

IDENTIDAD PROFESIONAL: UNA FORTALEZA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN LA INGENIERÍA

PROFESSIONAL IDENTITY: A STRENGTH FOR THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF WOMEN IN ENGINEERING

C. I. Carranza Núñez¹
P. Escalante Serrano²
M. L. Jaral Suárez³
A. H. Trujillo Muñoz⁴

RESUMEN

La investigación pretende conocer la percepción que tienen las mujeres ingenieras sobre su identidad profesional, con la intención de observar la relación que esta tiene con su inclusión en el mercado laboral; promoviendo el acceso a mejores condiciones laborales que representen ocupar puestos de mayor relevancia, liderar equipos de trabajo o proyectos y mejores salarios, contribuyendo al incremento de ventajas competitivas y de desarrollo profesional. Se realizó una investigación documental de nivel descriptiva, aplicada a una muestra de 317 egresadas de Ingeniería Civil, del Instituto Politécnico Nacional; de un total de 1052 que concluyeron la carrera entre 2020 y 2024; con 23 preguntas en escala de Likert.

En los resultados pudimos observar que las egresadas tienen una percepción clara de la identidad profesional, de las características que la conforman y que contribuyen a su desarrollo profesional, siendo una fortaleza que debe promoverse desde los estudios universitarios, ya que directamente retribuye a un mejor desempeño profesional y condiciones laborales.

ABSTRACT

The research aims to understand women engineers' perceptions of their professional identity, with the aim of observing its relationship with their inclusion in the labor market. Promoting access to better working conditions that translate into more relevant positions, leading work teams or projects, and better salaries, contributing to increased competitive advantages and professional development. Descriptive documentary research was conducted on a sample of 317 female Civil Engineering graduates from the National Polytechnic Institute—out of a total of 1,052 who completed their degree between 2020 and 2024—with 23 Likert-scale questions.

The results showed that the graduates have a clear perception of their professional identity, the characteristics that comprise it, and those that contribute to their professional development. This is a strength that should be fostered throughout university studies, as it directly contributes to improved professional performance and working conditions.

ANTECEDENTES

¹ Catedrático Titular 3/4 de Tiempo del Área de Licenciatura, jefe de la Academia de Ciencias Sociales y Administrativas y del Colegio de Administración, de la Carrera de Ingeniería Civil de la Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura, Unidad Zacatenco, del Instituto Politécnico Nacional. ccarranzan@ipn.mx

² Catedrático del Área de Licenciatura, jefe del Colegio de Metodología de la Investigación, de la Carrera de Ingeniería Civil de la Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura, Unidad Zacatenco, del Instituto Politécnico Nacional. pescalante@ipn.mx

³ Catedrático de Medio Tiempo del Área de Licenciatura, jefe del Colegio de Desarrollo Humano Integral, de la Carrera de Ingeniería Civil de la Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura, Unidad Zacatenco, del Instituto Politécnico Nacional. mjaral@ipn.mx

⁴ Catedrático Titular de Tiempo Completo del Área de Licenciatura y Maestría en Ingeniería Civil del Área de Planeación Territorial de la Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura, Unidad Zacatenco, del Instituto Politécnico Nacional. atrujillom@ipn.mx

Las nuevas dinámicas sociales y laborales exigen que los egresados asuman nuevos retos que les permita desarrollar fortalezas para interactuar de manera autónoma y tomar decisiones bajo los requerimientos que la ingeniería exige.

En este tenor, los actores involucrados se ven obligados a gestionar una serie de acciones que contribuyan a mejorar su desarrollo personal a través de cambios en el comportamiento, pensamientos, actitudes e identificar virtudes y habilidades que son parte de su identidad profesional.

Para (Sánchez & Ramírez, 2015) “la identidad profesional se desarrolla a partir de la vocación del individuo. Los intereses personales, de la familia y del ambiente donde los sujetos están inmersos contribuyen a la formación de una profesión”.

