



“Negociando el género”. Experiencias de práctica profesional de estudiantes mujeres de Educación Técnico Profesional

“Negotiating Gender”. Internship Experiences of Female Students From Vocational-Technical Education

María Paola Sevilla, María Jesús Montecinos,
y María José Valdebenito

Facultad de Educación, Universidad Alberto Hurtado

Resumen

Las prácticas profesionales son clave en las trayectorias educativo-laborales de estudiantes de Educación Técnico Profesional (ETP), pues permiten validar los aprendizajes logrados en el aula y entregan conocimientos y madurez vocacional que solo se logran en el contexto laboral. Este artículo muestra las dificultades que enfrentan las estudiantes mujeres de carreras masculinizadas de la ETP durante sus experiencias de práctica profesional. Para ello, con base en 29 entrevistas a tituladas de estas carreras, analiza cómo las jóvenes *hacen y des-hacen* el género, y cómo negocian la forma de ser mujer ante las discriminaciones que enfrentan en las empresas que las acogen como practicantes. Los hallazgos dan cuenta del despliegue de estrategias que combinan resistencia y aceptación en un contexto en el que las empresas no ajustan sus dinámicas y prácticas para integrar a las mujeres, sino que son estas quienes adaptan sus comportamientos a las normas culturales de un sexismo implícito y explícito. Así, la llegada de toda estudiante mujer a las empresas se constituye en un acto inaugural, donde las protagonistas deben ganarse un espacio que se configura desde la excepcionalidad, lo que obstruye el potencial de las prácticas profesionales de impulsar transiciones exitosas al mundo laboral.

Palabras clave: Educación Técnico Profesional, prácticas profesionales, desigualdades de género, discriminación de género

Correspondencia a:

María-Paola Sevilla
Facultad de Educación
Universidad Alberto Hurtado
(56) 9-94999051
paola.sevilla@gmail.com
ORCID: 0000-0001-6418-0272

© 2023 PEL, <http://www.pensamientoeducativo.org> - <http://www.pel.cl>

ISSN:0719-0409 DDI:203.262, Santiago, Chile doi: 10.7764/PEL.60.1.2023.6

Abstract

Internships are essential for student trajectories of Vocational-Technical Education (VTE), as they allow the reinforcement of learning achieved in the classroom and provide knowledge and vocational maturity that can only be completed in the labor context. This article shows the difficulties that female students face in male-dominated Vocational-Technical Education (VTE) programs during their experiences of internship in the workplace. To do this, based on 29 interviews of female graduates from these programs, we analyze the process of doing and undoing gender, and how women negotiate their gender when facing discrimination in the companies that host them as practitioners. The findings reveal women's adjustment strategies that combine resistance and acceptance in a context where companies do not adjust their dynamics and practices to integrate them. Instead, women adapt their behaviors to the cultural norms of implicit and explicit sexism in the learning workplaces. Thus, the arrival of all female students to the companies is an opening act, which requires them to conquer their own space configured from exceptionality. This situation reduces the potential of apprenticeships to drive successful transitions to the labor market.

Keywords: Vocational-Technical Education, internship, gender inequality, gender discrimination

Introducción

A nivel mundial, existe una fuerte segmentación de género sectorial y ocupacional en los mercados laborales (International Labour Organization, 2017). Las mujeres se concentran en los sectores de educación, salud, servicios sociales y comercio, y ocupan posiciones en distintos niveles de jerarquía. En cambio, su presencia es minoritaria en sectores como la construcción, la minería, el transporte y las telecomunicaciones, principalmente en ocupaciones que demandan certificaciones técnicas, en donde representan entre 1% y 3% de la fuerza laboral en países como Australia (Jenkins et al., 2018) y Estados Unidos (Toppin, 2018). En los países de América Latina, las mujeres también están subrepresentadas en estas ocupaciones, en un escenario en el que la estructura sectorial del empleo femenino no ha cambiado sustancialmente en los últimos 25 años (Marchionni et al., 2019).

Si bien existe una amplia literatura sobre la subrepresentación femenina en carreras universitarias asociadas con las disciplinas de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) (Blackburn, 2017), esta problemática ha sido menos estudiada en el sector de la Educación Técnico Profesional (ETP). En este sector, las mujeres en carreras masculinizadas enfrentan barreras adicionales, pues no solo desafían los roles de género sino también la imagen de un cuerpo masculino hegemónico como condición de buen desempeño (Bridges et al., 2020). Los estudios existentes se circunscriben a contextos en los que la ETP se aproxima al mundo laboral durante todo el proceso formativo a través del régimen de aprendices (Makarova et al., 2016; Bridges et al., 2022). Los programas predominantes en América Latina, en cambio, no presentan esa estructura, ya que la formación se realiza principalmente en las instituciones educativas y las prácticas profesionales en empresas solo se realizan al final del proceso formativo, con escasa mediación y soporte institucional (Sevilla, 2017).

Este artículo busca contribuir a la comprensión de las desigualdades de género en la ETP, mostrando las dificultades que enfrentan las estudiantes de carreras masculinizadas durante sus prácticas profesionales. Para ello, a partir de la noción de *hacer y des-hacer* el género (Butler, 2006, 2007), analiza cómo estas estudiantes negocian la forma de ser mujer ante las discriminaciones que enfrentan en las empresas que las reciben como

practicantes. Se utiliza material cualitativo producido en Chile a través de un conjunto de entrevistas a tituladas de la ETP sobre sus experiencias de práctica profesional en empresas de los rubros de la construcción, la minería, la metalurgia y la metalmecánica. En este país, al igual que en el resto de la región, la ETP está fuertemente segmentada por género (Sepúlveda, 2017), y estudios recientes indican a la práctica profesional como un momento de incertidumbre y difícil resolución en el cierre del proceso formativo de estudiantes mujeres en carreras masculinizadas (Sevilla et al., 2019). Argumentamos que las estudiantes en práctica despliegan estrategias que tensionan su forma de ser mujer en un contexto en el que las empresas no se ven comprometidas a modificar sus lógicas organizacionales para facilitar su incorporación, dada la temporalidad acotada de estas instancias formativas. De esa forma, se mantienen los regímenes de género que imperan en las empresas del campo laboral asociado con sus carreras, reduciendo sus oportunidades laborales.

