

11. El trabajo de las mujeres jóvenes del sector servicios de Querétaro

ALEJANDRA MARÍA DEL MAR CARRILLO HERNÁNDEZ*

ALEJANDRA ELIZABETH URBIOLA SOLÍS**

CARLOS CLEMENTE MARTÍNEZ TREJO***

<https://doi.org/10.52501/cc.284.11>

Resumen

El presente artículo tiene el objetivo de analizar las causas y consecuencias de la situación de precariedad laboral de las mujeres jóvenes que trabajan en el Centro Histórico de la ciudad de Querétaro. Con base en los conceptos de trabajo, precariedad laboral y perspectiva de género, se analizaron los procesos de subjetivación de las jóvenes respecto a sus posibilidades de empleo ante mercados laborales limitados. Se utilizó una metodología cualitativa, se diseñó una entrevista a profundidad para conocer la historia personal, familiar, sus trayectorias laborales y aspiraciones a futuro. Se entrevistaron 17 mujeres de 18 a 29 años, trabajadoras en el sector servicios del Centro Histórico de Querétaro. Dentro de los resultados principales se pueden mencionar: a) las diversas formas de discriminación que se expresan en el trato diferenciado respecto de los hombres, pues ellas viven día a día esa discriminación y lo enfrentan con decisión; b) el hecho de que en el trabajo la mujer afirma su condición de mujer; c) el trabajo las hace sentirse libres, con la autoridad de hacer y concretar lo que se propongan, disfrutan

* Maestra en Psicología Clínica. Profesora-investigadora en la Escuela de Bachilleres, plantel Santa Rosa, Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9141-4660>

** Doctora en Estudios Organizacionales. Profesora-investigadora en la Facultad de Contabilidad y Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5782-6215>

*** Doctor en Investigación en Ciencias Sociales. Profesora-investigadora en el Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial (CENTROGEO), México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4088-3675>

sus actividades, consolidando su identidad laboral a través de la dialéctica entre la diferencia y la igualdad.

Palabras clave: *mujeres jóvenes, género, trabajo, precariedad*

Introducción

En México, una gran cantidad de trabajos en el sector servicios poseen condiciones de contratación que pueden implicar una situación precaria. Por ejemplo: son mal pagados, los empleadores prefieren contratar gente joven, sin experiencia para pagarles poco, tratarlos mal y despedirlos en cualquier momento. Las y los jóvenes aceptan esos trabajos porque no los contratan en otros lugares o porque son trabajos que pueden dejarlos en el momento que ellos lo deseen. Otro de los motivos está relacionado con que los jóvenes consideran estos trabajos como algo pasajero que implica un ingreso extra mientras estudian la preparatoria o la universidad.

Los objetivos del presente estudio se centraron en conocer la situación laboral de las jóvenes del Centro Histórico de Querétaro (CHQ), caracterizada por la precariedad. También se analiza el proceso de subjetivación que las jóvenes hacen de su situación personal, familiar y social en los ámbitos educativos y del trabajo.

La pregunta central que orientó el estudio fue: ¿Cómo construyen su identidad laboral las jóvenes trabajadoras del Centro Histórico de la Ciudad de Querétaro?

Método

Se realizó un estudio cualitativo a partir de los elementos epistemológicos que nos proporcionan las metodologías comprensivas, especialmente las que reivindican el análisis de las relaciones —siempre en diálogo— entre las estructuras, las subjetividades y las acciones. Para Urbiola (2019), la metodología cualitativa sitúa al sujeto en espacios temporales y geográficos específicos, es decir, nos permite contextualizar históricamente la investi-

gación, evitando sesgos ideológicos y permitiendo producir interpretaciones alineadas con la realidad y el horizonte definido del fenómeno social en estudio.

Para el trabajo de campo se diseñó una entrevista a profundidad con base en cinco bloques de conocimiento: a) información personal, b) desarrollo psicoafectivo, c) situación y condiciones laborales, d) relaciones sociales (grupos de pertenencia) y e) expectativas laborales.

