PREFIGURANDO EL TRABAJO: LOS IMAGINARIOS LABORALES DE LAS Y LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE SAN LUIS POTOSÍ EN RELACIÓN CON LA BRECHA DE GÉNERO

ECKERLY GOSS JENNIFER ANNE
EL COLEGIO DE SAN LUIS, A.C.

TEMÁTICA GENERAL: EDUCACIÓN DESIGUALDAD SOCIAL, INCLUSIÓN, TRABAJO Y EMPLEO

RESUMEN

La educación tecnológica de nivel universitario en México pretende formar a elementos de recursos humanos con perfiles profesionales idóneos para el mercado laboral, y en este marco educativo, los estudiantes universitarios se someten a nuevas formas de aprender y construir el conocimiento, por lo que se construyen otros modos de constituir al sujeto trabajador profesional y, por ende, nuevas identidades laborales y profesionales. En la construcción social del sujeto trabajador, se relacionan representaciones e imaginarios de género vinculados con el ejercicio profesional, transmitidos en la escuela y en la esfera social. El componente de género comienza a construirse y articularse desde la socialización primaria y trasciende el aspecto laboral de las biografías de los trabajadores en una relación dinámica entre las distintas esferas de sus vidas. Con la presente ponencia se busca analizar el proceso de construcción de las prefiguraciones laborales relacionadas con el género de las y los estudiantes de la Universidad Politécnica de San Luis Potosí en el marco a su proceso de transición de la escuela al trabajo, a partir de una encuesta cualitativa y narrativas recogidas en entrevistas semi-estructuradas en un diseño de corte mixto.

Palabras clave: género, jóvenes, inserción laboral, expectativas, discriminación sexual

Introducción

El subsistema de educación tecnológica superior mexicano vio nacer sus redes de universidades en medio de cambios estructurales en la economía del país (Arzate Salgado Romero

González, 2007; Flores Crespo, 2009) y los concomitantes cambios en el mercado laboral que exige a sus empleados nuevas competencias en un proceso de formación continua. Ante ello, la educación tecnológica de nivel universitario en México pretende formar a elementos de recursos humanos con perfiles profesionales idóneos para el mercado laboral mediante políticas educativas que reflejan las tendencias neoliberales dominantes y modelos basados en competencias ideados a partir de proyectos impulsados por organismos internacionales (Flores-Crespo, 2008).

En este marco educativo, los estudiantes universitarios se someten a nuevas formas de aprender y construir el conocimiento, por lo que se construyen otros modos de constituir al sujeto trabajador profesional y, por ende, nuevas identidades laborales y profesionales. En la construcción social del sujeto trabajador, se relacionan representaciones e imaginarios de género vinculados con el ejercicio profesional, transmitidos en la escuela y en la esfera social. El componente de género comienza a construirse y articularse desde la socialización primaria y trasciende el aspecto laboral de las biografías de los trabajadores en una relación dinámica entre las distintas esferas de sus vidas (Nyström, 2009). Con la presente ponencia se busca analizar el proceso de construcción de las prefiguraciones laborales relacionadas con el género de las y los estudiantes de la Universidad Politécnica de San Luis Potosí en el marco a su proceso de transición de la escuela al trabajo, a partir de una encuesta cualitativa y narrativas recogidas en entrevistas semi-estructuradas en un diseño de corte mixto.

Desarrollo

La Universidad Politécnica de San Luis Potosí (en adelante la "Politécnica") abrió sus puertas en 2001 a partir de una iniciativa impulsada por la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de San Luis Potosí (De la Garza Vizcaya, 2003). Actualmente ofrece seis carreras: dos licenciaturas y cuatro ingenierías y cuenta con población estudiantil de 4,876 estudiantes en el ciclo escolar 2014-2015, con un total de 1,981 mujeres y 2,895 hombres (ANUIES, 2015). Su apertura representa parte del esfuerzo gubernamental por hacer frente a cambios coyunturales en el ámbito económico mediante respuestas enfocadas directamente a la formación de personal calificado, por lo que fue seleccionada la Politécnica como sitio idóneo para indagar sobre los procesos de subjetivación desde la formación académica y la transición de la universidad al mercado laboral.