Fundamentación conceptual de estudio

La persistente subrepresentación femenina en ocupaciones calificadas de mandos medios que requieren credenciales no universitarias ha sido estudiada considerando factores estructurales e individuales (Kissman, 1990; Torre, 2019). A nivel estructural, las decisiones de las mujeres de acceder y permanecer en estas ocupaciones estaría afectada principalmente por su fuerte imagen masculinizada y por los estereotipos de género (Bridges et al., 2020), es decir, por las construcciones culturales compartidas respecto de lo que es propio de lo femenino y de lo masculino (Gorman, 2005). Estos contribuyen a la división sexual del trabajo, entendida como la separación de esferas segregadas por género y relaciones de desigualdad en los ámbitos productivos y reproductivos (Anzorena, 2008). Asimismo, al haber una extrema minoría de las mujeres en estas ocupaciones, esto las expondría a dinámicas que resultarían en su alta exposición y presión para ajustarse al prototipo establecido, dificultando su integración en las empresas, principalmente en las de menor tamaño (Ibáñez, 2016). A ello se suma el acoso sexual como práctica extendida en estos entornos, en los cuales la mujer acosada resulta ser el problema, y no quien la acosa (Whittock, 2002).

Uno de los aportes a la investigación sobre factores estructurales gravitantes de la segmentación de género es la teoría de la naturaleza generizada de las organizaciones (Acker, 1990). Esta teoría enfatiza el rol productor de códigos de género de las organizaciones, rompiendo con la tradición que las suponía como neutras, simples recintos de circulación de posiciones subjetivas formadas fuera (Britton, 2000). Que una organización sea generizada significa que ventajas y desventajas, explotación y control, acción y emoción, significados e identidades, cobran forma a través, y en términos de, una distinción entre masculino y femenino (Acker, 1990). Así, las organizaciones contribuyen a producir experiencias y resultados diferentes para mujeres y hombres, siendo no solo un escenario de las prácticas de discriminación, sino también una de sus principales causas (Gorman & Mosseri, 2019). Bajo esta lógica, un desafío clave de la investigación sobre género en espacios laborales radica en extraer de esa aparente neutralidad organizacional las cualidades y características generizadas que predominan en dichos espacios y que dan condiciones a las prácticas individuales (Acker, 1990, 1992).

Esta perspectiva se complementa con aquella que, a nivel de interacciones sociales, releva la participación individual activa en los procesos de producción y reproducción de formaciones de género mediante prácticas específicas. La noción de hacer género (*doing gender*) introducida por West y Zimmerman (1987) concibe el género no como atributo o creencia, sino como práctica que se realiza, producto de hechos sociales, y que implica comprometerse activamente con comportamientos que son evaluados según el género. Este término abarca tanto conductas que se ajustan a las normas de género como aquellas que las resisten, dado que en ambos casos las personas están en riesgo de ser juzgadas por sus acciones.

Butler (2006, 2007) amplía y reformula la noción de haciendo género a partir de su consideración performativa y la naturaleza discursiva de la subjetividad. Para la autora, las prácticas discursivas de subjetivación enfatizan aquello que es considerado como propio de la mujer, produciendo formas de género bajo las cuales son sometidas. Por su parte, la performatividad corresponde a prácticas discursivas que, reiterando normas de género, actualizan sus significados borrando su referencia normativa y artificial. A través de la performatividad, el género se constituye en una identidad débilmente formada en el tiempo, instaurada en un espacio exterior mediante una reiteración estilizada de comportamientos (Butler, 2007). Así, si la naturaleza discursiva de las prácticas de subjetivación destaca la ficción de la categoría ser-mujer, la performatividad enfatiza los mecanismos para hacer el género, así como la inestabilidad de su identificación, por lo que simultáneamente abre la posibilidad de deshacer el género hecho (Butler, 2004). Desde esta perspectiva, se critica cualquier supuesto de estabilidad universal atribuible al sujeto-mujer, y las concepciones de identidad, género y sexo comunes. Según esto el género es comprendido como efecto de normas reiteradas en el marco de un corpus discursivo heteronormativo y binario, que es impuesto y que implica una negociación con el poder, al mismo tiempo que abre la posibilidad de incumplimiento, renegociación y reelaboración por medio de nuevas formas (Butler, 2009).

Esta consideración del género dinámico y que requiere hacerse y negociarse ha tenido una amplia incidencia en investigaciones empíricas que buscan comprender la naturaleza generizada de las organizaciones laborales (Kelan, 2010). Se intenta reconocer prácticas que producen formas específicas de hacer género en las organizaciones, con foco en las estructuras y jerarquías generizadas que refuerzan interacciones entre hombres y mujeres, y las construcciones de subjetividades de género (Nentwich & Kelan, 2014). Se destaca el trabajo de Powell y sus colegas (2009) que muestra cómo las mujeres en ingeniería utilizan distintas estrategias de afrontamiento para manejar su identidad en un campo masculinizado y, en dicho intento, niegan o atenúan su feminidad, al mismo tiempo en que devienen ingenieras masculinas. En la misma línea, Makarova y sus colaboradores (2016) describen mecanismos y acciones simbólicas que contribuyen a la (re)producción de una cultura masculina en las áreas STEM de la ETP, junto con identificar las estrategias que aplican las jóvenes para adaptarse a la cultura atípica a su género. Este artículo se adhiere a esta línea, examinando cómo mediante las prácticas que realizan mujeres de la ETP respecto de su propia subjetividad generizada, (des)hacen su género para ganar aceptación en las empresas en las que realizan su práctica profesional.

