

## PROFESIONALES, ESPOSAS Y MADRES Egresadas de la Universidad del Pacífico 1980-1985\*

*Liuba Kogan*

### RESUMEN

*Este ensayo es el resultado de una investigación sobre las egresadas de la Universidad del Pacífico entre los años 1980 y 1985. Se describen sus dificultades y estrategias desarrolladas en el mercado de trabajo. Con respecto al diseño metodológico, se aplicaron entrevistas con cuestionarios estandarizados al universo de egresadas durante los años mencionados. En las siguientes páginas se presentarán los resultados obtenidos en la investigación.*

### ABSTRACT

*This essay is the result of a research project about the current position of women who studied at Universidad del Pacífico between 1980 and 1985. It describes the difficulties they encountered, and strategies they developed when applying for jobs. It is based on interviews using standardized questionnaires. The following pages show the results of the research.*

### Introducción

Diversos balances sobre el ámbito laboral dan cuenta de la escasez de estudios sobre mujeres profesionales en nuestro país<sup>1</sup>. Si bien es relativamente reciente la incorporación masiva de las mujeres al ámbito universitario y la participación de la mujer profesional en la actividad económica<sup>2</sup>, se ha tendido a privilegiar el estudio de las trabajadoras manuales como parte del interés de las ciencias sociales por conocer estratos socioeconómicos poco favorecidos.

Sin embargo, en los últimos tiempos -principalmente en los países de mayor industrialización- encontramos creciente interés en el análisis del quehacer de la mujer profesional. Es posible que la incorporación de la dimensión de género en los estudios sobre la mujer, haya contribuido a establecer esta temática como nuevo objeto de estudio.

El presente artículo es resultado de la investigación que llevamos a cabo durante tres semestres en el Taller Mujeres Profesionales,

del Taller de Desarrollo Económico y Social (TADES), en el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Con la investigación queríamos conocer el comportamiento, dificultades y estrategias de las egresadas de la Universidad del Pacífico, en relación con su inserción en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta la *conyugalidad* y maternidad como roles que podían ser asumidos, dando lugar a conflictos. El objetivo de esta investigación es hacer explícita una problemática no siempre considerada por las estudiantes de la universidad, ni por la universidad misma. Es decir, queremos mostrar qué sucede cuando -después de cumplir satisfactoriamente con la preparación académica- las egresadas ingresan al mercado laboral. Para ello, nos preguntamos si egresadas y egresados ocupaban el mismo tipo de cargos; si las egresadas tenían problemas para desempeñarse laboralmente cuando se casaban o cuando eran madres. O, en su defecto, qué estrategias empleaban para superar esas posibles dificultades.

\* Este trabajo fue desarrollado dentro del Taller Estudios sobre Mujer en el Taller de Desarrollo Económico y Social (TADES) del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

En relación con el diseño metodológico, optamos por estudiar al universo de egresadas entre los años 1980 y 1985. Esta segmentación responde a dos consideraciones. La primera, es que queríamos estudiar un grupo de egresadas luego de por lo menos unos diez años de haber terminado sus estudios, lo que daba tiempo para la construcción de una historia ocupacional, como la opción por la *conyugalidad* y maternidad. La segunda consideración, de orden más bien práctico, es que se contaba con el directorio actualizado de egresados de esos años. En el período que estudiamos egresaron de la Universidad del Pacífico 210 mujeres y 284 varones.

De las egresadas, 54 se encontraban en el extranjero y 4 en el interior del Perú. Mientras 71 varones residían fuera del país y 17 en provincias.

La información necesaria para esta investigación se obtuvo por medio de entrevistas con cuestionarios estandarizados aplicados a 126 egresadas<sup>3</sup>. La disposición de las egresadas a ser entrevistadas fue excelente. Sin embargo, el tiempo e interés brindados, variable. Treinta egresadas no fueron entrevistadas porque no contamos con referencias actualizadas para localizarlas.

Adicionalmente se recogió información sobre 33 de las 54 egresadas que residían en el extranjero, a través de algún familiar cercano, a quien se llamó por teléfono.