La concepción narrativa de identidad basada en el proceso de *mímesis* en el sentido ricoeuriano aporta al vocabulario en torno al trabajo identitario en contextos educativos y laborales (Mallett Wapshott, 2011). La *mímesis*, en la cual se origina la noción de prefiguración, es un proceso en el cual se construyen significados en torno a las experiencias vividas que ocurren en el tiempo (Ricoeur, 1984). Al contemplar la forma en que los estudiantes prefiguran su vida laboral, podemos comprender la forma en que interpretan y dan significado a sus encuentros con el mundo del trabajo. Ricoeur (1984) planteó un proceso mimético en tres etapas que interactúan y se interrelacionan en

actos imaginarios, llamadas "mímesis$_1$, mímesis$_2$, mímesis$_3$," que corresponden al pasado, el presente como acto mediador y el futuro imaginado, respectivamente, y que interactúan en un proceso de "imitación creadora" a partir de la cual los sujetos interiorizan objetos físicos e ideas y tradiciones para crear algo nuevo.

Los estudiantes y recién egresados a los que encuesté y entrevisté están en la etapa de ***prefiguración laboral*** que representa la parte de la identidad narrativa que es tan natural que se da por hecho, forma parte del "sentido común" de los estudiantes. El concepto de prefiguración aparece, desde el mímesis$_1$, como aquellas tradiciones familiares y culturales, supuestos, motivaciones endógenas y exógenas y metas en diversos planos que se interrelacionan en la concepción que el estudiante construye sobre al mundo laboral. A partir de los esquemas mentales que desarrollan los estudiantes en su imaginario social sobre el trabajo, se apropian de sus vidas laborales y generen espacios de acción (Ricoeur, 1991). Me intereso por los imaginarios laborales de los estudiantes, en donde la vida laboral futura comienza a estructurarse a partir de normas profesionales, nociones del empleo ideal, del profesionalismo y la deontología profesional que informarán las decisiones que toman los jóvenes a lo largo de su recorrido educativo e inserción en el mercado laboral.

Un eje clave de la prefiguración laboral es el sentido de pertenencia a un grupo que comparte conocimientos, un código de ética, y posibles experiencias laborales comunes (Clarke, Hyde y Drennan, 2013; Tan, 2014). Para las mujeres que se aventuran en profesiones tradicionalmente consideradas masculinas, su aceptación por la mayoría masculina puede depender de su grado percibido de conformidad con las normas culturales (Hatmaker, 2013). En culturas como la mexicana que valorizan lo masculino por encima de lo femenino en el ámbito laboral, exteriorizar ciertos rasgos considerados masculinos puede afectar la identidad de las mujeres. El simple hecho de hacer referencia a "mujeres ingenieros" implica que las mujeres y los hombres ocupan diferentes estatus dentro de la misma profesión (Hatmaker, 2013).

El **género** representa un componente diferenciador en las trayectorias laborales de los egresados universitarios. Aun cuando las mujeres superen las exclusiones imperantes en el mercado de trabajo, se topan al interior de sus lugares de empleo con tratos desiguales (Espino, 2011). Las estadísticas de desigualdad de género colocan a México en los últimos lugares de América Latina en el tema (World Economic Forum, 2015), particularmente en referencia a la brecha salarial de hombres y mujeres. En México, para 2013 la diferencia era de 15.43% para personas que ocupan los mismos puestos de tiempo completo (OECD, 2015).

A nivel mundial, en 2015 México ocupaba el lugar número 71 con una calificación de 0.699 en la escala que utiliza el Foro Económico Mundial para calcular la brecha de género, en donde una calificación de 1.000 representaría la plena igualdad entre hombres y mujeres (World Economic Forum, 2015). Los índices laborales son particularmente llamativos: en una escala del 1 al 7, en donde 7 es el mejor resultado posible, México recibe una calificación de 3.5 por la habilidad de las mujeres de

alcanzar un puesto de liderazgo en la empresa. Sólo el 15% de las firmas mexicanas cuenta con mujeres en los puestos gerenciales de mayor jerarquía, mientras que únicamente en el 7% de las empresas las mujeres participan en sus consejos administrativos (World Economic Forum, 2015).

De ahí que en México opera un "techo de cristal", metáfora de la sub-representación de las mujeres en la jerarquía de mando en centros de trabajo (Burin, 2008), definido como

> mecanismos articulados de discriminación encubierta y auto-discriminación, que limitan las posibilidades de formación, ejercicio profesional y ascenso en la carrera, limitando la libre construcción de una trayectoria profesional basada en las necesidades, competencias y deseos de la persona (Yannoulas, 2005, p. 56).