El estudio: contexto y métodos

En Chile, la ETP se imparte como parte del ciclo de formación diferenciada de la secundaria alta (CINE 3) y en la educación postsecundaria (CINE 5) a través de carreras técnicas y profesionales de dos y cuatro años de duración, respectivamente. La ETP secundaria convoca a 37% de los estudiantes que asisten a este nivel y prepara tanto para la inserción laboral como para la continuidad de estudios postsecundarios. Si bien existe un relativo balance de género en el total de su matrícula, las mujeres son menos del 15% en carreras de los sectores de construcción, metalmecánica y minería. Lo mismo ocurre en la ETP postsecundaria que concentra 46% de la matrícula de este nivel, acentuándose la subrepresentación femenina en las áreas de electricidad y electrónica (3%) y mecánica automotriz (3,5%). Tanto en la ETP secundaria como postsecundaria, las prácticas profesionales son requisito de titulación y consisten en estadías cortas (menos de cuatro meses) en empresas afines con las tareas y actividades de sus carreras. Su objetivo central es validar los aprendizajes obtenidos en el aula y adquirir nuevos conocimientos y destrezas que se logran solo en el contexto laboral.

En ese contexto, este estudio de corte cualitativo levantó información, a través de entrevistas semiestructuradas, desde una muestra de tituladas mujeres de siete instituciones de ETP secundaria y cuatro postsecundarias con sedes en tres regiones del país. En cada institución, los responsables de coordinación de las prácticas colaboraron con

el reclutamiento de las tituladas. La muestra final estuvo compuesta por 39 tituladas de ETP, cuya distribución por región, nivel y sector se expone en la tabla 1. Las edades de las tituladas de secundaria fluctuaron entre 19 y 24 años y en la postsecundaria, entre 24 y 32 años. En el primer caso, la mayoría (16 de 21) se encontraba cursando una carrera de educación superior al momento de la entrevista, y solo algunas trabajando (cuatro de 21). Entre las tituladas de ETP postsecundaria, si bien una proporción relativamente mayor había logrado insertarse laboralmente (16 de 18), solo seis de ellas trabajaban en el rubro de sus carreras.

Las entrevistas se realizaron entre julio y septiembre de 2020 a través de videollamadas, las que fueron transcritas previa firma de un consentimiento informado aprobado por el Comité de Ética de la institución patrocinante. Las entrevistas giraron en torno a dos tópicos principales: i) caracterización de posibles sesgos o barreras de género implícitas en las experiencias de práctica e ii) identificación de estrategias de ajuste y adaptación en las empresas de práctica. Su duración fue variada (entre 40 y 120 minutos).

El análisis siguió dos fases. Primero se realizó un análisis de contenido temático informado por los antecedentes recogidos en la literatura, resguardando la integridad de los resultados propios del contexto en cada una de las fases del proceso analítico: preparación, organización y redacción de resultados (Elo et al., 2014). Mediante una lectura repetida y exhaustiva de las entrevistas transcritas, se segmentó el material en unidades significativas para cada uno de los tópicos de la investigación: (1) estrategias y (2) barreras. La lectura sistemática permitió construir categorías cada vez más abarcadoras y complejas. En la tabla 2 se presentan los códigos emergentes de los tópicos iniciales desarrollados. En una segunda fase, sobre el material seleccionado, se realizó un análisis discursivamente orientado (Potter & Wetherell, 1987), considerando al lenguaje como práctica social (Wodak & Meyer, 2003). Se buscó reconocer cómo, mediante descripciones, juicios, posicionamientos y asignaciones de sentidos eran narradas las experiencias y los significados, límites y cambios que identificaban las entrevistas respecto de su propia subjetividad de género y de las prácticas que daban forma al ejercicio de hacer y des-hacer el género. Este análisis estuvo orientado por la siguiente pregunta: ¿Cómo se enfatizan, minimizan o se resisten las diferencias de género en las experiencias de estas jóvenes? (Nentwich & Kelan, 2014).

Tabla 1.
Distribución de tituladas encuestadas

Sector	Región	Secundaria	Postsecundaria	Total
Construcción	Coquimbo	3	3	12
	Biobío	3	3	
Metalmecánica	Metropolitana	7	6	16
	Biobío	3		
Minería	Coquimbo	3	3	11
	Metropolitana	2	-	
	Biobío	-	3	
Total		21	18	39

Fuente: elaboración propia

Tabla 2.
Códigos emergentes

Tópico inicial	Códigos emergentes
Barreras	Fuerza física
	Deslegitimación de saberes
	Acoso sexual
Estrategias	Atenuación
	Exacerbación
	Híper-esfuerzo
	Perseverancia
	Complicidad
	Resistencia

Fuente: elaboración propia

Hallazgos

Hacer género: siendo-mujer y discriminaciones enfrentadas

En sentido amplio, en los relatos de las entrevistadas, las prácticas profesionales fueron descritas en términos positivos, como una oportunidad para aplicar e incorporar nuevos saberes técnicos, acceder a códigos del entorno profesional, desarrollar habilidades sociales, y, eventualmente, insertarse laboralmente. Sin embargo, más allá del aporte al proceso formativo, las entrevistadas describieron estas instancias como experiencias desafiantes que trascendieron la adquisición de competencias técnicas y que se articularon de manera central en torno al género. Ser percibidas como mujeres antes que como practicantes, y la excepcionalidad, visibilidad y exposición que ello trajo durante sus estadías en las empresas, constituye una dimensión clave para comprender el desarrollo de sus subjetividades como profesionales, así como también las dificultades en sus oportunidades de aprendizaje.

Te ven como mujer no más, no te ven como lo que tú eres profesionalmente. No dicen algo así como “Ah, ella estudió, ella tuvo buenas notas, ella trabajó para llegar aquí”, no, solo eres una mujer que quiere buscar pega en mecánica, como nada más te ven. En cambio, al hombre lo ven como: “Ah, pasó las pruebas, estudió mecánica, va a servir para mecánica” (titulada ETP secundaria, Mecánica Automotriz).

Difícil ha sido... bueno, también ha sido grato, ha sido entretenido, pero lo primero que se me viene a la cabeza es difícil. Por ser mujer, por la discriminación, por el acoso, por varios factores, porque te miran en menos. Y la carrera, o sea, la profesión, en sí, es bien... A ver, es bien machista (risa), ¿cachai? [entiendes], es de cargar cosas, de estar ahí de igual a igual, de tener carácter (titulada ETP postsecundaria, Construcción).