**Cuadro No. 1**

**NÚMERO DE HOMBRES Y MUJERES QUE EGRESARON POR AÑO/FACULTAD (1980-1985)**

		1980	1981	1982	1983	1984	1985
Hombres	Administración	22	14	20	12	18	31
	Economía	17	32	18	23	21	37
	Contabilidad	4	8	4	9	5	2
Mujeres	Administración	15	5	12	22	18	18
	Economía	9	20	8	11	15	17
	Contabilidad	10	9	7	11	5	10

Elaboración propia.

**Cuadro No. 2**

**EGRESADOS RESIDENTES EN PROVINCIAS**

Provincia	Hombres	Mujeres	Total
Arequipa	6	1	7
Iquitos	2	0	2
Cuzco	1	1	2
Trujillo	0	1	1
Ica	1	0	1
Piura	1	0	1
Lambayeque	0	1	1
Huaraz	1	0	1
Tacna	1	0	1
Total	13	4	17

Elaboración propia.

Cuadro No. 3

## EGRESADOS Y EGRESADAS RESIDENTES EN EL EXTRANJERO

País	Hombres	Mujeres	Total	Total agregado
EE.UU.	37	28	65	
Canadá	4	2	6	71
México	3	2	5	
Costa Rica	3	0	3	
Panamá	0	1	1	
República Dominicana	0	1	1	
Chile	3	1	4	
Brasil	1	1	2	
Bolivia	1	1	2	
Venezuela	1	0	1	
Paraguay	1	0	1	
Ecuador	0	1	1	21
Inglaterra	4	0	4	
Suiza	3	1	4	
España	3	2	5	
Portugal	2	0	2	
Austria	0	1	1	
Alemania	1	0	1	
Holanda	1	0	1	
Francia	0	1	1	
Italia	0	1	1	20
Israel	1	3	4	4
Filipinas	0	1	1	1
Japón	1	2	3	3
Sin datos	1	4	5	5
Total	71	54	125	125

Elaboración propia.

Para el procesamiento y análisis de los datos, trabajamos con el paquete de análisis estadístico statpac, y el TSP para el análisis de modelos multivariados<sup>4</sup>.

#### 1. Antecedentes: investigaciones sobre mujeres profesionales

Hemos señalado que poco se ha estudiado en el Perú, el empleo y trabajo femenino,

y relativamente menos aún, a las mujeres profesionales. Sin embargo, la población universitaria femenina creció en los años setenta y ochenta más velozmente que en el caso de los hombres<sup>5</sup>. En esas dos décadas se realizaron algunas investigaciones sobre mujeres profesionales, encontrándose una lenta modernización en el desempeño de los roles conyugal, maternal y laboral. Chaney<sup>6</sup> estudió a las mujeres peruanas que ocupaban puestos políticos

o administrativos (legisladoras o candidatas a concejales municipales) entre 1967 y 1972. Encontró que las mujeres no tenían mayores aspiraciones laborales, sus trabajos tenían un carácter temporal, se ocupaban de "problemas femeninos" a través de sus puestos y se definían principalmente como madres y esposas. En 1975, Guzmán y Ciudad<sup>7</sup> estudiaron a las mujeres que ocupaban altos cargos públicos en Lima, señalándose que no privilegiaban su rol profesional. Tres estudios sobre mujeres de clase media (Anderson<sup>8</sup>; Burga y Cathelat<sup>9</sup>; y Fuller<sup>10</sup>) realizados en 1971, 1980 y 1992 sugieren la progresiva complejización y variedad del discurso sobre los roles profesional, conyugal y maternal.

## 2. La mujer profesional: algunos datos y breves comentarios

En las economías industriales de mercado, los cambios legislativos han contribuido a que las mujeres ocupen una mayor proporción de puestos de trabajo tradicionalmente femeninos. A la vez, son más las mujeres que crean su propia empresa. Como ejemplo, en los Estados Unidos las mujeres son propietarias del 25 por ciento de ellas. Sin embargo, no suelen estar en la dirección de las empresas grandes, siendo el número de mujeres que ocupan altos cargos, sensiblemente más bajo de lo que se merecen por su nivel de instrucción o experiencia<sup>11</sup>.