La interiorización de este problema estructural comienza en edades tempranas y forma parte de las prefiguraciones laborales asociadas al género que afectan la elección de carrera, las experiencias universitarias, la inserción al mercado de trabajo y la trayectoria profesional.

Metodología

Se diseñó una estrategia metodológica de corte mixto, por lo que se espera lograr una triangulación de los datos, mismos que se podrán complementar utilizando diversas fuentes de información (Tashakkori Teddlie, 2003). La combinación de los datos cuantitativos y cualitativos en el diseño metodológico se realizó en la etapa de interpretación de los datos, en un proceso paralelo y convergente cuyo propósito fue recopilar datos diferentes que a la vez son complementarios para desarrollar una comprensión más profunda del problema de investigación siguiendo a Creswell (2009).

Con el fin de identificar las prefiguraciones laborales de los estudiantes de la Politécnica, se aplicó una encuesta de 57 reactivos divididos en seis categorías temáticas: ruta vocacional, experiencias universitarias, expectativas laborales, locus de control, género e identidad profesional. Como prueba piloto se aplicó el instrumento a 45 estudiantes. Se midió el cociente de variabilidad mediante la prueba de Alfa de Cronbach a los reactivos tipo Likert como medida de confiabilidad con resultado de .896, lo cual da un nivel bueno de confianza. Así, se pudo proceder a aplicar la encuesta en noviembre de 2015 a una muestra aleatoria de 555 estudiantes con un nivel de confianza de .95. Se capturaron las respuestas en una base de datos de Excel que se importó al paquete estadístico SPSS para su análisis.

Posteriormente se seleccionaron, bajo la técnica de bola de nieve (Seidman, 2006), a 18 estudiantes y recién egresados de la Politécnica para participar en una entrevista semi-estructurada con un guion diseñado a partir de las seis categorías temáticas generadas para la encuesta, aunque no se estableció un orden fijo para permitir que se manifestaran temas emergentes (Goetz y LeCompte, 1988). Las entrevistas fueron grabadas digitalmente, transcritas en Word y analizadas utilizando el programa Atlas.ti (Friese, 2014). A continuación, se analizan algunos resultados preliminares pertenecientes al eje temático de género, así como narrativas recogidas de las entrevistas que abordan el tema.

Conclusiones

En la encuesta, los participantes respondieron a un apartado inicial de datos generales que permitieron diferenciarlos por género y carrera profesional cursada. Así, se identificó un sesgo por género en la elección de carrera, en donde las carreras del área administrativa (Licenciatura en Administración y Gestión de Negocios y Licenciatura en Mercadotecnia Internacional) se consideran feminizadas al haber una relación de aproximadamente dos mujeres por cada hombre entre los encuestados, relación que también aparece en los datos de la población general de la matrícula de la Politécnica. Las cuatro carreras de ingeniería (Ingeniería en Sistemas y Tecnologías Industriales; en Tecnologías de la Información; en Tecnologías de Manufactura; y en Telemática), por su parte, son masculinizadas, habiendo una relación de aproximadamente 2.5 hombres por cada mujer.

