeres sujetos de estudio posicionarse a sí mismas como personas con mayor autonomía. Emplean con más libertad y autoridad los recursos económicos de que disponen, aunque la mayor parte la destinan para la familia más que en beneficio personal.

Sentir que su trabajo era valorado, reconocido y demandado por diversas personas, coadyuvó a que éstas salieran del ámbito doméstico-familiar e incursionaran en el mundo laboral, lo cual refleja el grado de confianza que iban adquiriendo no sólo en el desempeño de su trabajo remunerado, sino también en sí mismas.

Las relaciones sociales generadas entre las mujeres que se capacitan para el trabajo, facilitaron que éstas compartieran experiencias de vida, aspiraciones y necesidades. En estas relaciones encontraron a otras mujeres en condiciones económicas y familiares semejantes, con las cuales pudieron comentar estrategias que les permitieron salir adelante, es decir, las mujeres comenzaron a generar sororidades y alianzas. A pesar de que estos lazos no dieron pauta para salir de los esquemas y roles establecidos para las mujeres que asumen dobles o triples jornadas de trabajo, sí contribuyeron a que éstas adquirieran mayor autonomía personal.

Los aprendizajes y experiencias adquiridas, el desarrollo de habilidades y destrezas, la formación de nuevas relaciones sociales, la generación de sororidades, la incursión en el mercado de trabajo, el contribuir a la economía del hogar, y darse cuenta que pueden salir adelante incluso en condiciones desfavorables, les brindó a las mujeres sujetos de estudio la oportunidad de ampliar sus horizontes, y con ello visualizar nuevas opciones de desarrollo tanto personal como profesional. Por lo anterior, algunas mujeres fueron capaces de retomar sueños postergados, e incluso de replantear nuevas metas y objetivos en sus vidas.

Es así, como el presente estudio confirmó que para las mujeres en cuestión, el significado de la experiencia de capacitarse para el trabajo no se relaciona solamente con la posibilidad de generar ingresos monetarios propios, sino que también se vincula con la oportunidad de adquirir e incrementar su autonomía económica y personal.

La participación en actividades económicas y la autonomía adquirida les permitió a las mujeres sujetos de estudio incrementar su participación en el espacio público, y a pesar de que seguían presentes, el ámbito doméstico y el rol de madre-esposa-ama de casa o hija se resignificaron.

A fin de lograr compaginar la vida familiar con la formación e ingreso al mercado de trabajo, las mujeres tendieron a efectuar una serie de ajustes y reacomodos entre los patrones de socialización de género tradicionales y sus intereses y aspiraciones tanto personales como profesionales. De ahí que la dinámica de la vida familiar cambiara, como consecuencia de la reestructuración de tiempos y horarios, y la redistribución de actividades y responsabilidades en el hogar.

La presente investigación confirmó que a pesar de que las mujeres sujetos de estudio solicitaban el apoyo de la pareja y los hijos e hijas en las actividades domésticas y responsabilidades familiares, éstas no pretendían ser reemplazadas totalmente, por lo que se detectó que incrementar su autonomía no implicaba renunciar a las responsabilidades doméstico-familiares, sino que formaba parte de la conciliación que realizaban con su vida familiar.

Es así como se identificó que las mujeres en cuestión establecían procesos de negociación con los integrantes de la familia, pero eran ellas quienes decidían qué cedían y qué reclamaban. En este sentido, el estudio realizado confirmó que las mujeres sujetos de estudio le atribuían un alto valor al espacio doméstico-familiar, y consideraban que éste último no estaba en contradicción con el espacio público, sino que eran espacios diferenciados que resultaban necesarios conciliar si deseaban formarse e incursionar en el mundo laboral.

Fue precisamente en el proceso de conciliación e ingreso a la formación y al mercado de trabajo, en el que las mujeres sujetos de estudio se enfrentaron con una diversidad de obstáculos y/o contratiempos, los cuales limitaron y/o retardaron su capacitación e incorporación al mundo laboral. Entre éstos se encontraron

barreras provenientes de dimensiones tanto estructurales como subjetivas, ambas configuradas por la existencia de la división sexual del trabajo, la validación de constructos socioculturales de roles y estereotipos de género, y la persistencia de un orden de género.