En Europa Oriental y en los países de la exUnión Soviética, existe una fuerte proporción de mujeres como parte de la PEA. A ello contribuyó la facilidad de servicios de guarderías financiadas por los estados. En conjunto, el "síndrome de los puestos femeninos" ha sido menos importante en las economías de planificación centralizada, debido a que muchas veces era el Estado quien asignaba los trabajos. Aún así, la situación de la mujer no se ajusta plenamente a sus posibilidades: escasos porcentajes ocupan altos puestos de dirección, incluso en sectores predominantemente femeninos<sup>12</sup>.

En los países en desarrollo, se estima que en momentos de recesión y de ajuste estructural, el número de mujeres trabajadoras

umenta, probablemente en tareas mal remuneradas, precarias y en régimen de dedicación parcial (el "ajuste invisible"). Un sugerente estudio realizado por la PREALC<sup>13</sup>, propone un conjunto de factores -estrechamente relacionados con el nivel y estructura de desarrollo de cada país- que influyen en la participación femenina en los mercados de trabajo. Por el lado de la demanda -a nivel social- la tasa de participación estaría relacionada con el grado de urbanización, la legislación laboral y social, estructura de los mercados de trabajo y factores socioculturales. Por el lado de la oferta del trabajo femenino, se consideran factores sociales, grupales e individuales:

- A nivel social: factores sociales (la tasa de crecimiento de la población como variable que a largo plazo determina la magnitud de la oferta de mano de obra) y culturales (qué se entiende por trabajo, quién lo debe hacer, a quién se remunera, qué deberes y derechos genera la maternidad, etc.).

- A nivel de grupo, las variables que intervienen en la oferta de trabajo femenina serían: el estrato social (que determina no sólo la incorporación al mercado laboral, sino también la forma en que se lleva a cabo<sup>14</sup>), el tipo de familia (nuclear o extensa, que determina la posibilidad de que familiares cuiden a los niños pequeños), el lugar de residencia (una mujer en el ámbito rural tendrá menos posibilidades en cuanto a la variedad de ocupaciones que aquella que vive en la ciudad). Y menores son las posibilidades de elección de ocupaciones en una ciudad pequeña que en la capital. Finalmente, el ingreso familiar es uno de los factores que influye en la participación femenina. Existen evidencias empíricas que señalan que en América Latina, la situación ocupacional del jefe del hogar correlaciona inversamente con la participación femenina, considerando constantes las demás variables, sobre todo la edad y nivel ocupacional de la mujer.

- A nivel individual, son muchas las variables que influyen en el hecho de que una persona busque empleo o trabaje. Sin embargo, se consideran muy importantes la fecundidad, nivel educativo, estado civil y edad.

Se han realizado en América Latina y los Estados Unidos algunos estudios con perspectiva de género sobre las profesionales que han ingresado al mercado laboral. Éstos toman en cuenta en sus análisis, los factores grupales, sociales e individuales que señalamos líneas arriba. Pero incorporan otras dimensiones a sus estudios como producto de la perspectiva del género. Por ejemplo, estudios sobre las relaciones de poder al interior de las empresas modernas y sobre las relaciones entre las parejas de profesionales en el caso de que ambos trabajen<sup>15</sup>.

De uno u otro modo, los estudios sobre las mujeres profesionales en el ámbito laboral indican la reproducción de discriminación a través de las prácticas organizacionales, a la vez que se presentan algunas estrategias desarrolladas por las mujeres para franquear las barreras que se oponen al desarrollo de sus carreras,

"... la mujer hoy sigue siendo discriminada en el mundo del trabajo, aun en los sectores más modernos, a pesar de que en general pocos defienden con coherencia tal posición y pese a que el marco legal en que se desenvuelven las actividades económicas tiende a consagrar sus derechos. Más aún, la mujer es discriminada allí donde desde el punto de vista del discurso sus derechos deberían recibir más reconocimiento. El sexismo no es una dimensión que sólo está presente en las empresas burocráticas tradicionales; sexismo y meritocracia cohabitan y se conjugan en la empresa moderna. (...) Las nuevas formas de expresión de discriminación en este ámbito serán más persuasivas que representativas, más ideológicas que coactivas, más sutiles que directas"<sup>16</sup>.