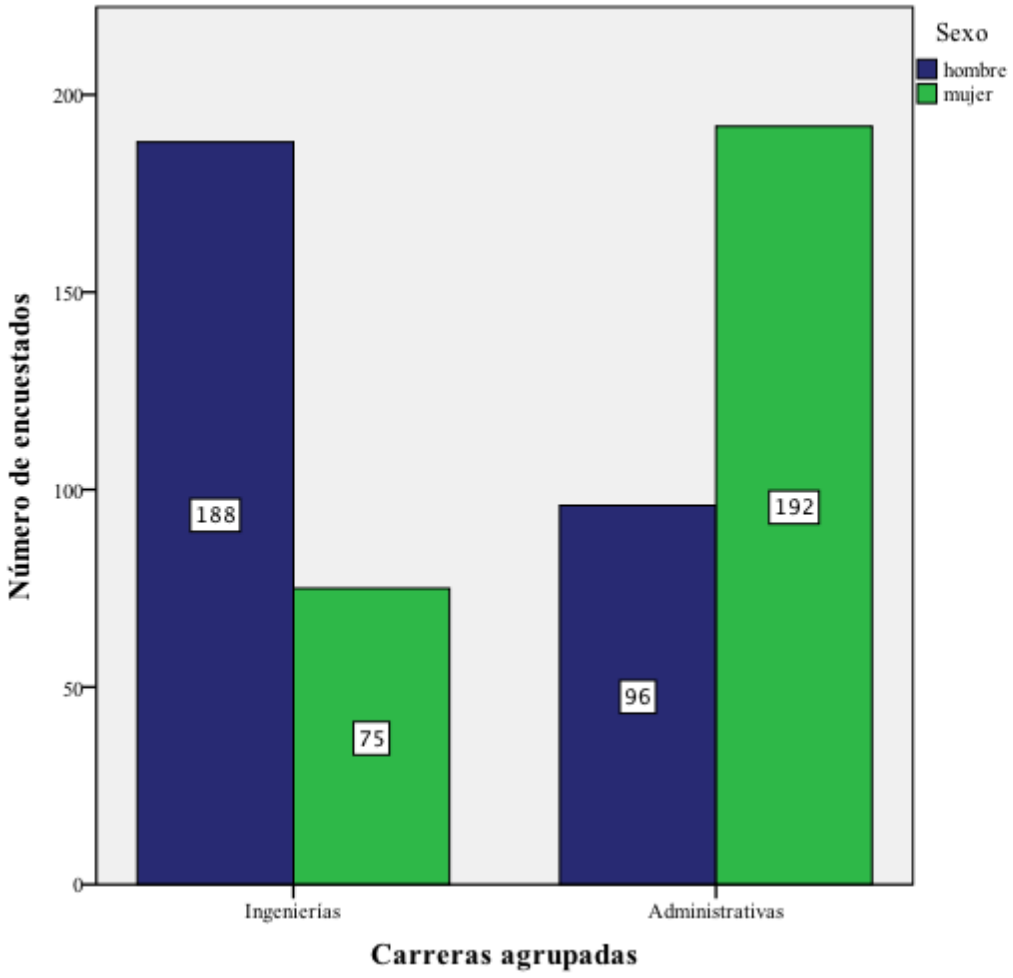

Figura 1: Carrera y género de los encuestados

Los encuestados respondieron a cada enunciado en una escala tipo Likert de cinco puntos que van desde (1) *muy en desacuerdo* hasta (5) *muy de acuerdo*:

Tabla 1

Las mujeres y los hombres tienen la misma probabilidad de conseguir empleo.

¿Trabajas Actualmente?			Muy en desacuerdo (%)	En desacuerdo (%)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (%)	De acuerdo (%)	Muy de acuerdo (%)
Sí	Sexo	hombre	2.1	7.7	17.5	39.2	33.6
		mujer	5.4	12.3	22.3	41.5	18.5
	Total		3.7	9.9	19.8	40.3	26.4
No	Sexo	hombre	2.1	8.6	12.9	41.4	35.0
		mujer	4.5	15.8	14.3	37.6	27.8
	Total		3.3	12.1	13.6	39.6	31.5
Total	Sexo	hombre	2.1	8.1	15.2	40.3	34.3
		mujer	4.9	14.1	18.3	39.5	23.2
	Total		3.5	11.0	16.7	39.9	28.9

De los hombres que trabajan, el 9.8% no concuerda que las mujeres y los hombres tienen la misma probabilidad de conseguir empleo, mientras que el 72.8% piensa que sí tienen la misma probabilidad. En contraste, de los hombres que no trabajan, estos porcentajes son del 10.7% y del 76.4% respectivamente. El 17.7% de las mujeres que trabajan no concuerda que las mujeres y los hombres tienen la misma probabilidad de conseguir empleo, pero el 60% cree que sí tienen la misma probabilidad de obtener empleo. Las mujeres encuestadas que no trabajan presentan porcentajes de 15.4 y de 65.4% respectivamente.

Tabla 2

Las mujeres participan en la toma de decisiones igual que los hombres.