No obstante, a pesar de las múltiples dificultades e impedimentos con los que se toparon las mujeres, la investigación realizada confirmó que por lo general ellas fueron capaces de superarlos y salir adelante. Entre las principales estrategias a las que recurrieron las mujeres sujetos de estudio para vencer obstáculos, se encontraron la formación de redes de apoyo, mediante las cuales lograron resolver la conciliación de la vida familiar con la capacitación y el trabajo. Además, se identificó que las redes de apoyo jugaron un papel relevante para que las mujeres pudieran encontrar trabajo, o bien, para mejorar las condiciones del mismo. Por lo que se infiere que las redes de apoyo son fundamentales para que las mujeres puedan ampliar sus posibilidades de crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional, así como para tener acceso a mejores condiciones de empleo y actualización académica.

Asimismo, el ajuste de horarios y recursos económicos constituyó otra de las tácticas por las cuales optaron las mujeres para superar las dificultades que se presentaron en su proceso de ingreso y continuación en la capacitación para el trabajo. De ahí que reservaran tiempos para cumplir con las tareas y actividades vinculadas a su formación, pero sólo en fines de semana; optimizaran al máximo los recursos monetarios aportados por la pareja, y desempeñaran actividades económicas desde casa o venta de productos por catálogos, a fin de tener una fuente de ingresos que les permitiera costear los gastos de su capacitación.

A su vez, el establecimiento de relaciones interpersonales brindó a las mujeres la oportunidad de modificar su autoconcepto, elevar su autoestima, vencer temores, superar frustraciones e inseguridades, y valorar sus capacidades y habilidades. Esto como resultado de los lazos sociales formados, mediante los cuales las

mujeres compartieron sus situaciones de vida, experiencias, sentimientos, emociones y pensamientos, y propiciaron procesos de apoyo y colaboración mutua, es decir, generaron sororidades.

Por último, el presente estudio identificó que el quebrantamiento de los propios esquemas de pensamiento se posicionó como una vía para menguar patrones tradicionales de género; sin embargo, en ningún caso implicó una ruptura o una transformación total. No obstante, el tratar de romper con la ideología tradicional del rol de género internalizada desde la infancia, permitió a las mujeres sujetos de estudio expandir su visión hacia otros entornos, ampliar sus opciones de crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional, e inculcar en sus hijos e hijas la igualdad y equidad de género.

En general, las mujeres sujetos de estudio enfrentaron fuertes restricciones para iniciar y consolidar sus trayectorias laborales, para crecer y desarrollarse tanto personal como profesionalmente, y en la reconstrucción de sí mismas y sus proyectos de vida. En este sentido, las capacidades y habilidades, los recursos emocionales, laborales, económicos, y de redes de apoyo de que disponían las mujeres, resultaron ser aspectos fundamentales para que pudieran reconstruir positivamente sus esquemas de pensamiento tradicionales de género, así como sus trayectorias laborales.

Con base en lo expuesto, se puede decir que si bien la capacitación para el trabajo por sí sola no solucionará el problema de exclusión laboral y social de las mujeres, ésta sí contribuye en abrir caminos para que ellas puedan lograr su autonomía personal y económica.

Finalmente, resulta conveniente efectuar algunas precisiones metodológicas. La presente investigación puede ser abordada desde diversas disciplinas, como la economía y la sociología del trabajo, mediante las cuales se puedan obtener múltiples perspectivas e interpretaciones sobre la compleja problemática de la

situación laboral por la que atraviesan las mujeres. Por tanto, se hace una explícita invitación a explorar la investigación social de manera interdisciplinaria. En especial cuando se abordan aspectos educativos y económicos como la formación y el trabajo de las mujeres, se hacen necesarios aportes que investiguen las dimensiones tanto personales como micro y macrosociales.

Asimismo, se considera pertinente abordar la complejidad que resulta de vincular factores estructurales como la educación, el empleo, niveles de ingresos, y salud reproductiva, con factores subjetivos como el nivel de satisfacción personal y profesional. Dichas complejidades serían convenientes analizarlas con propuestas metodológicas mixtas.