De los relatos se sustrae que en las empresas existe, a priori, un corpus discursivo, el machismo que atribuye significados al ser-mujer y que condiciona lo que se puede decir, pensar, hacer y sentir en las experiencias de práctica profesional. Este corpus discursivo es amplio y traspasa los límites de las organizaciones laborales, pero también tiene una expresión singular dentro de estos espacios masculinizados, enfatizando ciertas líneas discursivas por sobre otras, produciendo prácticas divisorias situadas entre lo masculino y lo femenino. Como señala Butler (2004), se hace género al producirse una forma estable de este, mediante la reiteración sistemática de un ejercicio activo de producción discursiva que clausura la posibilidad de lo distinto, negando aquello que esta fuera de la forma normativa.

Una de las prácticas que situó a las entrevistadas fuera de escena en los espacios masculinizados se articula en torno a la fuerza física. Esta línea enfatiza las diferencias entre los cuerpos femeninos y masculinos, produciendo una desigualdad sustentada en la ausencia en las mujeres de atributos valorados en estos espacios. En general, y con independencia de la carrera, las jóvenes, reconocieron que la ausencia de esta fuerza se constituye en una limitante que deben enfrentar, aun cuando su uso sea requerido solo para tareas específicas o existan los implementos para suplirlas. “Físicamente no me veían capaz, por ser más menuda”, expresó una titulada en construcción de la ETP secundaria cuando nos relató los obstáculos que tuvo que enfrentar durante su práctica profesional. Pero la desconfianza en sus desempeños se sustenta no solo en la formulación del cuerpo femenino como débil y en déficit, sino también en la deslegitimación de sus saberes profesionales.

Porque yo creo que pasa mucho el [lo] de cuestionarte porque eres mujer, como de cuestionar tus conocimientos (...) A mí me pasó eso en la carrera, mientras estudiaba, mientras trabajaba. Eso yo creo que es como una de las principales cosas, se cuestiona mucho si uno sabe de verdad o no, y si te equivocas es muy condenable (titulada, ETP postsecundaria, Mecánica Automotriz).

Es una práctica discursiva que no necesariamente pretende comprobar si ellas realmente saben, sino recordarles, de alguna forma, que es improbable que sepan, reactivando y dando continuidad a una norma que las sitúa fuera de sus espacios de práctica profesional. Las líneas discursivas, en este sentido, van más allá de lo expresado y lo experimentado, ya que niegan y resisten todo lo nuevo en escena al imponer reglas de inteligibilidad para lo que se expresa, ve y experimenta (Deleuze, 1988). Se estabiliza y sedimenta la forma de ser-mujer (Butler, 2007). Es algo así como ‘las mujeres nunca han estado acá, ahora que tú estás, eso no cambia nada, sigues no estando, sigues siendo de afuera’.

Otro tipo de prácticas divisorias que inhibe el desarrollo de experiencias virtuosas de aprendizaje en empresas son las situaciones de acoso sexual que emergen de diversas formas en los relatos de las entrevistadas. Piropos, prácticas de seducción, como la entrega de flores y regalos, insinuaciones de carácter sexual y tocamientos, son dinámicas de interacción a las que muchas de las entrevistadas se ven expuestas. Así lo develó una titulada de la carrera de

Geominería, cuando nos señaló que aquello que más la complicó durante su práctica profesional fue el acoso permanente de un contratista de otra empresa que le mandaba chocolates y le solicitaba reuniones innecesarias, lo que le causó más de un problema. Una situación más extrema, al tratarse de acoso físico, se ilustra en la siguiente cita:

El que era jefe de mecanizado (...) la persona que me dio la iniciación en la empresa, o sea que me presentó a todas las personas. Un día me estaba cambiando los zapatos, estaba de cuclillas abrochándome los zapatos de seguridad, y él llegó y metió su mano en el bolsillo trasero de mi pantalón, y me sacó un colet [elástico para el cabello]. Yo quedé atacada, porque, o sea, había buena onda, pero... de ahí [a] que haga eso (...). Y bueno, lo increpé y él me dijo “oye, si no pasó nada”, me dijo “es un juego” (risa), y yo “¿qué juego? no estamos jugando a nada” (titulada ETP postsecundaria, Ingeniería Mecánica).

Son conductas ofensivas que tienden a ser minimizadas, asumiéndolas como dinámicas naturales en la relación entre géneros, produciendo desazón en las entrevistadas, marcando negativamente sus experiencias. Sentimientos que se agravan por el imperativo de asumir los costos afectivos del acoso sexual de manera íntima ante el temor a ser consideradas problemáticas, exageradas, o clausurar la posibilidad de proyectarse laboralmente en sus empresas de práctica. El acoso sexual produce al cuerpo femenino como lugar de miradas, de exposición, de sexualización. De ese modo, mientras la deslegitimación de saberes y cuerpo restituye lo masculino como lo propio del terreno de estas organizaciones laborales, el acoso sexual despoja a las mujeres de su derecho de estar ahí. Es una suma de lo improbable –una posición legitimada de lo femenino– y lo probable –una posición de riesgo de lo femenino– que finalmente lleva a las mujeres a no sentirse parte de sus espacios de práctica laboral que corresponden al ejercicio de su profesión.

Hacer y deshacer género: estrategias de afrontamiento desplegadas

Los relatos de las entrevistadas también develaron distintas estrategias de afrontamiento ante las discriminaciones, que se dan en una combinación de resistencia y aceptación de los marcos normativos existentes y que les permiten tratar de hacerse un lugar en las empresas. Se trata de prácticas de carácter performativo que en algunos casos cumplen una función de actualización del marco normativo y en otros (los menos), un intento de transformación del mismo. En ese sentido, son singulares en aquello que enfatizan y en las líneas discursivas específicas a las que responden, aun cuando se superponen unas a otras en un juego de relaciones móviles. Su despliegue es variado no solo entre entrevistadas, sino también por una misma entrevistada ante circunstancias diversas.