Las dificultades para ingresar a las empresas, ascender y obtener reconocimiento al interior de ellas, la inclusión de la mujer en puestos de "vía muerta", salarios inferiores por un mismo trabajo o acoso sexual, se producen al margen de discursos igualitarios. En las familias en que ambos cónyuges tienen carrera, podemos notar las diferencias de desarrollo

profesional o la sobrecarga de trabajo de la mujer en la medida en que ella se responsabiliza del cuidado de los hijos y del trabajo doméstico.

Sin embargo, cuando se trata de justificar la situación laboral de las mujeres profesionales en las empresas, se recurre a argumentos que hacen referencia a la conformación psicológica de éstas, especialmente su mayor sensibilidad<sup>17</sup>; pero sobre todo, su función reproductora. Señalemos a manera de ejemplo, que en una escala de actitudes que aplicamos el primer semestre de 1993 a los estudiantes de los dos últimos ciclos de la Universidad del Pacífico<sup>18</sup>, encontramos que un 13 por ciento (todos ellos varones) estaban de acuerdo con que "las decisiones importantes en una empresa las deben tomar los hombres porque las mujeres son muy sentimentales", mientras el 23 por ciento de estudiantes -varones y mujeres- manifestó su indecisión.

Finalmente, es importante señalar que la discriminación no aparece abiertamente en los discursos, sino de una manera sutil. Muchas veces la discriminación existe sin que los protagonistas -hombres y mujeres- tengan clara conciencia de ella como discriminación laboral en sí, ni como mecanismos que se ponen en acción al interior de las empresas donde trabajan.

### 3. Las egresadas de la Universidad del Pacífico

#### 3.1 Las egresadas en el extranjero

Del total de egresadas en el período de estudio, el 25.7 por ciento se encontraba residiendo en el extranjero -principalmente en los Estados Unidos-. Entre ellas, el 82 por ciento estaba casada, el 15 por ciento era soltera y el 3 por ciento, divorciada<sup>19</sup>.

Llama la atención que el 39 por ciento de las egresadas que residían en el extranjero no trabajaba ni estudiaba. Ello, puede ser explicado por la *conyugalidad*: la residencia en el extranjero como parte del proyecto de vida de los esposos, donde las mujeres resultan desempeñando principalmente los roles de esposas y/o madres.

De las egresadas residiendo fuera del Perú, sólo el 15 por ciento seguía estudios de especialización o conducentes a un postgrado. De aquellas que no estudiaban, el 71 por ciento

tenía hijos. Por otra parte, del total de casadas, el 56 por ciento no trabajaba (de ellas, el 76 por ciento tiene hijos).

Si bien la interpretación de estos datos puede resultar sesgada porque la muestra de egresadas en el extranjero con que trabajamos no fue aleatoria; resultan sugerentes, en tanto nos permiten advertir la existencia de un alto porcentaje de mujeres que al ser madres o acompañantes de sus esposos, no ejercen su profesión.

Agreguemos que del total de egresados varones en el período de estudio, un similar porcentaje se encontraba residiendo en el extranjero (25 por ciento). Es importante advertir, que la cuarta parte de los estudiantes egresados de la Universidad del Pacífico se encuentran residiendo en el extranjero.

### 3.2 Las egresadas en Lima

#### 3.2.1 Egresadas *versus* egresados: discriminación laboral a través del acceso al empleo

En una investigación sobre el diferencial de salarios por sexo en Lima Metropolitana<sup>20</sup>, Garavito encontró que si bien no existía un diferencial global de tasas salariales por sexo, sí se encontraba diferenciales efectivos entre los grupos de mayor calificación y em-

pleados en las ocupaciones más rentables. Así, propone la necesidad de investigar si dichas diferencias se debían a distintas posibilidades de acceso a las diversas ocupaciones.

Ello, nos sugirió hacer un recuento de los cargos ocupados por egresadas y egresados según información brindada para la elaboración del Directorio de Egresados de la Universidad del Pacífico-. Encontramos que a mayor jerarquía del cargo, menor porcentaje de mujeres lo ocupaban. Sin embargo, no conocemos la naturaleza de las empresas donde declararon desempeñarse profesionalmente, lo que incluso podría agravar las evidencias que presentamos. Pues los datos que disponemos sobre otros países, demuestran que reducidos porcentajes de mujeres ocupan altos cargos en empresas grandes.