Las narrativas de las mujeres trabajadoras permitieron analizar las historias de vida, las vivencias, las experiencias de las jóvenes en su proceso de inserción a la vida laboral y sus prácticas cotidianas (Blanco, 2011). Se obtuvo información significativa sobre hechos, acciones, situaciones y pasajes de su vida a partir del proceso subjetivo en el que los sentimientos, las emociones y las interrelaciones personales se entretajan con los eventos sociales (trabajo, estudios, vida familiar, conflictos, aspiraciones) en un espacio geográfico delimitado y en un tiempo histórico específico.

Se entrevistaron a 17 mujeres empleadas con un rango de edad de 18 a 29 años, al momento de la entrevista. En todos los casos se contó con el consentimiento informado de las participantes.

Cromática laboral

Nieto y Cadena (2014) emplean la metáfora de la cromática laboral y de la subjetividad para explicar las dimensiones subjetivas de las acciones de los trabajadores de la industria de la construcción, especialmente, abordan el trabajo de los albañiles y de los arquitectos. Dada la plasticidad de esta metáfora, será utilizada para la presentación de los hallazgos en torno a la subjetividad de las jóvenes trabajadoras.

El diccionario de Moliner (2004) señala que la cromática tiene dos acepciones, una dirigida a los colores y la otra a los semitonos musicales. En ambas acepciones el sentido del concepto alude a la diversidad, heterogeneidad y los matices, ya sea de colores o de tonos musicales. En este sentido, lo cromático se confronta con lo lineal, lo monótono, lo unicausal o, en términos epistemológicos, con las visiones positivistas donde solo cuenta lo medible, cuantificable y siempre en un movimiento ascendente y sin obstáculos.

los. Esta metáfora sobre la riqueza de tonalidades permite entender la diferencia en los rasgos, en las formas de la vida cotidiana, las motivaciones que las mueven a buscar y a asistir cotidianamente al trabajo. La “cromática de la subjetividad” ayuda a organizar la intensidad de las percepciones, significaciones y relaciones sociales de las mujeres trabajadoras en vínculo con los ámbitos familiares, personales, laborales y sociales.

Trabajo femenino precarizado

Las narrativas de las trabajadoras expresan claramente la pluralidad de apreciaciones sobre su actividad. Son manifestaciones heterogéneas sobre las aspiraciones de seguir estudiando, de iniciar algún negocio propio, de buscar empleo con mejores condiciones laborales, así como de tener un desarrollo profesional y personal. En todo caso, lo más significativo de los testimonios y análisis que se llevaron a cabo evidencian la agencia social, esto es, el ejercicio de la capacidad basada en la libre voluntad para buscar y construir proyectos viables de bienestar para sí mismas y los suyos.

El trabajo femenino precarizado está en el extremo contrario del concepto de trabajo decente, el cual supone un salario adecuado a las necesidades de las personas, un contrato escrito, estabilidad en el empleo, prestaciones económicas y sociales, el derecho a la sindicalización, la protección que ofrece un contrato colectivo e, incluso, el derecho a huelga. En su sentido emocional significa sentirse a gusto, no ser excluido ni discriminado y, en general, tener una sensación agradable mientras se desempeña la actividad laboral, lo cual lo convierte en un espacio de crecimiento personal a través del aprendizaje (Rubilar, Muñiz y Domínguez, 2019). Fue significativo que, a lo largo de las 17 entrevistas, las narrativas ni por asomo tocan el tema de sindicatos, huelgas, mucho menos de contratos colectivos del trabajo. En el imaginario de las empleadas el trabajo se constituye y entiende a partir de otros aspectos objetivos y subjetivos como algo individualizante y fragmentado.

Las entrevistas realizadas proporcionan una enorme riqueza interpretativa en sus conceptualizaciones del trabajo. Tenemos desde la perspectiva más sencilla: “hacer algo a cambio de algo” (T5, comunicación personal); “es una actividad que da una compensación económica” (T15, comunicación

personal) hasta perspectivas más complejas: “trabajar implica tener un buen clima laboral” (T2, comunicación personal).