Dentro de las estrategias identificadas en los relatos están las de atenuación y exacerbación. Por una parte, las jóvenes destacan prácticas que realizan orientadas a atenuar características sobre todo físicas, pero también psicológicas y cognitivas, asociadas con lo femenino. Por otra, las mismas jóvenes refieren prácticas que enfatizan atributos de personalidad para integrarse y ser respetadas en contextos de sexualización y deslegitimación. En el caso de las prácticas de atenuación, el foco se pone en la gestión del cuerpo femenino para atenuar su imagen como inapropiado para la realización de determinadas tareas, o para disimular lo que es leído como atractivo y evitar la sexualización de las relaciones sociales o potencial acoso sexual. Así se evidencia en los relatos de tituladas:

Entonces, yo intentaba no ir provocativa, ¿qué quiere decir provocativa?, con poleras con escote, o ir maquillada, o ir con las uñas pintadas, o utilizar ropa muy apretada, no. Porque yo sé que los hombres, típico pensamiento: “Ay, ella anda provocando, quiere que la miren, quiere que le digan cosas”. Entonces yo, en mi mundo laboral, soy muy cuadrada y recatada, trato de evitar estas cosas (titulada ETP postsecundaria, Construcción).

Son prácticas que deshacen el género a nivel personal, en el sentido de atenuar aquello de lo femenino que la norma señala como inapropiado. Sin embargo, junto con renunciar a estos atributos, hacen género reiterando la norma tradicional a través de la aceptación de la regla de inteligibilidad impuesta. De esa forma, generan una sensación de continua frustración ante su despliegue en el intento de crear un lugar alternativo para sus cuerpos en estos contextos. Esto, principalmente, porque al intentar atenuar lo femenino, ejercen una práctica de subjetivación que acepta la división entre lo femenino y lo masculino y que las confirma en una posición deslegitimada al poseer un cuerpo débil e insuficiente para el trabajo que deben desempeñar.

En cambio, en el caso de la exacerbación, la atención está en rasgos de carácter como la amabilidad o la seriedad. Específicamente, los relatos de las entrevistadas permitieron identificar que la amabilidad se exagera con mayor frecuencia en el trato con trabajadores de mayor edad, para ser vistas como cordiales y sociables, y así ser acogidas en sus círculos de conversación. No obstante, con trabajadores más jóvenes, esta amabilidad puede hacer género y reiterar el marco normativo existente, por lo que se acentúa la seriedad como principal atributo, tal como lo señala una titulada de mecánica automotriz: “El hombre tiende a veces a malinterpretar la amabilidad con coqueteo, entonces prefiero ser un poco más seria y evitar todo ese tema de malentendidos”. Con todo, para las entrevistadas, este tipo de estrategias es descrito como un ejercicio de adaptación por medio del desarrollo de la personalidad para hacerse respetar y adaptarse al código hegemónico que impera en las empresas del rubro de sus carreras. En ese sentido, conllevan un proceso activo de aprendizaje, tal como lo evidencia la siguiente entrevistada que, luego de titularse de técnico superior en construcción, llegó a ser supervisora de obras:

Al principio, cuando hice mi práctica, fue complicado, tuve que aprender a cómo vestirme correctamente para ellos, a la manera correcta de hablar, no sé, porque en la construcción si eres como muy señorita, te comen. Entonces fue complicado los primeros meses, pero después me fui ambientando y fui agarrando personalidad y desde ahí como que ya no me costó mucho entrar a mis otras pegas [trabajos] (titulada ETP postsecundaria, Construcción).

Un segundo tipo de estrategias identificadas en los relatos, son la del hiper-esfuerzo y la perseverancia. Estas estrategias intentan contrarrestar la visión asociada con su desempeño que conllevan las prácticas de deslegitimación de sus saberes y capacidades para realizar el trabajo en las empresas. Hacer más de lo que se espera de ellas, formarse de manera autodidacta y permanente, tener iniciativa para diferenciarse de sus compañeros hombres, son algunas de las prácticas desplegadas en este sentido. Mientras las estrategias de atenuación y exacerbación enfatizan el ejercicio de movilizar el marco normativo respecto del cuerpo femenino en términos de su sexualización y capacidad física, este segundo tipo de estrategias se vincula más con la movilización de la norma que deslegitima sus saberes profesionales. Para ello, las jóvenes deben intensificar su desempeño, por sobre el umbral de inteligibilidad, aceptando las reglas que las significan como insuficientes respecto de sus pares varones.

Sí, por el hecho de ser mujer siempre tiene que demostrar el doble, ¿me entiende? Porque, aunque ya no sea hoy en día un ambiente 100% machista, aún queda mucha gente que lo es dentro del rubro y uno tiene que estar siempre demostrando que uno sabe, que uno puede, que uno tiene la fuerza, que tiene la inteligencia para poder hacerlo (titulada ETP secundaria, Mecánica Automotriz).

Además, el hiper-esfuerzo debe estar acompañado de la perseverancia para movilizar la norma resistiendo lo establecido que las subjetiva como no aptas para desempeñarse en los espacios laborales. Es un ejercicio continuo orientado a demostrar que es posible, en un marco discursivo que reactualiza permanentemente las condiciones que hacen de ese posible –su buen desempeño–, un improbable. Tal como señala Butler: ‘Los términos para

designar el género nunca se establecen de una vez por todas, sino que están siempre en el proceso de estar siendo rehechos” (2006, p. 25). En este sentido, el ejercicio de deshacer el género es también la evidencia de la fuerza, eficacia y duración de aquello que pretende desmontarse (Butler, 2006).

Finalmente surge un tercer tipo de estrategias: las de complicidad y de resistencia frente a conductas o situaciones que caracterizan o están normalizadas en los entornos de práctica profesional. Las estrategias de complicidad son desplegadas principalmente por entrevistadas que declaran haberse sentido integradas en las empresas que las acogieron como practicantes. Esta integración es descrita como el resultado de una disposición activa para ser validadas como integrantes legítimas de un entorno social-laboral donde ellas son sujetos extraños. Realizar tareas que son percibidas solo de mujeres para colaborar, ‘hacerse las lesas [tontas]’ con comentarios sexistas, o ser cómplices a través del humor para constituirse como uno más o como una mujer distinta de las otras, así como no intervenir ni defenderse de algunas conductas de exclusión directas por ser-mujeres e ir acostumbrándose son las principales prácticas para el logro de la participación y la integración.