En la profesión de ingeniero, la identidad se construye bajo un esquema de roles de género basado en patrones culturales establecidos donde hombres y mujeres ejercen la ingeniería de manera desproporcionada; según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2020) en México de las 381,245 personas formadas como ingenieros civiles, el 89.3% son varones y sólo el 10.7 % mujeres; observando que aún prevalece la visión de algunos sectores en diferenciar la práctica entre hombres y mujeres.

De acuerdo con (Sánchez & Ramírez, 2015) “la profesión no es una elección libre; implica toda una gama de influencias socioculturales, relaciones humanas y modelos, que ha copiado en etapas anteriores, el joven. Cuando se elige una profesión, simultáneamente se decide por una ética profesional, un comportamiento social, una visión del mundo, una forma de tratar de contribuir y funcionar en la sociedad”.

Con base en ello, surge la oportunidad de reflexionar sobre la importancia de destacar la identidad profesional diferenciada como una ventaja que va más allá de una simple necesidad, convirtiéndose en una fortaleza competitiva para el género femenino dentro de la ingeniería; entendiéndose esta, como la capacidad de una persona para destacar o diferenciarse del resto, lo que conlleva, a mejorar el desempeño laboral.

Para (Romero, Sánchez, Rincón, & Romero, 2020) “el pensar estratégicamente requiere del uso de la intuición y el análisis con el fin de poder prepararse para el futuro...” concebirlo como estado de conciencia, una actitud a través de una cultura orientada a ser proactivos, es decir, adelantarse al futuro para alcanzar una comprensión...”

Sin embargo, algunas de estas ideas quedan solo en intenciones; la construcción de una identidad profesional requiere evaluarse así mismo, “donde lo social y lo personal confluyen para dar origen a una construcción compuesta por modelos profesionales, procesos relacionales y procesos biográficos continuos” (Blanco, 2022) a lo largo de la vida, permitiendo poder acceder a nuevos espacios y mejores condiciones laborales a lo largo de la vida.

Por lo que, se busca conocer la percepción que tienen las mujeres ingenieras sobre su identidad profesional, con la intención de observar la relación que esta tiene con su inclusión en el mercado laboral; sin embargo, lograr esta transformación, implica diseñar propuestas

de mejora que permitan fortalecer la identidad profesional y con ello una inserción más activa de las mujeres dentro de la actividad del ingeniero.

¿La identidad profesional fortalece el desarrollo profesional de las mujeres en la ingeniería?

Según (Giménez, 1997) “la identidad profesional es parte individual y parte social, lo que denota características duales, pues su valoración positiva se verá reflejada en su autoestima, creatividad, nivel de satisfacción, compromiso, sentido de pertenencia, solidaridad grupal y defensa de su identidad”.

Esto implica que si no existe una internalización de la identidad profesional se producirán percepciones de inferioridad, frustración, desmoralización, complejo de inferioridad, insatisfacción y crisis; generando pérdida de identidad.

Por el contrario, “el propósito de la enseñanza de la ingeniería es el desarrollo integral del estudiante como ser humano y como solucionador de problemas en su contexto social, con un alto sentido de compromiso y responsabilidad” (Capote, Rizo, & Bravo, 2016).

De ahí nace el interés por la identidad profesional del ingeniero, ya que esta se “configura como el espacio común compartido entre el individuo, su entorno profesional y social, y la institución donde trabaja” (Bolívar, Manuel, & Molina, 2005).

Debemos tener presente que no solo se busca que el desarrollo profesional se alcance, sino que permanezca de manera personal, social y para la ingeniería. Por lo tanto, no hay forma de lograrlo sin una identidad profesional internalizada.

(Bolívar, Fernández, & Molina, 2005) refiere que las dimensiones en las que hay que se debe prestar atención son: “autoimagen, reconocimiento social, grado de satisfacción, relaciones sociales en el centro/dpto., actitud ante el cambio, competencias profesionales, expectativas de futuro en la profesión, trayectoria de vida, historia profesional, formación recibida y crisis de identidad”.