Además, en el caso particular de los estudios de género y en especial de las mujeres, se considera pertinente profundizar y extender la investigación hacia temáticas de desarrollo y bienestar, y procesos de reconstrucción de las mujeres.

A su vez, se considera pertinente llevar a cabo estudios longitudinales que analicen las reestructuraciones efectuadas en la vida familiar, como consecuencia del ingreso de las mujeres a la formación y mercado de trabajo, con la finalidad de analizar los cambios tanto estructurales como subjetivos que se generan al interior del nicho familiar y su impacto en la transformación personal y profesional de las mujeres.

Por otra parte, entre las principales limitantes del presente estudio, se encuentra el no haber captado y analizado las perspectivas de actores sociales clave en el desarrollo profesional de las mujeres, mencionados por ellas mismas en sus testimonios: docentes, empleadores, y médicos.

Otra de las limitantes de la investigación realizada fue el hecho de que no se consideraron las perspectivas masculinas sobre las problemáticas femeninas planteadas. De ahí que no se analizaran las opiniones y pensamientos de los

hombres con respecto a la formación e ingreso al mercado de trabajo de las mujeres sujetos de estudio, y obtener con ello el grado de influencia que éstos tienen en el crecimiento y desarrollo profesional de las mismas.

No obstante, se considera que el haber enfocado el análisis de la experiencia de capacitación desde la perspectiva de las mujeres, brindó la oportunidad de conocer las condiciones personales, familiares y laborales en las que éstas se encuentran, así como las situaciones de vida por las que atraviesan al trastocar los roles tradicionales de género al transitar del ámbito privado al ámbito público, del trabajo doméstico al trabajo extradoméstico.

De igual manera, el haber centrado el estudio desde la perspectiva de las experiencias de las mujeres permitió identificar las formas en que éstas han interiorizado el rol masculino, al pasar de amas de casa a proveedoras de ingresos; así como los avances que presentaron en la reconstrucción de esquemas de pensamiento tradicionales de género y en la resignificación del rol de género. De ahí que se identificara que las mujeres transitaban hacia el espacio público, sobre todo en formación y empleo, aunque de forma discriminatoria con respecto a los hombres, y se observara que éstas cuestionaban los condicionamientos de género pero aún se asumían como principales responsables del hogar y de la familia.

Por último, resulta conveniente señalar las contribuciones de orden teórico y metodológico que efectúa la presente investigación a los estudios y debates contemporáneos de género, así como las aportaciones que realiza al campo de la sociología del trabajo.

Entre las principales aportaciones de orden teórico se encuentra el contribuir al conocimiento y análisis de la capacitación para el trabajo desde una perspectiva de género, y en particular de las mujeres, dado que se identificaron pocos estudios que abordaran la cuestión de las mujeres en el proceso de formación y

capacitación para el trabajo, aspecto que resulta fundamental para entender las maneras en que las mujeres se adentran al mundo laboral, las condiciones en que lo realizan, las situaciones a las que se enfrentan, los recursos de que disponen y utilizan para lograrlo, así como los significados que adquiere en sus vidas dicha experiencia y la incidencia que tiene la capacitación en su vida personal, familiar y laboral.

Los aportes metodológicos que realiza el presente estudio se centran principalmente en vivir la experiencia de capacitación junto con las mujeres, con el objeto de observar y vivenciar los inicios, progresos y desarrollos que éstas tienen como resultado de la experiencia de capacitarse para el trabajo. Pero además, conocer y compartir las adversidades y dificultades a las que ellas se enfrentan en el ingreso y continuación en programas de capacitación; así como las estrategias y tácticas a las que recurren para superar los obstáculos. Todo ello permite tener un panorama más amplio de las condiciones y situaciones de vida en las que se encuentran las mujeres sujetos de estudio, así como de los avances que ellas tienen tanto a nivel personal, familiar y laboral.