			Muy en desacuerdo (%)	En desacuerdo (%)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (%)	De acuerdo (%)	Muy de acuerdo (%)
¿Trabajas actualmente?							
Sí	Sexo	hombre	1.4	3.5	12.7	45.8	36.6
		mujer	2.3	13.1	21.5	46.2	16.9
	Total		1.8	8.1	16.9	46.0	27.2
No	Sexo	hombre	1.4	2.9	8.6	46.4	40.7
		mujer		6.8	14.3	36.1	42.9
	Total		0.7	4.8	11.4	41.4	41.8
Total	Sexo	hombre	1.4	3.2	10.6	46.1	38.7
		mujer	1.1	9.9	17.9	41.1	30.0
	Total		1.3	6.4	14.1	43.7	34.5

En esta tabla se identifica que el 42.9% las mujeres encuestadas que no trabajan están muy de acuerdo con este enunciado, frente al 16.9% de las mujeres encuestadas que sí trabajan. El 36.1% las mujeres encuestadas que no trabajan están de acuerdo frente al 46.2% de las que sí trabajan. Entre las estudiantes que no trabajan, el 6.8% no concuerda con la idea de que las mujeres participan en la toma de decisiones en el mismo grado que los hombres, en comparación con el 13.1% de las estudiantes que trabajan. Para los hombres, se observan diferencias más reducidas en las respuestas de los estudiantes que trabajan y los que no trabajan.

Tabla 3

En un mismo puesto, los hombres y las mujeres perciben los mismos sueldos

			Muy en desacuerdo (%)	En desacuerdo (%)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (%)	De acuerdo (%)	Muy de acuerdo (%)
¿Trabajas actualmente?							
Sí	Sexo	hombre	2.1	7.7	17.5	39.2	33.6
		mujer	5.4	12.3	22.3	41.5	18.5
	Total		3.7	9.9	19.8	40.3	26.4
No	Sexo	hombre	2.1	8.6	12.9	41.4	35.0
		mujer	4.5	15.8	14.3	37.6	27.8
	Total		3.3	12.1	13.6	39.6	31.5
Total	Sexo	hombre	2.1	8.1	15.2	40.3	34.3
		mujer	4.9	14.1	18.3	39.5	23.2
	Total		3.5	11.0	16.7	39.9	28.9

Al expresar su grado de acuerdo con el enunciado “En un mismo puesto, los hombres y las mujeres perciben los mismos sueldos,” se observa que el 74.6% de los hombres están de acuerdo o muy de acuerdo, y el 10.2% están en desacuerdo o muy en desacuerdo, mientras que el 62.7% de las mujeres presentan algún grado de acuerdo con el enunciado frente a un 19.0% que está en desacuerdo o muy en desacuerdo. Se observa que los varones que trabajan mantienen el mismo grado de desacuerdo frente a los que no trabajan, mientras que las mujeres estudiantes y trabajadoras disminuyen su grado de desacuerdo con el enunciado frente a las que no trabajan.

Tabla 4

Las mujeres y los hombres tienen igual probabilidad de recibir ascensos

			Muy en desacuerdo (%)	En desacuerdo (%)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (%)	De acuerdo (%)	Muy de acuerdo (%)
¿Trabajas actualmente?							
Sí	Sexo	hombre	0.7	2.1	19.6	39.9	37.8
		mujer	2.3	6.9	24.6	40.0	26.2
	Total		1.5	4.4	22.0	39.9	32.2
No	Sexo	hombre	0.7	2.1	10.7	39.3	47.1
		mujer	1.5	5.3	15.8	37.6	39.8
	Total		1.1	3.7	13.2	38.5	43.6
Total	Sexo	hombre	0.7	2.1	15.2	39.6	42.4
		mujer	1.9	6.1	20.2	38.8	33.1
	Total		1.3	4.0	17.6	39.2	37.9

Se observa que el 26.2% las estudiantes que trabajan están muy de acuerdo en que las mujeres y los hombres tienen igual probabilidad de ascender laboralmente y el 40.0% está de acuerdo, frente a un 39.8% de las estudiantes que no trabajan que está muy de acuerdo y el 37.6% que está de acuerdo. Al trabajar, entonces, se identifica que las mujeres disminuyen su grado de acuerdo con el enunciado.

Finalmente, se pidió a los participantes contestar el siguiente enunciado: “Anota el sueldo mensual que crees que recibirás en tu primer empleo después de titularte de la Universidad: Más o menos $ _____ mensuales.”