La siguiente narrativa aporta una idea que muestra no solamente la percepción subjetiva sobre el trabajo, sino que introduce cuestiones de mayor profundidad:

Ay, pues para mí el trabajo creo que significa, no es una crítica, es algo que tienes que hacer para que funcione el mundo, el sistema en el que vivimos, capitalismo y no solo el capitalismo, sino también el tema patriarcal que nos afecta a todos, ¿no?, a nivel sistémico (T14, comunicación personal).

En la respuesta se observa una comprensión más amplia del trabajo. T14 se separa de las percepciones que ven al trabajo como algo fragmentado para abarcar una explicación económica multidimensional: “es algo que tienes que hacer para que funcione el mundo”, y una interpretación social con perspectiva de género, cuando alude al “tema patriarcal” (T14, comunicación personal).

Otras respuestas destacan la percepción de que las mujeres trabajadoras lo viven como algo instrumental, más o menos automático. Independientemente de que varias de estas respuestas afirman que les gusta el trabajo, sobresalen las ideas de: “trabajo para comer” (T7, comunicación personal), el trabajo “permite obtener dinero para pagar lo que necesito” (T12, comunicación personal), trabajar “para divertirse” (T6, comunicación personal), trabajar “para apoyar a mi familia” (T1, comunicación personal), “para ahorrar y poder seguir estudiando” (T3, comunicación personal), o el trabajo “para mejorar la situación económica” (T13, comunicación personal). También lo viven como una especie de reconocimiento familiar y social: “mis padres están contentos de que esté trabajando y ganando dinero” (T6, comunicación personal), “los amigos que ahora tengo son también compañeros de trabajo y nos llevamos muy bien” (T4, comunicación personal), “desde que trabajo siento que tengo más seguridad para salir a pasear con mis amigas” (T8, comunicación personal).

En la medida en que las entrevistas transcurrieron y se les plantearon preguntas sobre la compleja y extensa dimensión de lo que es el trabajo, sus narrativas giran hacia cuestiones subjetivas y problematizan las relaciones

empleada-patrón, empleada-cliente, empleada-compañeros de trabajo. En el caso de las trabajadoras por cuenta propia, las narrativas problematizaron la responsabilidad que tienen para cubrir los salarios, para mantener satisfecho al cliente y, por supuesto, para obtener ingresos superiores a los invertidos con la finalidad de seguir creciendo en sus negocios, reinvertir una parte y ahorrar otra. En la práctica cotidiana estas emprendedoras son también empleadas de sí mismas.

La visión por y para las mujeres

Estudiar a la mujer en el ámbito laboral implica una apertura al conocimiento y no obliga a una toma de postura entre el feminismo radical y el político. Es un tema complejo que recupera los planteamientos esenciales e ideas que ven a lo femenino como una construcción social (De Beauvoir, [1949] 2014; Butler, 1999).

Las mujeres se conciben como personas activas, creativas, capaces de construir su propia historia. Presentamos el proceso de las mujeres en la construcción de su propia identidad marcada por su historia personal y familiar, sus extensas e intensas trayectorias laborales, a pesar de su juventud, así como una identidad heterogénea y contradictoria (Dubar, 2011) unida por el espacio geográfico al ubicarse en un sector del mercado laboral, por compartir conductas y proyectar aspiraciones de desarrollo personal que, más allá de sus diferencias, confluyen en lo laboral apegado a sus ideales e intereses gracias a su espíritu de lucha y a su convicción de que tienen la capacidad física, mental e intelectual para cambiar el estado de las cosas.

En la actualidad, la presencia de la mujer en el trabajo se ha normalizado, pero se siguen presentando los fenómenos de discriminación que pretenden invisibilizarla. El trabajo de las mujeres ha ido tejiendo y enlazando la constitución de nuevos agentes, donde ellas mismas se convierten en agentes que inciden en las nuevas formas de concebir el trabajo del siglo XXI.

Entre las entrevistadas se identificaron a mujeres provenientes de familias de escasos recursos, con bajos niveles de escolaridad que se desempeñan como personal de seguridad privada, en tiendas de conveniencia y en carritos de venta de artesanías, así como a mujeres que trabajan como meseras

o dependientes de negocios (cafeterías, restaurantes, salón de belleza, venta de miel, consultorios médicos) con estudios universitarios y provenientes de familias de clase media. También se identificaron mujeres emprendedoras, con capacidad de sostener sus empresas y cuyas familias se pueden clasificar como de clase media alta.