Sí, me sentí integrada, porque los viejitos, o sea, se les dice así a los hombres mayores en la mina, no se limitaban tanto porque veían una niña, simplemente, de repente, tiraban unas *tallas* [bromas] como muy ordinarias, y ahí algunos decían: “Oye, cálmense, está una niña con nosotros, ¿cómo van a decir esas cosas delante de ella?” Claro, mujer, niña... No me molestaba tanto, porque, en realidad, ellos son así (titulada ETP secundaria, Metalurgia Extractiva).

Se intenta pertenecer a un grupo social, en muchos casos acostumbrándose a códigos que en un principio generan incomodidad. Es una aceptación de los límites impuestos por el discurso que las jóvenes realizan para resguardar sus trayectorias profesionales. En este sentido, la complicidad se construye mediante un ejercicio continuo que combina la aceptación de la norma con el hacerse un lugar. Es una estrategia instrumental que despliegan para protegerse y velar por la resolución de otras necesidades.

Uno tiene que *apechugar* [aguantar] no más, tú necesitas la práctica y no te puedes dar el lujo de buscar lo que uno quiera, en realidad es una meta que tienes que cumplir como sea y donde sea para titularte (...) Entonces al final uno tiene que adaptarse como un animalito. Llegas y tienes que adaptarte, buscártelas, ingeniártelas y ser como yo te digo, así como *apechugado*: “¿Oiga, le molesta que traiga mis guantes y que limpie a fondo?” Cosa que obviamente un hombre no va a hacer en el taller, pero así me sentía mucho más cómoda (titulada ETP postsecundaria, Mecánica Automotriz).

En contraste con la complicidad, las estrategias de resistencia se expresan en disposiciones manifiestas de rechazo a las discriminaciones. Frases como ‘no me quedé callada’, ‘lo encaré’, ‘le hice el párele’ son comunes en los relatos de las entrevistadas que enfrentaron directamente este tipo de situaciones. Se trata de estrategias individuales –al margen de lo normal o institucionalizado– que ayudan a las practicantes a sobrellevar las experiencias insatisfactorias que enfrentan en sus entornos masculinizados de práctica. Este tipo de acciones fue referido pocas veces entre las tituladas de ETP postsecundaria; en cambio, lo fue frecuentemente entre quienes realizaron su práctica laboral en su etapa escolar.

Hay que ser empoderada y decir: “no, hasta aquí no más” o “estos chistes [bromas] se pueden contar conmigo y estos otros no” (...). Porque, si uno les suelta el hilo, así como: “Ah, jaja, yo soy amable, sí, sí”, ahí se alzan y es como que no paran. Igual hay que aprender a decir “no, yo no puedo”, “no, yo no debo” o, no sé, “no es parte de las tareas de mi cargo” (titulada ETP secundaria, Minería).

Discusión final

Los relatos expuestos muestran las discriminaciones que enfrentan las estudiantes de la ETP y que contribuyen a la segmentación de género sectorial y ocupacional en los mercados laborales. Estas discriminaciones son resultado de la permanencia de un código tradicional de género, a la vez que, dado su carácter performativo, cumplen una función de actualización, readaptación y ajuste de este marco normativo en las empresas. Así, las expresiones de desconfianza y deslegitimación de sus saberes y capacidades funcionan como mecanismos de subjetivación generizados que reproducen el lugar excepcional, improbable e inadecuado de lo femenino en esos entornos, al mismo tiempo que actualizan la posición de lo masculino como referente normativo, creando un ambiente hostil para las mujeres. Esta hostilidad se incrementa de manera significativa con la presencia de prácticas de acoso sexual en sus distintas formas (verbal, no verbal, física). Nuestros hallazgos, al igual que estudios previos, reafirman la persistencia de estas prácticas en entornos laborales masculinizados pese a los esfuerzos políticos y culturales por eliminarlas (Funk & Parker, 2018; Gorman & Mosseri, 2019). Junto con ello, confirman que muchas mujeres no denuncian estas experiencias ya que el ignorar el acoso sexual es parte sus mecanismos de afrontamiento para mantener las buenas relaciones en sus empresas (Gaston Gayles & Smith, 2018; Powell et al., 2009).

El corpus discursivo que posiciona a lo masculino como referente normativo también define las estrategias de afrontamiento desplegadas por las estudiantes, pues las prácticas de resistencia que podrían revertir estos referentes son altamente restrictivas, especialmente para las estudiantes de ETP postsecundaria. El esfuerzo invertido en sus trayectorias y la posibilidad de insertarse formalmente en las empresas se impone a la posibilidad de resistir frontalmente las discriminaciones y acoso sexual que enfrentan en un contexto en el que los soportes institucionales están ausentes. La resistencia se circunscribe a la individualidad y, por lo tanto, tiene un costo, que en muchos casos es demasiado alto para ser asumido por las practicantes. Al mismo tiempo, las estrategias de hiper-esfuerzo, perseverancia, asimilación, atenuación y complicidad son experimentadas con tensión e intenso desgaste afectivo, ya que las propias subjetividades generizadas están en disputa y permanente re-elaboración. En suma, se produce una ruptura de las formas de sentirse mujer dentro y fuera de los espacios de práctica altamente masculinizados.

La alta exigencia del ejercicio subjetivo en contextos laborales generizados también ha sido evidenciada en investigaciones previas que visibilizan la diversidad de prácticas de ajuste y adaptación que deben desplegar las mujeres en estos espacios (Powell et al., 2012; Makarova et al., 2016). Siguiendo a los hallazgos de Makarova y sus colegas (2016) vinculados con las prácticas de discriminación, los resultados muestran que las prácticas identificadas en nuestro estudio coinciden con la mayoría de aquellas identificadas por los autores: sexo equivocado, sexo exótico y sexo débil se corresponden con nuestros hallazgos respecto de la percepción de desconfianza sobre las habilidades profesionales, el acoso sexual y la desconfianza a la fuerza física. Sin embargo, es importante advertir que, en los discursos de las entrevistadas, no se reconoce la idea de sexo arquetípico, en el que las prácticas de discriminación reducen las potencialidades profesionales a atributos considerados propiamente femeninos.