Veamos los porcentajes de egresadas y egresados que ocupan algunos cargos (ver Cuadro No. 4)

Resulta interesante anotar que del total de egresados varones del período estudiado, el 34.5 por ciento ocupa el cargo de gerente o subgerente, frente a un 14.2 por ciento de mujeres. Esto llama la atención sobremanera, pareciendo apoyar la hipótesis de Garavito: las mujeres tienen dificultades para el acceso a los puestos de mayor jerarquía o no aspiran a acceder a ellos, lo que redundaría en el diferencial salarial según sexo, en estas categorías ocupacionales.

Cuadro No. 4

#### EGRESADOS Y EGRESADAS SEGÚN CARGO (En porcentajes)

Cargo	Hombres	Mujeres
Gerente/Subgerente	34.5	14.2
Director	8.1	6.2
Jefe	5.6	5.7
Administrador	0.4	3.3
Responsable/Secretario ejecutivo	1.8	2.4
Apoderado	1.4	3.3
Investigador	0.4	1.0
Postgrado/Tesis	2.8	1.4
Profesor	1.8	2.6

Elaboración propia.

A pesar de que encontramos indicios bastante evidentes de discriminación en el acceso a los empleos de alta jerarquía, sólo un poco más de la mitad de egresadas percibía discriminación en el ámbito laboral (54.8 por ciento). Sin embargo, se señaló:

"Algunas veces prefieren a hombres para los puestos. A veces en mi trabajo no me toman en cuenta".

"Después de acabar la Universidad, hice un Master en ESAN. Cuando terminé me di cuenta que muchas de las mejores empresas solamente solicitaban hombres."

"He sentido tanto discriminación positiva como negativa. Positiva, pues me dan algunos favoritismos por ser mujer, algunas ventajas. Negativas, por ejemplo, cuando hay viajes no me permiten hacerlos."

"En mi primer trabajo, mi jefe era mujer y creo que por eso logré ascender. Sin embargo, en los otros dos trabajos que tuve -con jefes hombres- no pude hacerlo. Pienso que fue por discriminación hacia mí por ser mujer."

"Me daban más responsabilidades que a los hombres."

Las egresadas que perciben discriminación en el ámbito laboral en razón de su sexo, dan cuenta de los mecanismos de discriminación que se han encontrado en estudios realizados en varios países: dificultad en el acceso a los puestos y en los ascensos, sobrecarga de trabajo (o de responsabilidades que implican laboriosidad, pero poco reconocimiento social) o cánones diferenciados de evaluación del desempeño laboral.

### 3.2.2 Trabajar o no trabajar: el dilema de la maternidad

Un dato que evidentemente nos debe llevar a debate es el del porcentaje de egresadas que declaró no trabajar ni buscar trabajo. Del total de egresadas que residían en Lima, el 20 por ciento no trabajaba. Si consideramos que la cuarta parte de egresadas reside en el extranje-

ro y que de ellas el 51.5 por ciento no trabaja, nos encontramos con una preocupante realidad.

La preocupación que manifestamos tiene tres aristas: el problema de la subutilización de capital humano, lo que representa una pérdida social; el problema de renuncia personal de las profesionales al optar por estrategias para combinar roles que aparecen en conflicto y, finalmente, la invisibilidad de este problema en el ámbito de la universidad.

Respecto a la primera preocupación, debemos señalar que la problemática laboral de la mujer profesional está inserta en una cultura organizacional que refleja las características de la sociedad donde vivimos. Es evidente, que más allá de discursos igualitarios, existe un conjunto de actitudes, estereotipos y prejuicios sexistas. Las posibles pistas de solución a esta problemática deben atacarse en distintos niveles. Es por ello que proponemos un trabajo de reflexión desde el ámbito de la universidad como una de las tareas que deben asumirse.

En relación a la segunda preocupación, proponemos examinar cómo perciben las egresadas el asunto de la maternidad y el trabajo, qué estrategias siguen en caso de encontrar incompatibilidades, y qué variables llevan a las profesionales a dejar de trabajar.