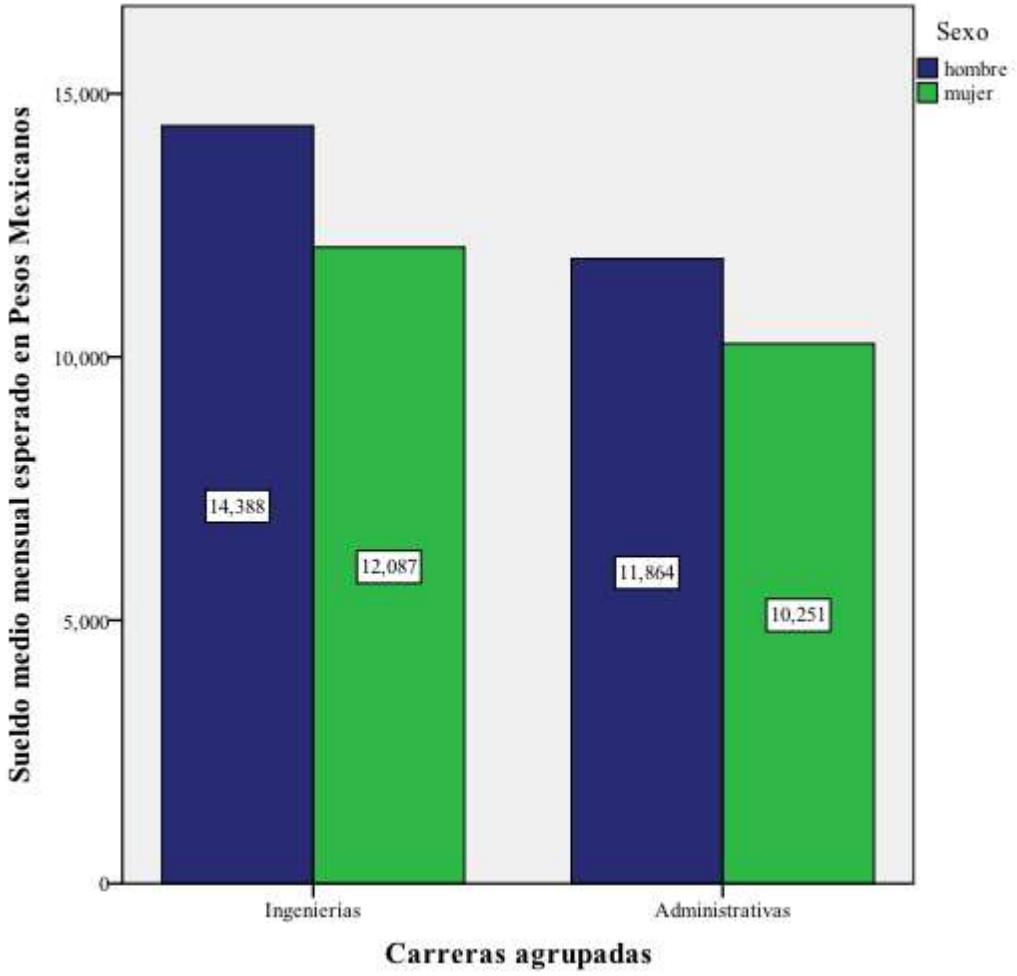

Figura 2: Sueldo mensual esperado por los encuestados en su primer empleo después de titularse

El sueldo promedio en Pesos Mexicanos reportado se agrupó por las carreras de ingeniería (N=263) y las carreras administrativas (N=290) (dos encuestados no respondieron a este inciso). Se observa que los estudiantes varones de ingeniería esperan ganar en promedio $2,859 mensuales más que sus compañeros varones que cursan las dos carreras administrativas, tendencia que se observa también entre las mujeres que estudian ingenierías y las que estudian las carreras administrativas, con una diferencia de $1,836. Entre los estudiantes de todas las carreras agrupadas, los hombres esperan percibir un sueldo medio de $13,522, mientras que las mujeres las mujeres esperan ganar $10,795 en su primer empleo como egresados universitarios.