Respecto de las estrategias, las tipologías identificadas por Makarova y sus colaboradores (2016) también se vuelven manifiestas. El hiper-esfuerzo y los discursos de perseverancia coinciden con las prácticas de resiliencia y excelencia identificadas en dicho marco. Asimismo, las prácticas de asimilación se corresponden con las estrategias de atenuación sobre el atractivo físico y la sexualización de los cuerpos, y las de evitación con la complicidad. La mayor diferencia, se encuentra en las prácticas de resistencias identificadas en el caso de las mujeres de la secundaria, entre quienes se identifica un mayor espacio para el despliegue de reacciones contestatarias frente a las discriminaciones. Esto posiblemente se encuentre mediado por el estrecho vínculo entre la dimensión formativa y profesional de las prácticas profesionales en la secundaria.

Como lo señalan Gaston Gayles y Smith (2018), las organizaciones laborales no se acondicionan para promover la incorporación de mujeres, en cambio se espera que sean ellas quienes ajusten sus propios comportamientos para adaptarse a las normas culturales del sexismo implícito y explícito. Esto supone una demanda permanente de ejercicio subjetivo de adaptación, donde las jóvenes deben mantener una actitud activa y de permanente vigilia respecto de las expectativas en torno a su actuar. En otras palabras, negocian el ser-mujer para ser aceptadas y vistas como profesionales competentes con el consiguiente desgaste emocional y físico que ello demanda (Amon, 2017).

Desde nuestra perspectiva, lo evidenciado por la literatura respecto de las experiencias de mujeres en contextos laborales masculinizados se torna aún más crítico en las prácticas profesionales de la ETP. Como lo argumentamos, la temporalidad acotada de estas experiencias y su carácter voluntario para las empresas lleva a que estas acepten a estudiantes mujeres en práctica sin verse comprometidas de remover las lógicas organizacionales que dificultan su inserción y permiten avanzar hacia una mayor diversidad. No se movilizan los marcos normativos generizados que imperan en las empresas, ya que la presencia de estas estudiantes se configura bajo la imagen de una ‘visita’, una suerte de estadía acotada de un sujeto extraño, ante el cual se deben realizar solo modificaciones circunstanciales y cosméticas. Esto lleva a que toda llegada de una practicante en las empresas sea un acto inaugural, repetido en cada una de las experiencias individuales, donde las protagonistas deben ganarse su espacio que se configura desde la excepcionalidad.

Sostenemos también que el carácter de excepcionalidad que marca las trayectorias de las jóvenes de la ETP en los rubros considerados en este estudio es potencialmente problemático. La demanda de éxito que suele asociarse a lo extraordinario obstruye la posibilidad de configurar transiciones al mundo laboral robustas porque sobre exige a las protagonistas. Cuando existe el deseo y la necesidad de que la experiencia de práctica se transforme en una oportunidad de inserción laboral, esta tensión es aún más evidente, como es el caso de las estudiantes de la ETP postsecundaria. Se impone el imperativo de ‘jugársela’ para demostrar su valor como trabajadoras mediante la resignificación de habilidades, saberes y cuerpo generizado y sexualizado. Toda la energía invertida en este proceso genera luego frustración emocional cuando se evidencia la imposibilidad de concretar la inserción laboral, y más aún cuando se proyectan situaciones similares en otras empresas del rubro. El riesgo mayor es el replanteamiento completo de parte de las mujeres de sus trayectorias educativas, revirtiendo sus decisiones y apostando por otras áreas más vinculadas con lo tradicionalmente femenino. Esto es especialmente crítico considerando que la mayoría de estudiantes que acceden a la ETP vienen de clases socioeconómicas bajas, lo que impacta en la manera en la que pueden posicionarse en el mercado laboral.

En los momentos de tensión que viven las estudiantes mujeres, los soportes desde sus instituciones de ETP se hacen necesarios. Sin embargo, no encontramos evidencia que estos soportes hayan estado presentes durante la estadía en las empresas. En Chile, al igual que en el resto de la región, no existen mecanismos de monitoreo que permitan asegurar la efectividad de las prácticas profesionales, aun cuando estas son parte constitutiva de los programas de ETP y requisito de titulación (UNESCO, 2016). Se requiere avanzar en el diseño de estos soportes, que podrían incluir instancias de formación antes y durante sus prácticas profesionales en las que las jóvenes practicantes compartan sus vivencias y sean guiadas en estrategias y formas de abordar los desafíos de los entornos laborales asociados con sus carreras.

Finalmente, se señalan las limitaciones de esta investigación. Por una parte, los análisis se basaron en relatos retrospectivos que pueden incluir sesgos en los recuerdos de las entrevistadas. Esto adquiere especial relevancia si se considera el grado de satisfacción en la trayectoria post egreso, sobre todo en términos de inserción laboral. Una segunda limitación alude a la selección de las entrevistas, quienes fueron contactadas por medio de sus instituciones y estas pueden haber potencialmente sesgado la muestra contactando a estudiantes con experiencias más exitosas y dejando fuera de la participación a aquellas con experiencias más problemáticas. Una tercera limitante es el abordaje binario del género y la ausencia de un análisis interseccional con otros marcadores sociales, como el

nivel socioeconómico, ámbitos que podrían ser abordados en estudios futuros en estos contextos. Sin embargo, pese a estas limitantes, el diseño metodológico de la investigación, así como también su sólida fundamentación teórica permiten, a nuestro juicio, sostener los hallazgos presentados.

Agradecimientos: Las autoras agradecen el financiamiento otorgado por FONIDE/ MINEDUC (FON1900094), por ANID/FONDECYT (1210296) y por ANID/FONDECY POSTDOCTORADO (3220685).