Las mujeres entrevistadas, independientemente del trabajo concreto que realizan en el CHQ, de sus aspiraciones, de la historia de sus relaciones familiares, su nivel de estudio y condición cultural, nos dejan ver lo que piensan, sienten y perciben de ellas mismas: se ven como mujeres. Durante el tiempo que se convivió con ellas expresaron abiertamente sus anhelos de autorrealización, de tener una vida mejor, con más oportunidades, con reconocimiento a sus capacidades y respeto a sus formas de ser y hacer las cosas. Conocimos sus perspectivas, anhelos, los golpes vividos en la búsqueda de su ubicación laboral, su férrea intención de salir adelante a pesar de las adversidades y su convencimiento de que, como mujeres, tienen todas las posibilidades de lograr sus metas.

Las mujeres estructuran sus explicaciones en función de la relación que tienen con otras mujeres y otros hombres. No se percibe una actitud de rechazo, ni se sienten subordinadas a la lógica masculina *per se*, más bien se rebelan por la función social que representan, no importa que sean hombres o mujeres. También se extienden en sus comentarios en cuanto a la relación con sus familiares, su pareja (cuando aplica), sus compañeros de trabajo, y sus patronos (as). Tienen la percepción de que la visión tradicional masculina es la causa de sus problemas, pero no asumen una postura abierta de confrontación, pues no lo consideran su problema principal, ni el argumento que justifique su precaria situación laboral.

La problemática de las mujeres en el trabajo tiene más que ver con la organización del sistema capitalista que con la visión masculina que se mueve dentro de ella.

...creo que ya la sociedad nos obliga a capitalizar, en mi experiencia, como capitalizar el arte, y tal vez como algo de *skill* [habilidad] que tenía desde chiquita y después que fui creciendo, de cualquier manera, voy a poder vivir de lo que me gusta hacer y poder remunerar ese trabajo, entonces, pues justamente, eso de la fotografía emigró hacia un poco más comercial para poder

tener una entrada fija, porque yo ahorita quería vivir a costa de algo (T17, comunicación personal).

En un contexto de precariedad, el salario deja de ser el factor único y más importante para trabajar. Las respuestas evidencian que la forma de subjetivar la vida laboral, es decir, la manera en que le dan sentido y significado a sus acciones es la insatisfacción con su salario. Incluso hubo expresiones de abierto descontento. En cambio, se manifiestan favorablemente en torno a las bondades del horario: “Puedo dedicarme a actividades personales” (T8, comunicación personal), “me da tiempo de dedicarme a mi actividad de emprendimiento” (T17, comunicación personal), “tengo horario flexible” (T4, comunicación personal). Igualmente, se refieren al ambiente de camaradería que existe entre las y los compañeros, el pensarlo siempre como algo temporal, el darse cuenta de que les permite hacer otras cosas dentro del horario de trabajo como estudiar, incluso hacer otra actividad remunerada. También encuentran motivante el trabajar en un espacio como el CHQ:

Sí, si me gusta mucho, por muchos años viví en el centro, entonces me sé todas las calles, me sé mover por, cómo mis cafés favoritos, los restaurantes, todo, me gusta mucho el centro de Querétaro, me gusta mucho, aunque también se ha vuelto pues muy peligroso para las bicis [se moviliza en bicicleta] y todo eso, muy inseguro (T16, comunicación personal).

En suma, se puede afirmar que las formas de identidad de este grupo de trabajadoras se construyen con las dimensiones subjetivas que dan cuenta de que el salario no es un elemento esencial para elegir un trabajo dentro del sector servicios. Las mujeres se identifican, en primer lugar, como mujeres, no se ven como víctimas y construyen una imagen personal como mujer. ¿Qué es lo relevante? Que las mujeres trabajadoras del CHQ no se definen en función de su relación con los hombres, sino en función de su relación consigo mismas, con su propia historia, con sus anhelos y formas de subjetivar el mundo. Se reconocen en su contenido biológico, sexual, social, destacan sus actitudes y comportamientos como mujeres y están conscientes de su capacidad de agencia. Esto es relevante porque “cuando los miembros de una sociedad se definen más por su capacidad y por su voluntad de

cambiar que por mantener un orden establecido, dejan de definirse exclusivamente por su pertenencia. Ha nacido un actor social” (Touraine, 2007: 42).