En las entrevistas, las y los participantes, particularmente los que aún no trabajan, prefiguran un mercado laboral en donde la discriminación de género y las brechas salariales no existen o, si existen, no serán una realidad para ellos cuando se incorporen al mercado laboral. Tal es el caso de

Vanya (todos los nombres han sido cambiados para proteger la confidencialidad de las entrevistadas), estudiante de primer semestre de Licenciatura en Mercadotecnia Internacional, para quien la discriminación y la brecha salarial de género serán problemas superados para cuando ella concluya sus estudios:

> Yo no creo que haya una discriminación (…). Sí hay muchos lugares donde todavía necesita recalcarse más lo del sueldo igual, pero faltan cinco años para que salgamos, en cinco años pueden pasar muchas cosas, en cinco años se pueden igualitar todos los salarios" [Vanya, entrevista personal, 09 de mayo de 2016]

Este sentimiento se ve reflejado en prácticamente todas y todos los participantes de las entrevistas.

Sin embargo, al entrevistar a algunas personas que ya participan en el Mercado laboral se detectan prácticas que ellos mismos no reconocen como discriminatorias, como el hecho de que se les pregunte a las mujeres si son casadas y si tienen hijos; el que se dirija de forma distinta a las mujeres que a los hombres, como por ejemplo algunas entrevistas son llamadas por sus nombres de pila en el centro de trabajo mientras que sus pares varones son llamados "Ingeniero" o "Licenciado," aun cuando no poseen el grado. A algunas mujeres participantes que actualmente trabajan les pregunté si alguna vez les hubieran chiflado o silbado en el centro de trabajo, y dos admitieron que sí, aunque lo consideraban un halago porque estaban muy arregladas ese día.

Se objetiva el problema de género como una "cuestión de actitud" o "de carácter" entre algunos participantes, como cuando Catalina, recién egresada de la Licenciatura en Administración y Gestión de Empresas señala, "No importa si eres mujer, si eres hombre, delgado, chaparro, alto, no, no importa. Yo creo que ya depende mucho de que como tú pienses, de la mentalidad que tú tengas" (Catalina, entrevista personal, 06 de diciembre de 2015). Algunas aceptan en entrevista que la brecha salarial de género y la discriminación son problemas que no habían reflexionado antes, pero en pocas entrevistas se admiten limitaciones explícitas para el ascenso laboral de las mujeres. Una egresada de la Ingeniería en Tecnologías de la Manufactura, la carrera más masculinizada de la Politécnica, al ser preguntada si ve oportunidades de ascenso dentro de la empresa en donde labora, contesta: "Sí hay oportunidad de crecer, pero todavía el ambiente es (…) muy machista, en el aspecto de que, si eres mujer, te limitan un poco" (Mayra, entrevista personal, 06 de diciembre de 2015).

Para todos los participantes, el problema de género aparece como un tema superado o cuyo ciclo habría concluido antes de su inserción en el mercado laboral. Sin embargo, la experiencia laboral visibiliza algunas prácticas discriminatorias y aumenta la percepción de la brecha de género en el trabajo. Se evidencia una normalización del sexismo que se vuelve una parte transparente de sus vidas cotidianas. Las mujeres incluso llegan a condonar ciertos actos machistas como reacciones

"naturales" de los hombres, como considerar que un chiflido sea un halago y no un acto de acoso sexual. Otras evidencias de actos discriminatorios en contra de las mujeres constituyen evidencia de una brecha generacional que, en la mirada de los entrevistados, desaparecerá con el paso del tiempo.

La diferencia en las expectativas salariales entre hombres y mujeres, es mayor entre las carreras de ingeniería, mismas que son masculinizadas. No se puede aseverar que exista una relación causal entre la feminización o masculinización de ciertas carreras y las expectativas salariales de sus egresados, pero se da pie a explorar si el fenómeno debe a que las mujeres son más realistas sobre su potencial de remuneración, si están predispuestas por las estructuras patriarcales de la sociedad mexicana a percibir menos por su condición de género, si existe una expectativa inflada entre los varones o si se debe a otro motivo.

Estadísticamente el contar con un mayor nivel educativo conlleva una menor probabilidad de enfrentar discriminación en el mercado laboral (Lazaro, Moltó Carbonell y Sánchez, 2004), pero no por eso está superado el problema de género para todas y todos los participantes en la investigación. La segregación por género en ciertos sectores ocupacionales se relaciona con estas diferencias, pero también se ejercen prácticas discriminatorias invisibilizadas por considerarse parte de la cultura o por haberse vuelto naturales.