Finalmente, la investigación realizada efectúa algunas contribuciones al campo de la sociología del trabajo, entre ellas se encuentran el aportar información referente al tipo de oferta de cursos y programas de formación para el trabajo que imparten los institutos de capacitación. Por lo general, la oferta de capacitación es limitada y se orienta al trabajo tradicional por género, con una división marcada de cursos para hombres y para mujeres, y se caracteriza por adiestrar a la población en la práctica de un oficio, lo cual disminuye las probabilidades de que las mujeres desempeñen u ocupen empleos mejor remunerados.

A su vez, los programas de capacitación se dirigen a ciertos sectores sociales, frecuentemente a la población perteneciente a la clase baja y media baja y con un nivel de instrucción bajo, sin que eso signifique que otros sectores de la población no puedan recurrir a recibir la instrucción. Además, se identifica que el esquema

de capacitación ofertado no les permite a las mujeres emprender o financiar sus propios negocios.

Como se puede observar, la capacitación para el trabajo no se orienta a modificar los constructos socioculturales de género existentes en la sociedad, aunado al hecho de que persiste una carga estructural y subjetiva que dificulta el quebrantamiento de la subjetividad femenina tradicional. No obstante, se considera que la experiencia de capacitarse para el trabajo brinda a las mujeres la oportunidad de transitar del ámbito privado al ámbito público, proceso en el cual ellas pueden comenzar a transformar sus identidades de género.

Fuentes documentales

- Academia Dominical Santa Teresita del Niño Jesús (2016). *Facebook Academia De Santa Teresita*. Recuperado de: <https://www.facebook.com/AcademiaDeSantaTeresita/>
- Aguayo, E. y Lamelas, N. (2011). Educación y empleo: desigualdad de género en las regiones mexicanas. 2000-2005. *Revista de Estudios Feministas*, 19 (3), 733-750.
- Aguilar, T. (2008). *El sistema sexo-género en los movimientos feministas*. Recuperado de: <http://amnis.revues.org/537>; DOI: 10.4000/amnis.537
- Aguirre, R. (2001). Trabajo y género. Caminos por recorrer. En Aguirre, R. y Batthyány, K. *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*. Montevideo: Cinterfor, 165-180.
- Alonso, M. y Brandariz, G. (2004). Género y espacio público urbano. *Conferencia dictada en el Instituto Hannah Arendt*. Argentina.
- Arriagada, I. (2007). Transformaciones familiares y políticas de bienestar en América Latina. En Arriagada, I. *Familias y políticas públicas en América Latina: Una historia de desencuentros*. Chile: CEPAL/UNFPA, 125-152.
- Bazdresch, M. (1999). La metodología cualitativa y el análisis de la práctica educativa. En Mejía, R. y Sandoval, S. *Tras las vetas de la investigación cualitativa*. Jalisco, México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, 175-191.
- Bucio, A. (2014). *Brechas de género: La mujer mexicana entre el suelo pegajoso y el techo de cristal*. México: Instituto Tecnológico Autónomo de México.
- Burin, M. (1999). Género y psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables. En Burin, M. y Dio, E. *Género, psicoanálisis, subjetividad*. Argentina: Paidós, 61-99.
- _____ (2001). Estudios de género. Reseña histórica. En Burin, M. y Meler, I. *Género y familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*. Argentina: Paidós, 19-29.