Para las egresadas de la Universidad del Pacífico, la maternidad resulta ser muy importante como construcción simbólica del concepto mujer. El 23 por ciento señaló que la maternidad era indispensable para ser mujer y un 70.65 por ciento que era importante. Sólo un 6.4 por ciento indicó que la maternidad era poco o relativamente poco importante. Agreguemos que el 67.2 por ciento de egresadas estudió en colegios sólo de mujeres o religiosos, donde se maneja conceptos tradicionales de mujer, que pueden llevar a bajas orientaciones hacia el logro profesional.

La maternidad, especialmente el número de hijos parece ser responsable, en gran medida, de la decisión de las profesionales casadas de abandonar temporalmente sus trabajos "hasta que los hijos sean grandes". Del total de egresadas, el 57.9 por ciento dejó su trabajo por un tiempo. Las razones que mencionaron fueron las siguientes:

Cuadro No. 5

## RAZONES POR LAS CUALES ABANDONARON SU TRABAJO

Razones	Porcentajes
Para trabajar en negocio familiar	1.4
Seguir estudios en el extranjero	2.9
Por insatisfacción en el trabajo	11.4
Por matrimonio	7.1
Para hacer tesis o estudiar	12.9
Por enfermedad	1.4
Para criar a los hijos	50.0
Otros	12.9
Total	100.0

Elaboración propia.

Nos sorprende la magnitud de mujeres que dejan de trabajar. Barrig sugirió en un ensayo<sup>21</sup> que era poco probable que una trabajadora calificada o una profesional -a dedicación exclusiva- abandone su puesto de trabajo con la formación de la familia, pues cualquier mecanismo de apoyo doméstico resultaría mucho más accesible que un trabajo estable. Sin embargo, las evidencias empíricas que hemos obtenido en esta investigación sugieren que sí existe un considerable abandono laboral relacionado con la maternidad. E incluso, debemos considerar significativo, el 7.1 por ciento de profesionales que declararon haber dejado de trabajar en razón del matrimonio.

De las mujeres -casadas y solteras- que dejaron de trabajar, el 25.7 por ciento lo hizo por

menos de un año, el 28.6 por ciento por un año, de dos años a cuatro, el 25.8 por ciento y el 20 por ciento por más de 4 años.

De las profesionales que dejaron de trabajar, el 20 por ciento no lo ha vuelto a hacer. Sin embargo, resulta importante mencionar que el régimen laboral de las mujeres que volvieron a trabajar varió significativamente.

Podemos observar que disminuyó el número de mujeres que trabajaban a tiempo completo, aumentando proporcionalmente, el trabajo a medio tiempo. Si bien el trabajo por horas es porcentualmente poco significativo, también aumenta cuando las mujeres vuelven a trabajar.

Cuadro No. 6

## REGÍMENES DE TRABAJO

(En porcentajes)

Régimen de trabajo antes de dejarlo		Régimen de trabajo al retornar	
Medio tiempo	10.7	Medio tiempo	21.7
Tiempo completo	87.5	Tiempo completo	74.0
Por horas	1.8	Por horas	4.3
Total	100.0	Total	100.0

Elaboración propia.

Las razones que llevaron a las egresadas a reinsertarse en el mercado laboral responden a que los hijos ya se consideraban "grandes" (54.5 por ciento), por necesidad de ingresos (16.4 por ciento), por aburrimiento (12.7 por ciento), al empezar a trabajar en un negocio propio o familiar (7.3 por ciento) y por el fin de las licencias de maternidad o de estudios (9.1 por ciento).

Estos datos nos llevan a preguntarnos por los costos implicados al salir del mercado laboral por unos años. En relación con ello, parece contradictorio a simple vista, que el 45.5 por ciento de las mujeres que volvieron a trabajar, luego del abandono temporal, no encuentren ninguna desventaja al reinsertarse en el mercado. Sólo el 24.1 por ciento menciona una o más de las siguientes consecuencias: menor sueldo, cargo de menor importancia o no trabajar en la profesión. Lo que puede ayudarnos a entender esta aparente contradicción es que el 30.4 por ciento trabaja en un negocio propio y el 23.2 por ciento manifiesta hacerlo en una empresa familiar.