El artículo original fue recibido el 14 de marzo de 2022

El artículo revisado fue recibido el 17 de agosto de 2022

El artículo fue aceptado el 9 de noviembre de 2022

Referencias

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (1992). From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565–569. <https://doi.org/10.2307/2075528>
- Amon, M. J. (2017). Looking through the glass ceiling: A qualitative study of STEM women’s career narratives. *Frontiers in Psychology*, 8, 236. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00236>
- Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13(41), 47-68. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/2808>
- Blackburn, H. (2017). The Status of Women in STEM in Higher Education: A Review of the Literature 2007–2017. *Science and Technology Libraries*, 36(3), 235–273. <https://doi.org/10.1080/0194262X.2017.1371658>
- Bridges, D., Wulff, E., Bamberry, L., Krivokapic-Skoko, B., & Jenkins, S. (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: a systematic literature review. *Construction Management and Economics*, 38(10), 894–916. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1762906>
- Bridges, D., Wulff, E., Krivokapic-Skoko, B., & Bamberry, L. (2022). Girls in trades: tokenism and sexual harassment inside the VET classroom. *Journal of Vocational Education & Training*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/13636820.2022.2084768>
- Britton, D. (2000) The Epistemology of the Gendered Organization. *Gender and Society*, 14(3), 418-434. <https://doi.org/10.1177/089124300014003004>
- Butler, J. (2006). *Desbacer el género*. Paidós, Barcelona.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa*. Paidós, Barcelona.
- Butler, J. (2009). Performatividad, precariedad y políticas sexuales. *AIBR: Revista de Antropología Iberoamericana*, 4(3), 321-336. <https://doi.org/10.11156/aibr.040303>
- Deleuze, G. (1988). *Spinoza: Practical Philosophy*. City Lights Books.
- Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K., & Kyngäs, H. (2014). *Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness*. SAGE Open. <https://doi.org/10.1177/2158244014522633>
- Funk, C., & Parker, K. (2018). *Women and Men in STEM Often at Odds Over Workplace Equity*. Pew Research Center.
- Gaston Gayles, J., & Smith, K. N. (2018). Advancing Theoretical Frameworks for Intersectional Research on Women in STEM. *New Directions for Institutional Research*, 2018(179), 27-43. <https://doi.org/10.1002/ir.20274>
- Gorman, E. H. (2005). Gender Stereotypes, Same-Gender Preferences, and Organizational Variation in the Hiring of Women: Evidence from Law Firms. *American Sociological Review*, 70(4), 702-728. <https://doi.org/10.1177/000312240507000408>

- Gorman, E. H., & Mosseri, S. (2019). How organizational characteristics shape gender difference and inequality at work. *Sociology Compass*, 13(3), e12660. <https://doi.org/10.1111/soc4.12660>
- International Labour Organization. (2017). *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017*. ILO.
- Ibañez, M. (2016). Women in the construction trades: career types and associated barriers. *Women's studies international forum*, 60, 39–48.
- Jenkins, S., Bamberry, L., Bridges, D., & Krivokapic-Skoko, B. (2018). Skills for women tradies in regional Australia: a global future. *International Journal of Training Research*, 16(3), 278–285. <https://doi.org/10.1080/14480220.2018.1576329>
- Kelan, E. K. (2010). Gender Logic and (Un)doing Gender at Work. *Gender, Work & Organization*, 17(2), 174-194. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00459.x>
- Kissman, K. (1990). Women in Blue-Collar Occupations: An Exploration of Constraints and Facilitators. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 17(3). <https://scholarworks.wmich.edu/jssw/vol17/iss3/8/>
- Makarova, E., Aeschlimann, B., & Herzog, W. (2016). Why is the pipeline leaking? Experiences of young women in STEM vocational education and training and their adjustment strategies. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 8, 2. <https://doi.org/10.1186/s40461-016-0027-y>
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. CAF. <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>
- Nentwich, J. C., & Kelan, E. K. (2014). Towards a Topology of “Doing Gender”: An Analysis of Empirical Research and Its Challenges. *Gender, Work and Organization*, 21(2), 121–134. <https://doi.org/10.1111/gwao.12025>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2016). *La Enseñanza y Formación Técnico Profesional en América Latina y el Caribe: Una perspectiva regional hacia 2030*. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe.
- Potter, J., & Wetherell, M. (1987). *Discourse and Social Psychology*. SAGE.
- Powell, A., Bagilhole, B., & Dainty, A. (2009). How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality. *Gender, Work & Organization*, 16 (4), 411-428. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00406.x>
- Powell, A., Dainty, A., & Bagilhole, B. (2012). Gender stereotypes among women engineering and technology students in the UK: lessons from career choice narratives. *European Journal of Developmental Psychology*, 37(6), 541-556. <https://doi.org/10.1080/03043797.2012.724052>
- Sevilla, M. P. (2017). *Panorama de la Educación Técnica Profesional en América Latina y el Caribe*. CEPAL.
- Sevilla, M. P., Sepúlveda, L., & Valdebenito, M. J. (2019). Producción de diferencias de género en la educación media técnico profesional. *Pensamiento Educativo, Revista de Investigación Latinoamericana (PEL)*, 56(1), 1-17. <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.4>
- Sepúlveda, L. (2017). *La educación técnico-profesional en América Latina: retos y oportunidades para la igualdad de género*. CEPAL.
- Toppin, I. (2018). Who is Going to Build the Wall? A Building Trades Crisis in the U.S.A. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 5(1), 64-76. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.5.1.4>
- Torre, M. (2019). Women in Blue: Structural and Individual Determinants of Sex Segregation in Blue-Collar Occupations. *Gender and Society*, 33(3), 410–438. <https://doi.org/10.1177/0891243219830974>
- West, C., & Zimmermann, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125–151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- Wodak, R., & Meyer, M. (2003). *Métodos de Análisis Crítico del Discurso*. Gedisa.
- Whittock, M., 2002. Women's experiences of non-traditional employment: is gender equality in this area a possibility? *Construction Management and Economics*, 20(5), 449–456. <https://doi.org/10.1080/01446190210140197>