- _____ (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39 (1), 75-86.
- Bruner, E. (1986). Introduction. Experience and Its Expressions. En Turner, V. y Bruner, E. *The anthropology of experience*. United States of America: University of Illinois, 3-30.
- Cabral, B. y García, C. (2003). *El género. Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones sociales entre los sexos*. Recuperado de: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/16344/1/genero-categoria.pdf>
- Cambriles, M., Marco, A., Martínez, I., Martínez, R., Navarro, C., Perea, M. y Suárez, M. (2007). *Diagnóstico y autodiagnóstico de barreras de género. Posicionamiento de la mujer ante el empleo*. España: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental.
- Castells, M. (2009). *Comunicación y poder*. Madrid: Alianza editorial.
- Castro, R. (1996). En busca del significado: supuestos, alcances y limitaciones del análisis cualitativo. En Szasz, I. y Lerner, S. *Para comprender la subjetividad*. México: El Colegio de México, 57-85.
- Cayeros, L. (2002). ¿Estudias o trabajas? ¿En qué trabajamos las mujeres en Nayarit? En González, F. *La condición actual de la mujer en Nayarit*. Nayarit: Universidad Autónoma de Nayarit, 116-122.
- Cervantes, I. (2013). Los retos de los derechos de la mujer en Nayarit. En Enríquez, P. y Madero, J. *Soy Constitucional. Derechos fundamentales de los nayaritas*. Nayarit: Poder Judicial del Estado de Nayarit, 15-20.
- Colín, M., Gallaga, M. y Martínez, G. (2011). *Trayectoria laboral de género: un estudio comparativo entre instituciones de educación superior públicas y privadas*. Recuperado de: http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/AMET2011/REC/TEXT0/17/17_02.pdf
- CEPAL (2005). *Panorama Social de América Latina 2004*. Chile: CEPAL.
- Contursi, M. y Ferro, F. (2000). *La narración. Usos y teorías*. Argentina: Norma.
- Coria, C., Freixas, A. y Covas, S. (2005). *Los cambios en la vida de las mujeres. Temores, mitos y estrategias*. España: Paidós.

- Cureño, A. (2008). Una escuela dominical con historia. *Periódico Express de Nayarit*. Recuperado de: <http://www.periodicoexpress.com.mx/nota.php?id=215172>
- de Oliveira, O. y Ariza, M. (2001). Transiciones familiares y trayectorias laborales femeninas en el México urbano. *Cadernos pagu*, 17 (18), 339-366.
- _____ (2002). Trabajo femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos. En de la Garza, E. *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: COLMEX/FLCS/UAM/FCE, 644-663.
- Delgado, G., Bustos, O. y Novoa, R. (1998). *Ni tan fuertes ni tan frágiles. Resultados de un estudio sobre estereotipos y sexismo en mensajes publicitarios de televisión y la Educación a Distancia*. México: UNICEF/PRONAM.
- Dirección de Planeación y Evaluación (2013). *Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit*. Recuperado de: <http://www.icaten.gob.mx/index.php/features/antecedentes-del-instituto>
- DGCFT (2016). *Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo*. Recuperado de: <http://www.dgcft.sems.gob.mx/prin.php>
- Donoso, T., Figuera, P. y Rodríguez, M. (2011). Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria. *Revista de Educación*, (355), 187-212; DOI: 10-4438/1988-592X-RE-2011-355-021
- Eagly, A. y Carli, L. (2007). "Las mujeres y el laberinto del liderazgo", en *Scribd. Harvard Business Review América Latina*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/62190606/Las-mujeres-y-el-laberinto-del-liderazgo-1>
- Escuela de Belleza Rosalva (2016). *Escuela de Belleza Rosalva*. Recuperado de: <http://www.escueladebellezarosalva.com.mx/>
- Fuente, M. (2008). Cruzando el umbral. Mujeres en el proceso de paso del espacio privado al público. En Huguet, M. y González, M. *Género y espacio público*. Madrid: Dykinson, 80-102.

- Fundación Mujeres (2007). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia que beneficia a las empresas*. Badajoz: Proyecto MELKART - Iniciativa Comunitaria EQUAL.
- Gamba, S. (2008a). "Feminismo: historia y corrientes", en *Mujeres en red. El periódico feminista*. Recuperado de: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1397>
- _____ (2008b). "¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?", en *Mujeres en red. El periódico feminista*. Recuperado de: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>
- García, B. y de Oliveira, O. (2006). La familia y el trabajo: principales enfoques teóricos e investigaciones sociodemográficas. En de la Garza, E. *Tratado latinoamericano de sociología*. México: Anthropos/UAM, 148-170.
- Giddens, A. (2000). *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*. España: Taurus.
- Gimeno, M. y Rocabert, E. (1998). *Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional*. Recuperado de: <http://www2.uned.es/reop/pdfs/1998/09-15-1---025-Gimeno.pdf>
- Guba, E. y Lincoln, Y. (1994). Competing paradigms in qualitative research. En Denzin, N. y Lincoln, Y. *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications, 105-117.
- Guzmán, F., Rodríguez, H. y González, P. (2008). *Diagnóstico sobre las desigualdades de género en el Estado de Nayarit*. Nayarit: Instituto de la Mujer Nayarita.
- H. Congreso del Estado de Nayarit (2016). *Historia de Nayarit*. Recuperado de: <http://www.congresonayarit.mx/nayarit/historia-de-nayarit/>
- Harding, S. (1987). Is there a feminist method? *Feminism and Methodology*. Bloomington: Indiana University Press.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hopenhayn, M. (2007). Cambios en el paradigma del trabajo remunerado e impactos en la familia. En Arriagada, I. *Familias y políticas públicas en*