Las mujeres imaginan nuevos horizontes laborales. La idea de “pensarse como mujer” supone una diferenciación de las perspectivas feministas radicales o meramente políticas, a veces bien fundamentada, a veces implícita, a veces sin clara consciencia del sentido de sus comentarios. No obstante, no se percibe un ánimo abierto o evidente de confrontación, lucha o rompimiento con el hombre. Es evidente que tampoco se sienten atraídas por formar parte de la vida marginal o subordinada dentro de una sociedad dominada por los hombres. Lo que se observa es una idea de afirmarse y desplegar su personalidad como mujeres autónomas y generar condiciones de igualdad para todas y todos. Muestran un firme deseo por consolidar sus propios horizontes, describen sus prácticas llenas de obstáculos, con inicios muy tempranos en el mundo laboral precario, con una gran diversidad de empleos, pues a pesar de ser jóvenes, tienen amplia experiencia laboral. T16 ha transitado por 13 empleos diferentes, T15 por siete empleos y T17 por cinco empleos y, al momento de la entrevista, alternaba horarios en dos de ellos. Algo que resalta es el interés por buscar alternativas prometedoras de mejores trabajos.

Las trabajadoras del CHQ ponen en juego su forma de ser, pensar y actuar para potenciar sus posibilidades de empleo, confiando en que los estudios siguen siendo la puerta de acceso a oportunidades más creativas de trabajo, con mejores salarios y mayor estabilidad. No obstante, perciben su condición laboral y la discriminación femenina; para ellas la falta de oportunidades para ingresar a un empleo formal constituye un fuerte condicionante para buscar trabajo en los sectores industriales o de servicios, sin embargo, como se ha documentado, ello no es un factor de frustración o desesperanza, al contrario, lo toman como un reto personal que pueden enfrentar y salir triunfadoras porque confían en su capacidad y experiencia laboral. Apuestan a la opción de seguirse preparando para alcanzar sus metas.

Tabla 11.1. *Empleo y edad de las entrevistadas*

<i>Trabajadora</i>	<i>Tipo de empleo</i>	<i>Edad</i>
T1	Empleada en servicios de alimentos y bebidas	23
T2	Propietaria, servicios turísticos	29
T3	Empleada en una tienda de venta de miel	24
T4	Empleada en tienda de conveniencia	25
T5	Empleada en comercio informal	20
T6	Copropietaria en comercio informal	21
T7	Propietaria en sector servicios de alimentos y bebidas	27
T8	Empleada como guardia de seguridad	24
T9	Empleada como guardia de seguridad	19
T10	Empleada en local de venta de productos	19
T11	Empleada en servicios de belleza	25
T12	Empleada en consultorio privado y en Casa Hogar	26
T13	Empleada en cafetería	28
T14	Empleada en un hostel	27
T15	Empleada en restaurante	24
T16	Empleada en un hostel	26
T17	Directora de Galería Municipal y fotógrafa	29

Fuente: Elaboración propia.

Nuevamente el trabajo precario

La irrupción de la mujer en el trabajo ha dejado una huella profunda en las ciencias sociales, ampliando el conocimiento de los significados del trabajo, por lo menos en dos sentidos. El primero es el rompimiento con la imagen que imperaba en torno a la figura del trabajador considerado, en el mejor de los casos, como una entidad social universal que se traduce en una figura asexuada. La figura predominante en los siglos XVIII, XIX y XX fue la del obrero. Se daba por hecho que con ello se abarcaba a toda aquella persona sujeta al régimen salarial en las manufacturas. El segundo sentido involucra un cambio de paradigma, pues las relaciones laborales ya no se entienden ni se rigen por la relación salarial exclusivamente. Se hace a partir de las brechas de género producidas a lo largo de la historia y desde la propia motivación de la mujer por su autonomía y autorrealización (Prieto, 2011). Se podría agregar un tercer nivel en términos de lo que Touraine (2007) denomina “la vocación”, traducida en que la irrupción de la mujer en el mundo laboral abre nuevos caminos a la sociedad a través de las experiencias concretas de las mujeres trabajadoras.