Algunas entrevistadas prefiguran una vida personal en la cual se aplazará la maternidad para privilegiar el crecimiento profesional y el emprendedurismo como una estrategia de independizarse del control y las limitaciones de horario de la empresa tradicional. Predominan lógicas de acción con miradas individualizadas que castigan al sujeto que no tiene éxito por no haberse esforzado lo suficiente, incluyendo a las mujeres experimentan la discriminación en carne propia.

Los resultados presentados en la presente ponencia son parciales al formar parte de una investigación más amplia sobre las prefiguraciones laborales en la construcción identitaria de los jóvenes universitarios, por lo que se reconoce la necesidad de profundizar en su análisis y madurar su presentación. Identifico como un área temática de futuro análisis la exploración del proceso de subjetivación de las trabajadoras en formación ante nociones patriarcales, la precarización del trabajo en las trayectorias laborales de las recién egresadas y las causas y efectos de las nuevas tendencias de rotación de personal sobre el ascenso laboral de las mujeres.

Referencias

ANUIES. (2015). Anuario estadístico de educación superior: Anuario educación superior - Licenciatura. México. Recuperado de http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior

Burin, M. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. Anuario de Psicología, 39(1), 75–86.

Clarke, M., Hyde, A. y Drennan, J. (2013). Professional identity in higher education. In B. M. Kehm y U. Teichler (Eds.), The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges (pp. 7–21). Londres: Springer. https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2

Creswell, J. W. (2009). Research design: Qualitative, quantitative and mixed approaches. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (3a). Los Angeles: Sage. https://doi.org/10.2307/1523157

De la Garza Vizcaya, E. L. (2003). Las universidades politécnicas. Un nuevo modelo en el sistema de educación superior en México. Revista de La Educación Superior, 32(2), 75–81.

Espino, A. (2011). Trabajo y género: Un viejo tema, ¿nuevas miradas? Nueva Sociedad, 232(Marzo-Abril), 86–102.

Flores-Crespo, P. (2008). Análisis de política pública en educación: Línea de Investigación. México, D.F.: Universidad Iberoamericana. Recuperado de http://www.uia.mx/web/files/inide5.pdf

Friese, S. (2014). Qualitative data analysis with ATLAS.ti (2a). Los Angeles: Sage.

Goetz, J. P. y LeCompte, M. D. (1988). Etnografía y diseño cualitativo en investigación científica. Madrid: Morata.

Hatmaker, D. M. (2013). Engineering identity: Gender and professional identity negotiation among women engineers. Gender, Work and Organization, 20(4), 382–396. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00589.x

Lazaro, N., Moltó Carbonell, M. L. y Sánchez, R. (2004). Desigualdades de género en el trabajo. La brecha de género en el empleo y la distribución de las tareas de cuidado. CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social Y Cooperativa, (50), 55–75.

Mallett, O. y Wapshott, R. (2011). The challenges of identity work: Developing Ricouerian narrative identity in organisations. Ephemera: Theory & Politics in Organization, 11(3), 271–288.

Nyström, S. (2009). The dynamics of professional identity formation: Graduates’ transitions from higher education to working life. Vocations and Learning, 2(1), 1–18. https://doi.org/10.1007/s12186-008-9014-1

OECD. (2015). “Gender wage gap” (indicador). https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/7cee77aa-en

Ricoeur, P. (1984). Time and narrative (Vol. I). Chicago: University of Chicago Press.

Ricoeur, P. (1991). Narrative Identity. Philosophy Today, 35(1), 73–81. https://doi.org/DOI: 10.5840/philtoday199135136

Seidman, I. (2006). Interviewing as qualitative research (3rd ed.). London: Teachers College Press.

Tan, C. P. (2014). Educating for professional identity development. Erasmus University Rotterdam.

Tashakkori, A. y Teddlie, C. (2003). Handbook of mixed methods in social and behavioral research. Thousand Oaks, California: Sage.

World Economic Forum. (2015). The global gender gap report. Geneva: World Economic Forum. https://doi.org/10.1177/0192513X04267098

Yannoulas, S. C. (2005). Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina. Buenos Aires: redEtis (IIPE – IDES). Recuperado de http://www.oei.es/etp/perspectivas_genero_politicas_formacion_insercion_laboral_AL.pdf