- América Latina: Una historia de desencuentros*. Chile: CEPAL/UNFPA, 63-76.
- INEGI (2015a). *Encuesta Intercensal 2015*. Recuperado de: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales_2015_12_22.pdf
- _____ (2015b). *Encuesta Intercensal 2015*. Recuperado de: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/Panorama2015/Web/Contenido.aspx#Nayarit18000>
- _____ (2015c). *Encuesta Intercensal 2015*. Recuperado de: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/especiales/ei2015/doc/eic_2015_presentacion.pdf
- INMUJERES (2003). *Las mexicanas y el trabajo II*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- _____ (2004). *El ABC de género en la administración pública*. México: INMUJERES / PNUD.
- _____ (2007). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- _____ (2009). *Sistema de Indicadores de Género*. Recuperado de: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>
- _____ (2015). *Sistema de Indicadores de Género*. Recuperado de: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>
- Jelin, E. (2007). Las familias latinoamericanas en el marco de las transformaciones globales. En Arriagada, I. *Familias y políticas públicas en América Latina: Una historia de desencuentros*. Chile: CEPAL/UNFPA, 93-123.
- Lamas, M. (1995). "La perspectiva de género", en *La Tarea. Revista de Educación y Cultura*. Recuperado de: <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>
- Larrosa, J. (2006). "Sobre la experiencia". *Aloma: revista de psicología, ciències de l'educació i de l'esport Blanquerna*, (19), 87-112.

- Longo, M. (2009). Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 11 (28), 118-141.
- Madrid, Empresas y Conciliación (2007). *Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas*. Madrid: Universidad de San Pablo – CEU y Comisiones Obreras de Madrid.
- Madrugal, B. (2009). *Habilidades directivas*. México: McGraw-Hill.
- Martínez, C. (1996). Introducción al trabajo cualitativo de investigación. En Szasz, I. y Lerner, S. *Para comprender la subjetividad*. México: El Colegio de México, 33-56.
- Martínez, G. (2001). Los límites del poder femenino, en *Difusión Cultural. Revista Casa del tiempo*. Recuperado de: <http://www.difusioncultural.uam.mx/revista/feb2001/martinez.html>
- Miles, M. y Huberman, M. (1994). *Qualitative data analysis*. London: Sage Publications.
- Murillo, S. (1996). *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. España: Siglo XXI de España Editores S.A.
- Nicolás, C., López, M. y Riquelme, P. (2010). *La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España*. España: Universidad de Murcia.
- OIT (1975). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R150
- _____ (2014). *Tesaurus de la Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Pieck, E. (2012). *En el camino... formación para el trabajo e inclusión: ¿hacia dónde vamos?* México: Universidad Iberoamericana, A. C. - Institutos de Capacitación para el Trabajo.
- PNUD (2012). *El índice de Desarrollo Humano en México: cambios metodológicos e información para las entidades federativas*. México: Offset Santiago.