Por lo tanto, la identidad profesional en las ingenieras se fortalece, según Julia Evetts en el 2003, citada en (Hirsch, 2013) “se asocia con el hecho de tener experiencias, formas de entender y conocimientos técnicos comunes, así como maneras coincidentes de percibir los problemas y sus posibles soluciones. La identidad común es producida y reproducida mediante la socialización ocupacional y profesional a través de trayectorias educativas compartidas y coincidentes, de la formación profesional y las experiencias vocacionales, y de la pertenencia a asociaciones profesionales (locales, regionales, nacionales e internacionales) y sociedades en las que aquellos que ejercen una misma profesión desarrollan y mantienen una misma cultura de trabajo”.

Por ello, (Blanco, 2022) la identidad profesional tiene un carácter de proceso, podríamos decir que no es lineal, tiene siempre la oportunidad de mejora, porque no comienza esencialmente en el alma mater, sino se trata de un proceso en construcción permanente, que empieza desde etapas tempranas del ciclo vital de la familia y los amigos tienen un lugar

relevante, y se avanza hasta la incursión de la vida laboral, donde sus particularidades perfilan la manera en la que su identidad profesional se moldea.

(Navarrete, 2008) aclara que “la identidad se reconstruye constantemente por la adquisición de nuevas posiciones y por las resignificaciones que hace cada sujeto de ellas; por lo que el concepto se construye y se de-construye con el afán de elevar el nivel de desarrollo profesional”.

METODOLOGÍA

El trabajo presentado es el resultado de una investigación documental de nivel descriptiva, realizada a una muestra de 317 egresadas de Ingeniería Civil, del Instituto Politécnico Nacional; de un total de 1052 que concluyeron la carrera entre 2020 y 2024.

Para racabar la información, se empleó un software gratuito de administración de encuestas, formulando un cuestionario de 23 preguntas con apoyo de la escala likert (donde 1 fue totalmente desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo), para medir la la percepción que tienen las mujeres ingenieras sobre su identidad profesional y cómo ha contribuido en su desarrollo profesional (ámbito laboral, tipo de empleo, remuneración económica, oportunidades de empleo y crecimiento profesional, entre otras).

La herrameinta permite conocer de manera inmediata dicha percepción, así como el comportamiento de la tendencia de los resultados.

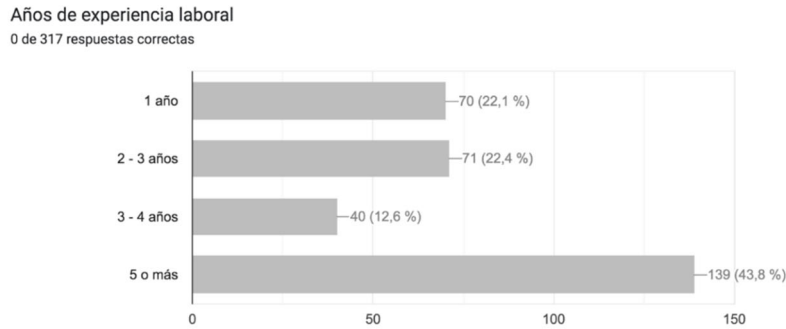
RESULTADOS

Hemos abordado la relevancia que tiene la identidad profesional en la formación de mujeres ingenieras, sin embargo, al buscar recursos con contenidos similares en la Revista Electrónica ANFEI Digital, no encontramos investigaciones sobre la temática discutida, lo que generó un mayor interés para realizarla.