Así, el trabajo precario es una realidad, para las mujeres la inserción en el trabajo formal es una dificultad mayor, pues los horarios rígidos les impiden atender las responsabilidades del hogar. Organizar los horarios de trabajo con los de los cuidados de la casa genera tensiones con sus empleadores y con ellas mismas (Iranzo y Richter, 2002).

En las narrativas de las trabajadoras identificamos una cromática laboral con tres tonalidades:

Primera tonalidad: el futuro laboral es sin prestaciones. Esto es algo asumido por las mujeres entrevistadas, pues sus trayectorias laborales muestran que los empleos son precarios, que adolecen de prestaciones, independientemente de lo que diga la Ley Federal del Trabajo. Para ellas es algo que no se cuestiona. A excepción de T4 y T17, las demás carecen de contrato y prestaciones, incluso nos encontramos con el caso de T5, quien desconoce el concepto de prestaciones. El comportamiento de las prestaciones es irregular, hay quien tiene vacaciones pagadas (T15), quien recibe un “aguinaldo simbólico” (T16), y quien recibe el doble de salario en días festivos (T4).

No sé cómo está esto [las prestaciones], la situación de mi contratación es algo irregular porque no he firmado contrato, pero pues parece ser que, en circunstancias normales, parece que sí hay vacaciones en este empleo porque yo he conocido a otras chicas que trabajaban aquí y tenían una semana. No cotizo en Infonavit ni tengo otra cosa más que mi sueldo (T3, comunicación personal).

Segunda tonalidad: los niveles de ingresos no superan los tres salarios mínimos, no tienen bonos económicos y los aumentos salariales no forman parte de las condiciones laborales. Pareciera que obedecen la decisión unilateral de las y los patrones. En estas circunstancias se excluye a la emprendedora (T2) y a la directora de la galería de arte (T17). Por otra parte, existen formas diferenciadas de asumir la precariedad laboral, por ejemplo, en la siguiente narrativa se considera que el salario recibido es bueno:

Para el tipo de empleo que tengo, sí, comparando el tipo de horario que tengo, considerando la situación de empleo, sí y, sobre todo, porque lo estoy comparando con otras empresas, tal vez como transnacionales que, pues manejan los

mismos rangos de salario con más horas, con más requerimiento físico, pues sí está chido (T3, comunicación personal).

T13, encargada de una cafetería, por su parte, acepta que su salario está bien, aunque cuestiona que las horas extras no se le pagan como debería. Esta trabajadora debe ganar alrededor de dos salarios mínimos, pues cuando se le pregunta cuánto le gustaría ganar ella comenta que: “como \$7 500”, mientras que T9 comentó que “le gustaría ganar cuatro mil pesos quincenales” (T13, comunicación personal). Por su parte, T12 manifiesta estar a gusto con sus dos trabajos y con aspiraciones a llegar a ser jefa de enfermeras en un hospital. Afirma que el ingreso que recibe por sus dos trabajos le alcanza para cubrir sus necesidades, aunque también reconoce que le gustaría ganar más: “y sí me gustaría ganar el doble de lo que gano porque me ha costado mucho llegar a donde he llegado” (T12 comunicación personal).

Para las mujeres trabajadoras el bajo nivel salarial se relaciona no solamente con el espacio en el que trabaja, sino con la discriminación salarial:

Sí, o sea, obviamente se sabe y se tiene claro que las mujeres, por lo menos aquí en México, el sueldo es mucho menor... el sueldo, la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres es mucho más baja, entonces ya por el simple hecho de ser mujer ya me van a pagar menos, no importa qué estudié, ni dónde estudié, ni cuánta experiencia tengo, ni cuantos años tengo. (T14. comunicación personal)

Es evidente el nivel de consciencia que ha desarrollado a partir de su experiencia laboral y de sus estudios, pues logra establecer una conexión entre ser mujer y sus condiciones de precariedad salarial y laboral.