La magnitud de egresadas que trabaja en negocios propios o en empresas familiares resulta un hallazgo relevante, en la medida en que podemos entender estas opciones como estrategias para compatibilizar el desempeño laboral y la crianza de los hijos. Flexibilidad de horarios, trabajos en la casa, licencias por períodos largos, etc. pueden conseguirse fácilmente en empresas familiares o en la propia empresa.

Sin embargo, las egresadas casadas, respecto a las expectativas profesionales que aspiran a alcanzar, manifestaron bajas expectativas académicas; y a nivel laboral, planteaban volver a trabajar cuando sus hijos sean grandes o lograr una empresa propia. Muchas mujeres señalaron lo difícil que resultaba no desactualizarse debido al poco tiempo que tenían para estudiar<sup>22</sup>.

En relación con las expectativas profesionales, nos llama la atención que del total de egresadas, sólo el 8.9 por ciento se planteaba la meta de un ascenso en la empresa donde laboraba. Esto, sin embargo, resulta coherente con las limitadas posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres en grandes empresas, más

aún para aquellas que son madres de niños pequeños.

Entonces, lo que estamos sugiriendo, es que la maternidad implica a las profesionales un dilema. No siempre un conflicto, pues algunas priorizan su rol materno postergando para un tiempo futuro su desempeño laboral, pero rebajando de hecho sus expectativas profesionales o redefiniendo sus metas ocupacionales.

Cuando preguntamos tanto a egresadas casadas como solteras, si una mujer profesional debía trabajar cuando sus hijos eran pequeños, sólo el 23 por ciento respondió afirmativamente. El 42.9 por ciento señaló que no era adecuado y el 24.6 por ciento indicó que la mujer con hijos pequeños debía trabajar medio tiempo o sólo en casos de real necesidad económica. Estos datos concuerdan con la importancia que las egresadas le dan a la maternidad en la conformación de su identidad como mujeres. Y explican, a la larga, las estrategias que encuentran para combinar trabajo y crianza (trabajos en empresas familiares o propias, reducción del número de horas trabajadas o trabajo por horas). Sin embargo, más de la mitad de egresadas que tuvo que conjugar la crianza de niños pequeños y el trabajo, enfrentó problemas o vivió conflictos. El 41.6 por ciento que señaló que no tuvo muchos problemas para criar a sus hijos y trabajar, indicó que tenían apoyo de sus madres, suegras, parientes o de empleadas domésticas de confianza. La opción por guarderías resultó muy poco significativa.

Las variables que mejor parecen explicar la participación de la mujer en el ámbito laboral son: la importancia que la egresada le asigna a la maternidad en su identidad como mujer, la opinión sobre el trabajo de la mujer cuando tiene hijos pequeños, el colegio de procedencia, el número de hijos, y el ingreso del esposo.

La mayor importancia asignada a la maternidad en la identidad femenina, el opinar que una mujer casada con hijos pequeños no debe trabajar fuera de casa, los altos ingresos de los esposos, el mayor número de hijos y, curiosamente, el haber estudiado en colegios mixtos o laicos (*versus* religiosos o sólo de mujeres) parecen influir en la no participación de la mujer en el ámbito laboral.

De otro lado, el dejar de trabajar parece relacionarse con el trabajo en negocios independientes o propios y con la poca importancia dada al trabajo de la mujer que tiene hijos pequeños.

#### 4. A modo de conclusión

Creemos que muchos otros trabajos deberán realizarse para enriquecer los temas abordados en este ensayo. Asimismo, es deseable que los registros estadísticos de las universidades tomen en cuenta, de una manera más fina, la categoría del género.