La muestra final fue de 317 mujeres ingenieras egresadas. El resultado obtenido arroja lo siguiente:

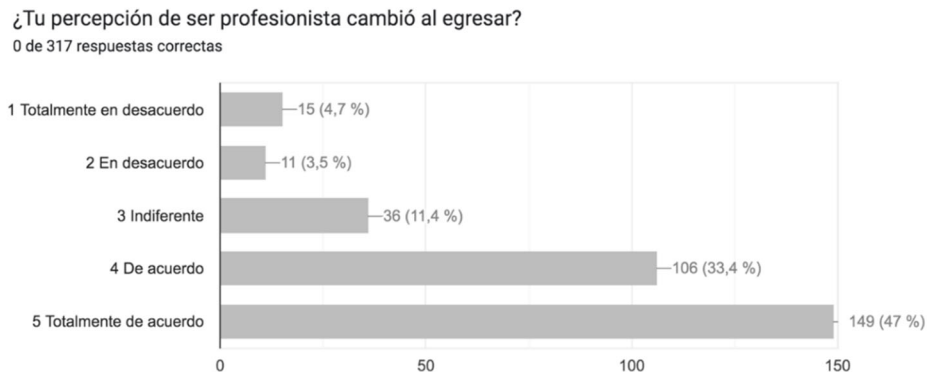
La figura 1 muestra que cerca del 45% de las encuestadas poseen una experiencia laboral de 5 años o más en distintos ámbitos, lo que permite tener una opinión más objetiva sobre la importancia de la identidad profesional en la formación de mujeres ingenieras.

Figura 1. Experiencia Laboral.



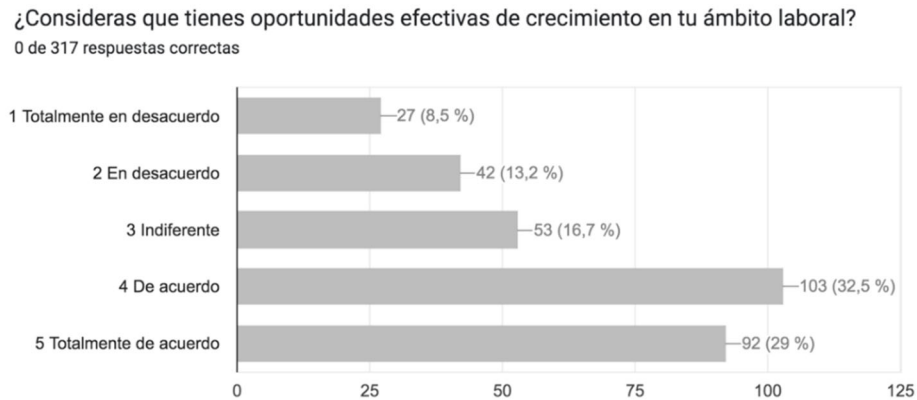
Al preguntar sobre si su percepción de ser ingeniera, que se muestra en la Figura 2, cambió al egresar, el 47% refieren que estar totalmente de acuerdo en que cambió al egresar, lo que permite inferir que al ser estudiantes se visualizaban de una forma y al egresar viven otra.

Figura 2. Percepción.



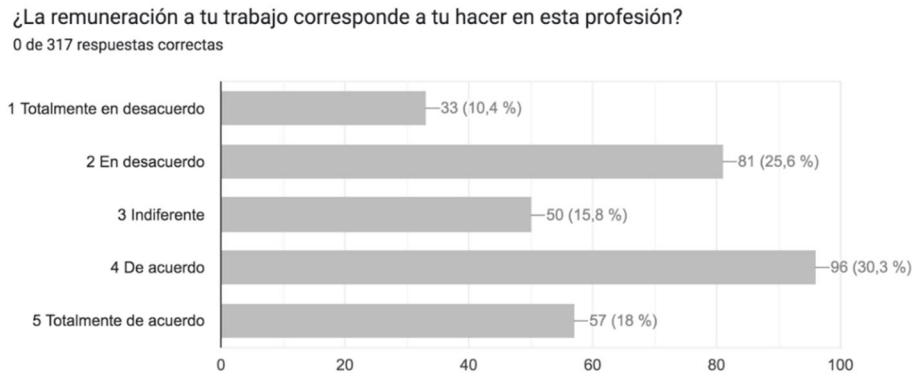
Poco más del 30% refieren tener oportunidades de crecimiento laboral, que se muestra en la Figura 3, en el espacio en que se desempeñan.

Figura 3. Crecimiento laboral.