Tercera tonalidad: horarios de trabajo heterogéneos. Las mujeres entrevistadas tienen una mirada práctica sobre sus horarios de trabajo, trabajan seis días a la semana. Por ejemplo: T13 descansa todos los lunes y un domingo sí y otro no, y T12 tiene dos empleos y trabaja los siete días de la semana.

Tabla 11.2. Empleo y horarios de trabajo de las entrevistadas

<i>Trabajadora</i>	<i>Tipo de empleo</i>	<i>Horario de trabajo</i>
T1	Empleada en servicios de alimentos y bebidas	8 am a 5 pm
T2	Propietaria, servicios turísticos	Sin horario fijo
T3	Empleada en una tienda de venta de miel	10 am a 5 pm
T4	Empleada en tienda de conveniencia	6 am a 2 pm
T5	Empleada en comercio informal	10 am a 5 pm
T6	Copropietaria en comercio informal.	10 am a 8 pm
T7	Propietaria en sector servicios de alimentos y bebidas	11 am a 8 pm
T8	Empleada como guardia de seguridad	12 pm a 12 am
T9	Empleada como guardia de seguridad	9 am a 9 pm
T10	Empleada en local de venta de productos	10 am a 7:30 pm
T11	Empleada en servicios de belleza	11 am a 8 pm
T12	Empleada en consultorio privado y en una Casa Hogar	56 horas a la semana
T13	Empleada en cafetería	11 am a 6 pm
T14	Empleada en un hostel	No hay información
T15	Empleada en restaurante	12 am a 7 pm
T16	Empleada en un hostel	5:30 pm a 11:30 pm
T17	Directora de Galería Municipal y fotógrafa	Sin horario fijo

Fuente: Elaboración propia.

Los horarios de trabajo son diversos. Esta disparidad responde a las condiciones del trabajo en el CHQ. Al ser giros comerciales y de servicios, no se suscriben a los horarios tradicionales que inician a las 8 am. Para las trabajadoras son horarios flexibles que les permiten tener tiempo para otras actividades, no lo perciben como un obstáculo, incluso para T12, que trabaja 56 horas los siete días de la semana, está dinámica laboral es positiva y afirma: “me gustan mis dos trabajos porque están en relación con mi profesión” (T12, comunicación personal).

Discusión

El análisis realizado abordó la condición laboral y la subjetividad de las mujeres jóvenes trabajadoras en el sector servicios del CHQ con una perspectiva de género que reconoce la condición femenina en su dimensión histórica y su capacidad de agencia bajo una lógica en la que no necesariamente está involucrada en movimientos o procesos colectivos explícitos sino que, asumiendo su propia individualidad, es capaz de demostrar su poten-

cial de pensarse y actuar socialmente en una dimensión diferente a la impuesta por la visión masculina en donde construye identidades desarrollándose en campos laborales diversos.

Representaciones de sí mismas

Para Dubar (2011) la identidad de las mujeres trabajadoras se construye a lo largo de toda su vida. Se autorepresentan en función de sus biografías, vínculos familiares, estudios, trayectorias laborales, pero también por sus emociones, anhelos y su capacidad de rediseñar el entorno y a ellas mismas, estableciendo así sus propias reflexiones respecto al cómo y al porqué de los procesos simbólicos de las mujeres que le dan sentido y significado a sus actividades, sin importar el trabajo concreto de cada una de ellas, considerando la diversidad de empleos que dificultan la identificación de experiencias comunes o compartidas que faciliten la clasificación e interpretación de la confluencia de identidades.

El común denominador de las mujeres jóvenes trabajadoras del CHQ es la necesidad de trabajar. En torno a esta necesidad se establece un sistema de representaciones y autorrepresentaciones de su vida personal y laboral. No podemos dejar de mencionar que las trabajadoras, dado que se ubican temporalmente en ciertos empleos, no se apropian del espacio, se apropian de la actividad, del conocimiento sobre el trabajo, aprenden a ser mejores recepcionistas, dependientes de restaurantes y cafeterías, guardias de seguridad. Es un conocimiento tácito que lo llevan a las diversas empresas por las que transitan, a sus nuevas actividades y potencian sus capacidades laborales.