- _____ (2014). *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: nueva metodología*. México: Danda Diseño e Impresión.
- Poal, G. (1995). Reflexiones en torno a los aspectos psicosociales que inciden en la relación mujeres-mundo laboral. *Cuadernos de relaciones laborales*, (6), 93-105.
- Pujadas, J. (1992). *El método biográfico: El uso de las historias de vida en ciencias sociales*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- RAE (2016a). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=7HbGYPr>
- _____ (2016b). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=HlelZln>
- _____ (2016c). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=EO5CDdh>
- Reyes, R. (2005). La autonomía psicológica en mujeres profesionales: análisis de un caso. *Otras Miradas*, 5 (1), 0.
- Rico, N. (1996). *Formación de los recursos humanos femeninos: prioridad del crecimiento y de la equidad*. Recuperado de: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/5686/lcl947.pdf>
- Rivas, M. (1996). La entrevista a profundidad: un abordaje en el campo de la sexualidad. En Szasz, I. y Lerner, S. *Para comprender la subjetividad*. México: El Colegio de México, 199-223.
- Rocha, T. y Cruz, C. (2013). Barreras estructurales y subjetivas en la transición de roles de mujeres mexicanas y su malestar emocional. *Acta Colombiana de Psicología*, 16 (1), 123-135.
- Samaniego, S. y Ochoa, K. (2009). *Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México*. México: Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género.
- Sistema Nacional de Información de Escuelas (2010). *Sistema Nacional de Información de Escuelas*. Recuperado de: <http://www.snie.sep.gob.mx/SNIESC/>

- Sifuentes, E. (2002). Globalización, desarrollo local y género. En González, F. *La condición actual de la mujer en Nayarit*. Nayarit: Universidad Autónoma de Nayarit, 133-145.
- Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 19 (1), 61-72.
- Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral (2016). *Nayarit Información Laboral*. México: STPS.
- Therborn, G. (2007). Familias en el mundo. Historia y futuro en el umbral del siglo XXI. En Arriagada, I. *Familias y políticas públicas en América Latina: Una historia de desencuentros*. Chile: CEPAL/UNFPA, 31-61.
- Tunal, S. (2007). Propuesta teórica para el estudio del mercado de trabajo femenino. *Theoria*, 16 (1), 49-61.
- Yañez, M. (1990). *Formación de recursos humanos y diferencias de género*. Recuperado de: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/16850/S9000026_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Guion temático sobre la experiencia de capacitarse para el trabajo.

Para comenzar, me gustaría que me hablaras un poco acerca de ti: ¿Quién eres? ¿Qué edad tienes? ¿A qué te dedicas? ¿Cómo está integrada tu familia? ¿Qué te gusta hacer?

Educación y desarrollo:

- Me gustaría que me contaras un poco acerca de cómo ha sido a lo largo de tu vida tu paso por la escuela... ¿Hasta qué grado llegaste? ¿Cuáles fueron las razones por las cuales llegaste hasta ese grado?
- ¿Qué fue lo que te impulsó o motivó a capacitarte para el trabajo?
- ¿Cuáles fueron las razones por las que elegiste específicamente el curso de capacitación en el que estás inscrita?
- ¿Cómo te sientes con respecto al hecho de capacitarte para el trabajo?
- ¿Cuáles son tus expectativas con respecto a tu capacitación para el trabajo?
- ¿Qué sucedió cuando le compartiste a tu pareja que deseabas capacitarte para el trabajo? ¿Cómo te influyó lo que te dijo?
- ¿Qué crees que piensen tu pareja y tus hijos(as) sobre el hecho de capacitarte para el trabajo?
- Cuando regresas de tu capacitación a casa, ¿qué ves? ¿Qué escuchas?
- Antes de tu capacitación, ¿cómo se organizaban y distribuían las actividades en tu hogar?... y ahora que te capacitas ¿qué cambios hubo? ¿Cómo se organizan las labores en casa? (actividades, horarios... que sea lo más detallado posible).
- Me gustaría que me describieras un día en el que tienes que ir a tu curso de capacitación, desde que te levantas hasta que te vas a dormir. Y cómo es un día en el que no vas a tu curso.
- ¿Cómo crees que tu capacitación le va a beneficiar a tu familia?

- ¿Cuáles serían para ti los principales logros que obtuviste al capacitarte para el trabajo?
- ¿Qué oportunidades se te han presentado a partir de que decidiste capacitarte para el trabajo?
- ¿Cuáles serían para ti las vivencias más significativas de tu capacitación para el trabajo?
- ¿Qué cambios observas en tu persona como resultado de tu capacitación?