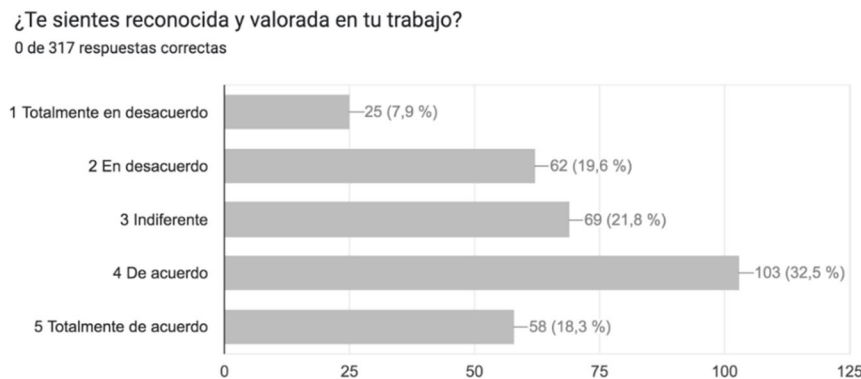
Al preguntar si la remuneración económica que perciben en su trabajo corresponde a su actividad como ingenieras, la opinión se encuentra dividida, casi el 26% refieren estar en desacuerdo, mientras que el 30% dicen estar de acuerdo. En la Figura 4 se pueden observar los datos de manera gráfica.

Figura 4. Remuneración económica.



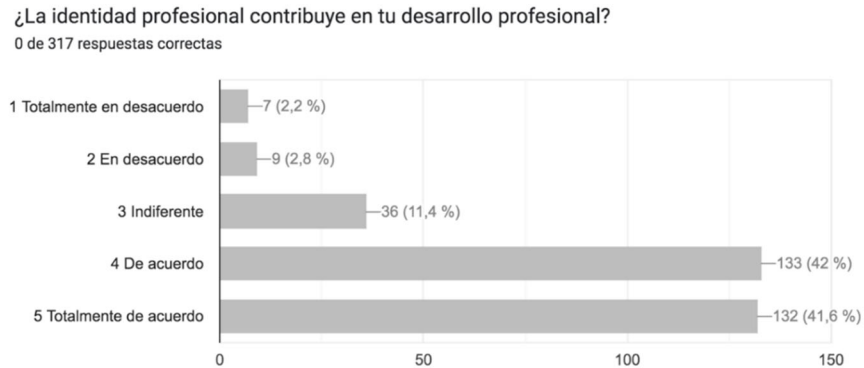
Al cuestionar sobre si se sienten valoradas y reconocidas, sorpresivamente poco arriba del 50% refieren sentirse así en su espacio laboral, lo cual resulta significativo, en la Figura 5 se muestran los datos de manera gráfica.

Figura 5. Reconocimiento laboral.



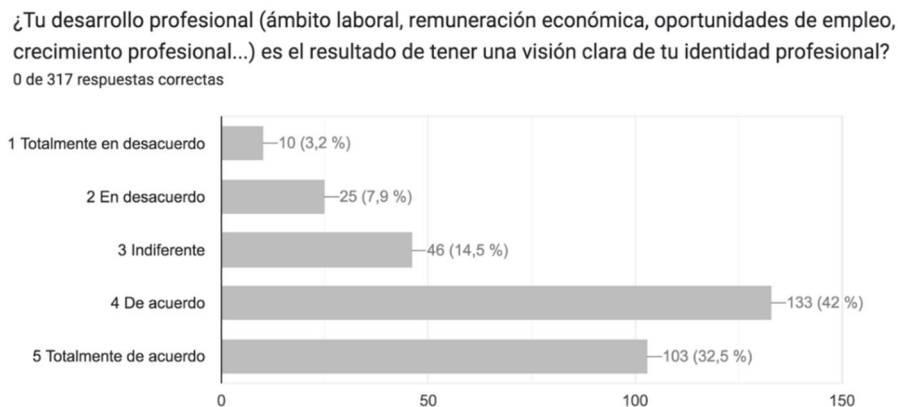
El 80% de las encuestadas refieren que el tener definida su identidad profesional les ha permitido alcanzar un mejor desarrollo profesional. Los datos de las respuesta se observan en la Figura 6.