En síntesis, se reivindica la capacidad de análisis y transformación del entorno de la mujer en contextos temporales en espacios concretos y las articulaciones que se producen entre estructura y sujeto en ambientes laborales. Las mujeres jóvenes trabajadoras conocen sus actividades cotidianas, son conscientes de lo que diseñan y realizan, exhiben gran capacidad de verbalizar sus actividades cotidianas, las dotan de sentido y significado, se muestran motivadas a realizar acciones que las conducen por el camino de la autonomía económica, social y emocional. Son personas inteligentes,

pensantes, que comprenden su realidad y buscan reforzar lo que consideran como positivo y tratan de crear las condiciones necesarias para cambiar su futuro.

Lo fundamental del estudio fue escuchar a las mujeres y comprender la cromática subjetiva que las configura y dota de identidad. Para ellas trabajar es importante, sobre todo si logran realizarse en lo que les apasiona, les permite generar ingresos propios, satisfacer sus gustos y necesidades sin depender de otros, así como hacer aportaciones a la familia. El trabajo las hace sentirse libres, con la autoridad de imaginar y concretar lo que se propongan, disfrutan lo que hacen, pero es inevitable la percepción de lo real que es el trato diferenciado respecto de los hombres, se vive día con día y lo enfrentan con una vitalidad siempre renovada.

Podemos afirmar que la identidad laboral de las mujeres trabajadoras del CHQ está en la dialéctica de la diferencia y la igualdad y que es un camino trazado por y para las mujeres. En el trabajo, la mujer afirma su condición de mujer.

Conflicto de intereses

Las autoras y el autor de este trabajo manifiestan que no existe ningún conflicto de intereses.

Financiamiento

La investigación contó con financiamiento de la Universidad Autónoma de Querétaro bajo el mecanismo de descarga laboral a la primera autora de la presente colaboración.

Agradecimientos

Agradecemos a las jóvenes trabajadoras del Centro Histórico de la Ciudad de Querétaro su enorme disposición a compartir sus vivencias y experien-

cias tanto en lo que a sus actividades laborales se refiere como en términos de narrar parte de su vida personal y familiar.

Referencias

- Blanco, M. (2011). Investigación narrativa: una forma de generación de conocimientos. *Argumentos* vol. 24, núm. 67, p. 135-156.
- Butler, J. (1999). *Gender trouble. Feminism and Subversion of Identity*: New York and London Routledge Chapter one, *Subjects of Sex/Gender/Desire*, p 3-44; Notes of Chapter one, p. 193-201.
- De Beauvoir, S. ([1949] 2014). *El segundo sexo*. México: De bolsillo, Penguin House Mondadori.
- Dubar, C. (2011). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, año 7, núm. 13 p.5-16.
- Iranzo, C. y Richter, J. (2002). El espacio femenino en el mundo del trabajo formal. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 7, núm. 20, p. 509-531.
- Moliner, M. (2004) *Diccionario de uso del español*. Vol. A-H y Vol. I-Z. España: Gredos.
- Nieto, R. y Cadena, Y. (2014). Identidades laborales y profesionales en la industria de la construcción, cromáticas del trabajo. En Hernández, Marcela (coordinadora), *Los nuevos estudios laborales en México. Perspectivas actuales* (pp. 201-227). México D. F.: UAM.
- Prieto, C. (2011). Teoría social del trabajo. En: Salvador Giner (coord.) *Teoría sociológica moderna*, 457-485. España: Ariel.
- Rubilar, G.; Muñoz, L.; Domínguez, M. (2019). Sobre el futuro: narrativas laborales de estudiantes de liceos técnico-profesionales en tres claves de desigualdad. *Psicoperspectivas, Individuo y Sociedad*, vol. 18, núm. 3, p. 1.12.
- Touraine, A. (2007). *El mundo de las mujeres*. España: Paidós.
- Urbiola, A. (2019). *La representación del género: un acercamiento cualitativo en tres estudios de caso*. México: Concyteq.