Trabajo extradoméstico:

- Me gustaría que me platicaras un poco acerca de tus experiencias con el trabajo, desde tu primer trabajo remunerado hasta la actualidad (lugares, actividades desempeñadas).
- ¿Cuáles serían los principales motivos para iniciar, permanecer o cambiar de trabajo?, o bien, para “decidir” ya no trabajar (en caso de que aplique).
- ¿Cómo te sientes con respecto a tu actual trabajo?
- ¿Qué significa para ti tu trabajo? ¿Qué tan importante es para ti tu crecimiento y desarrollo profesional?
- ¿Qué piensa tu pareja, tus hijos, tus padres, acerca de que trabajes o no trabajes?
- ¿A qué destinas los ingresos que obtienes de tu trabajo?
- ¿Cuáles han sido las principales estrategias a las que has recurrido para conciliar las actividades de tu hogar con las de tu trabajo?
- ¿Cuáles serían los principales beneficios o aspectos positivos que consideras has obtenido de tus trabajos a lo largo de tu vida?

Familia de origen:

- Me gustaría que me contaras un poco acerca de la familia formada por tus padres (tu familia de origen)... ¿cómo estaba integrada? ¿Cuáles eran las condiciones económicas y educativas bajo las cuales vivían? ¿Quién era la figura de autoridad?

- ¿Cómo se distribuían las labores domésticas en tu hogar? ¿Quién traía el dinero a casa?
- ¿Cómo se veía en casa la educación y el trabajo remunerado en general, y en especial de las mujeres?
- ¿Qué escuchaste decir sobre las mujeres y los hombres durante tu infancia? ¿De quién lo escuchaste? ¿Cómo te influyó eso en tu vida?
- ¿Cómo fue la educación en tu familia con respecto al matrimonio, lo que es ser mujer, y la virginidad?
- ¿Cuáles consideras que han sido los valores que recibiste en tu familia, que más presentes han estado a lo largo de tu vida y hasta el día de hoy?

Subjetividades y género:

- Me gustaría que hicieras una descripción de ti misma... ¿Cómo consideras que eres? ¿Qué cualidades y defectos tienes?
- ¿Cuáles son tus principales metas y sueños en la vida?
- ¿Cómo te visualizas en 2019 (pareja, hijos, trabajo, estudios, situación personal)? ¿Dónde piensas estar? ¿Con quiénes? ¿Haciendo qué? ¿Consideras que habrá cambios con respecto a tu situación de vida actual? ¿Cuáles serían dichos cambios?
- ¿Cómo te visualizas en 2026 (dentro de 10 años)? ¿Con quién y haciendo qué?
- ¿Cómo te visualizas de adulta mayor? ¿Quiénes crees que estarán contigo en tu vejez?
- ¿Cuánto tiempo destinas para ti sola a la semana? ¿En qué lo usas? ¿Cómo te hace sentir eso? ¿Cuáles consideras son tus prácticas de “cuidado” hacia ti misma?
- Si tuvieras la oportunidad de tener un fin de semana para ti sola, ¿qué te gustaría hacer? ¿A dónde te gustaría ir?
- ¿Qué ha significado para ti la maternidad?
- ¿Cómo te sientes con tu condición de mujer, por el hecho de ser mujer?

- Desde tu perspectiva, ¿qué cualidades debe tener una mujer y qué funciones debe desempeñar? ¿Y cuáles un hombre?
- ¿Cuál es tu opinión acerca de los roles y estereotipos que les han sido asignados a mujeres y hombres en la sociedad? ¿Cómo te sientes al respecto? ¿Qué te gustaría que fuera diferente?
- ¿Qué piensas acerca de que las mujeres se preparen profesionalmente y trabajen?
- ¿Qué es para ti el matrimonio? ¿Qué piensas de vivir en unión libre? ¿Qué piensas sobre el divorcio?

... Entonces, ¿qué te ha parecido tu vida? ¿Hay algo que te hubiera gustado fuera diferente? Y en caso de que sí, ¿qué sería?