#### NOTAS

1. Gómez, Rosario y Karen Weinberger, *Problema de la mujer en el campo laboral: un ensayo bibliográfico*, Lima: CIUP, 1992.
  2. Recién a partir de 1960, podemos hablar de la incursión masiva de las mujeres a las universidades, aunque preferentemente en carreras tipificadas como femeninas (educación, servicio social, obstetricia, etc.). El número de mujeres que ingresaron al mercado laboral, sobre todo en épocas de recesión económica, ha ido en aumento en América Latina y el Perú. Sin embargo, el Censo de 1981 mostraba que miles de mujeres profesionales que se habían casado, no trabajaban.
  3. Las entrevistas se aplicaron durante tres semestres académicos entre 1992 y 1993, estando a cargo de los alumnos de los Talleres del TADES.
  4. Especialmente quiero mencionar el apoyo de los alumnos de economía, Vicente Rodríguez, Patricia Martínez y Sergio Sánchez, por su valiosa colaboración en el procesamiento y análisis de los datos.
  5. GRADE (Grupo de Análisis para el Desarrollo), *Educación superior en el Perú: datos para el análisis*, Lima: Documento de Trabajo No. 9, 1990. p. 15-16.
  6. Chaney, Elsa, *Supermadre - La mujer dentro de la política en América Latina*, México D.F.: Fondo de Cultura Económica, 1983. 371 pp.
  7. Guzmán, Virginia y Teresa Ciudad, *Estudio cualitativo de las mujeres que ocupan altos cargos públicos*, Lima: PUCP, Materiales de enseñanza, 1983.
  8. Anderson, Jeanine, *La mujer de clase media limeña (separata)*, Lima: Perú Mujer - AMIDEP, 1981.
  9. Burga, Teresa y Marie-France Cathelat, *Perfil de la mujer peruana 1980-1981*, Lima: ISA y Fondo del Libro del Banco Industrial (editores), 1981.
  10. Fuller, Norma, *Dilemas de la femineidad - Mujeres de clase media en el Perú*, Lima: PUCP, 1993.
  11. En una encuesta realizada en los Estados Unidos en 1990, se estudiaron las 1,000 empresas más importantes, encontrándose que entre los directivos mejor pagados sólo el 1 por ciento eran mujeres. Y en el Japón, en una empresa como Toshiba sólo había 10 mujeres en cargos directivos, frente a 7,000 varones.
  12. OIT, *El trabajo en el mundo 1992*, Ginebra: 1992. p. 24-25.
  13. OIT, *Participación laboral femenina y diferencias de remuneraciones según sexo en América Latina*, Santiago de Chile: 1978.
  14. Por ejemplo, para las mujeres de sectores de bajos ingresos, la entrada al mercado laboral es una estrategia de sobrevivencia, mientras para las mujeres de estratos medios y altos, las variables más importantes son de carácter individual: la edad, estado civil, número y edad de los hijos y nivel educativo.
  15. Albino Gilbert, Lucía, *La familia en la que ambos cónyuges tienen una carrera: realidades actuales y perspectivas futuras*, México D.F.: Noema editores, 1987.
- Hola, Eugenia y Rosalba Todaro, *Los mecanismos del poder. Hombres y mujeres en la empresa moderna*, Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer (CEM), 1992.

16. Hola, Eugenia y Rosalba Todaro, *op. cit.*, p. 14.
17. Aunque este argumento está perdiendo vigencia, sobre todo en los Estados Unidos, al haberse planteado la conveniencia del gerente andrógino. Esto es, se reconoce que ciertas características consideradas femeninas pueden ser muy convenientes para dirigir las empresas, como por ejemplo la organización menos jerárquica que establecen las mujeres.
18. Discutiremos los resultados de la aplicación de la escala de actitudes en un próximo ensayo.
19. Estos porcentajes se han obtenido a partir de los datos ofrecidos por los familiares residentes en Lima de 33 egresadas que viven en el extranjero.
20. Garavito, Cecilia, "Sobre el diferencial de salarios por sexo: un estudio de la población asalariada de Lima Metropolitana", en *Economía*, Vol. XIII, No. 26, pp. 85-121, diciembre 1980.
21. Barrig, Maruja, "Investigación sobre empleo y trabajo femenino: una revisión crítica", en *Revista Peruana de Ciencias Sociales*, Vol. 1, No. 2, pp. 7-39, abril 1988.
22. Algunas entrevistadas señalaron la necesidad de cursos de especialización (anuales o semestrales) que no impliquen muchas horas de dedicación, como una medida para contrarrestar el problema de desactualización que las afectaba.