Figura 6. Identidad profesional.



Al cuestionar sobre su desarrollo profesional más del 75% hacen mención que el tener una visión clara sobre su identidad profesional les ha permitido gozar de mejores oportunidades de empleo, mejor remuneración económica, tener mayor crecimiento profesional; sin embargo, cerca del 25% indican no ver relevancia alguna en su profesión. Los datos se observan en la Figura 7.

Figura 7. Desarrollo profesional.



CONCLUSIONES

El resultado de la investigación permite observar que las mujeres ingenieras perciben su identidad profesional como una fortaleza en su profesión, ya que, al tener una visión clara de ella, promueve ventajas competitivas y de desarrollo profesional, alcanzando mejores condiciones laborales.

Por ello, proponemos que las universidades participen de manera activa en la promoción de estrategias y espacios reflexivos sobre una elección de carrera informada y consciente; así como cursos o talleres de liderazgo, personalidad, imagen, equidad de género, entre otros; que fomenten la construcción de una identidad profesional basada en valores de respeto, reciprocidad, equidad, seguridad y reconocimiento.

De la misma manera, motivar la permanencia de las mujeres en las áreas de ingeniería; reconociendo las habilidades, experiencias y el rol de la mujer dentro de la ingeniería; así como, generando espacios para la capacitación continua que permita su incursión en la innovación y desarrollo tecnológico; aprovechando las características del género para trabajar de manera inclusiva y colaborativa en el desarrollo de habilidades blandas y, sobretodo, no perder el sentido práctico acercado a la realidad profesional, celebrando los logros de las mujeres en la ingeniería.

Todo ello contribuirá al empoderamiento de las estudiantes y egresadas en el fortalecimiento de su identidad profesional, mejorando su inserción en el ámbito laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Capote León, G. E., Rizo Rabelo, N., & Bravo López, G. (2016). La formación de ingenieros en la actualidad: Una explicación necesaria. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1), 21–28. https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100004
- Blanco Echeverry, M. del P. (2022). ¿Cómo entender la identidad profesional hoy? *El Ágora USB*, 22(1), 426–443. <https://doi.org/10.21500/16578031.4694>
- Bolívar, A., Fernández, M., & Molina, E. (2005). Investigar la identidad profesional del profesorado: Una triangulación secuencial. *Forum Qualitative Social Research*, 6(1), Art. 12. <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/516>
- Bolívar, A., Manuel, F., & Molina, E. (2005). Investigar la identidad profesional del profesorado: una triangulación secuencial. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*.
- Giménez, G. (1997). Materiales para una teoría de las identidades sociales. *Frontera Norte*, 9(18), 9–28. <https://fronteranorte.colef.mx/index.php/fronteranorte/article/view/1441?>
- Hirsch Adler, A. (2013). Elementos teóricos y empíricos acerca de la identidad profesional en el ámbito universitario. *Perfiles Educativos*, 35(140). <https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2013.140.38843>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020, 29 de junio). *Estadísticas a propósito de las personas formadas como ingenieros civiles y de la construcción en México (ENOE 2019)*. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/EAPINGCIVIL20.pdf>
- Navarrete Cazales, Z. (2008). Construcción de una identidad profesional: Los pedagogos de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Universidad Veracruzana. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13(36), 143–171. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662008000100007

Romero, D., Sánchez, S., Rincón, Y., & Romero, M. (2020). Estrategia y ventaja competitiva: Binomio fundamental para el éxito de pequeñas y medianas empresas. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(4), 465–475. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i4.34674>

Sánchez, C., & Ramírez, A. (2015). *Segundo Congreso Internacioal de Transformacion Educativa*. Obtenido de Consejo de Transformación Educativa: <https://transformacion-educativa.com/2do-congreso/index.html?>