



Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco

División de Ciencias Sociales y Humanidades

Doctorado en Estudios Organizacionales

El género y las organizaciones: Las grandes transformaciones que se construyen  
en la cotidianidad de las organizaciones. “Historias de vida”

**Tesis para obtener el grado de Doctora en Estudios Organizacionales**

Presenta:

**Elvia Espinosa Infante**

Director:

**Rogelio Mendoza Molina**

Septiembre 2014



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

# ACTA DE DISERTACIÓN PÚBLICA

No. 00156

Matrícula: 210382781

EL GENERO Y LAS ORGANIZACIONES: LAS GRANDES TRANSFORMACIONES QUE SE CONSTRUYEN EN LA COTIDIANIDAD DE LAS ORGANIZACIONES. "HISTORIA DE VIDA".

En México, D.F., se presentaron a las 11:00 horas del día 29 del mes de octubre del año 2014 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DR. ROGELIO MENDOZA MOLINA  
DRA. ZOILY MERY CRUZ SANCHEZ  
DR. JAIME LEOPOLDO RAMIREZ FAUNDEZ

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretario el último, se reunieron a la presentación de la Disertación Pública cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

DOCTORA EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE: ELVIA ESPINOSA INFANTE

y de acuerdo con el artículo 78 fracción IV del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

*Aprobada*

Acto continuo, el presidente del jurado comunicó a la interesada el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.



ELVIA ESPINOSA INFANTE  
ALUMNA

REVISÓ

LIC. JULIO CESAR DE LARA ISASSI  
DIRECTOR DE SISTEMAS ESCOLARES

DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE CSH

*Juarez Romero*  
DRA. JUANA JUÁREZ ROMERO

PRESIDENTE

*Rogelio Mendoza Molina*  
DR. ROGELIO MENDOZA MOLINA

VOCAL

*Zoily Mery Cruz Sanchez*  
DRA. ZOILY MERY CRUZ SANCHEZ

SECRETARIO

*Jaime Leopoldo Ramirez Faundez*  
DR. JAIME LEOPOLDO RAMIREZ FAUNDEZ

	<b>Índice</b>	<b>Pág.</b>
	Introducción.....	3
1.	Marco de referencia para estudiar el género dentro de las organizaciones.....	13
	1.1 La categoría género.....	13
	1.1.1. Las identidades sociales.....	35
	1.1.2 Por qué estudiar el género.....	49
	1.2. La organización.....	64
	1.2.1. El estudio de las organizaciones.....	64
	1.2.1.1 Género dentro de las organizaciones.....	77
2.	Marco metodológico y técnico para abordar el estudio del género dentro de las organizaciones.....	86
	2.1 La elección de un camino teórico para estudiar el género: La construcción social.....	86
	2.2 La metodología cualitativa.....	106
	2.3 Metodología del estudio de caso.....	119
	2.4 Historias de vida. Método biográfico.....	125
	2.5 Las historias de vida a través del análisis del discurso.....	133
	2.6 Construir un caso.....	143
3.	Resultados de la investigación.....	147
	3.1 Historias de vida.....	149
	3.1.1 Wei Li Ya (Supervisora de Operaciones USA, en una Empresa Mexicana Internacional).....	150
	3.1.2 Fernanda (coordinadora de calidad en la subdirección de SIS AND DIE, de un Banco Internacional con oficinas en México).....	167
	3.2 La construcción de las relaciones de género dentro de la organización a través de sus narraciones.....	181
	3.2.1 Antecedentes.....	182
	3.2.2 Las organizaciones.....	190
	3.2.3 Su ingreso a la organización.....	191
	3.2.4 El trabajo en la organización y la vida cotidiana.....	200
	3.2.5 Percepciones de género en la vida laboral de la organización.....	208
	3.2.6 Salir de la organización.....	216
4.	Balance y perspectivas (a manera de conclusiones).....	219
	Bibliografía.....	241

## Introducción

*“...es mío todo lo que he pensado y leído y escuchado y visto y vivido, sin importar lo que hice yo o lo que hicieron otros, si sucedió ahora o hace quinientos años, en mi país o en cualquier otro”*

*Sara Sefchovich (2011)*

Los objetos de investigación seleccionados para ser trabajados son definidos por el discurso dominante, por exigencias de los paradigmas en boga en las diferentes disciplinas, por el ejercicio autónomo de Institutos o grupos de investigadores que definen los temas de su interés; el precisar los límites de lo que debe estudiarse y el cómo debe de hacerse está constreñido a las ideas, reglas y convenciones que los miembros de una comunidad científica fijan de acuerdo a sus intereses. Toda elección, aprehensión del objeto y explicación de este pasa por ese tamiz (Cleeg, 1997).

Esto acontece en todas las disciplinas, no están exentos los Estudios Organizacionales, donde la **metodología positivista** permeó las investigaciones y la preocupación por la productividad dominó las inquietudes que deberían atenderse, marginando el estudio y análisis de una amplia gama de fenómenos. La preocupación por el estudio de otros fenómenos acaecidos dentro de las

organizaciones apareció recientemente incorporando otras metodologías, lo cual enriqueció la disciplina.

Los estudios de género, que tienen origen en otras áreas de conocimiento (como la antropología, la sociología, el psicoanálisis, etc.) y que por sus propias preocupaciones irrumpieron con otras metodologías en la aprehensión de la realidad, no estuvieron presentes en los Estudios Organizacionales desde sus orígenes, sino hace poco y de manera marginal.

Por lo anterior resulta significativo que dentro del posgrado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa se presente una tesis de género, para obtener el grado de Doctora en Estudios Organizacionales, y que ésta se realice con una metodología cualitativa, bajo el paradigma de la construcción social.

El género es un concepto que desde la década de los setentas empezó a ser utilizado en las ciencias sociales como categoría de análisis con una acepción específica: la construcción simbólica cultural de la diferencia sexual (Lamas, 1997).

La diferencia sexual, traducida en relaciones asimétricas a lo largo de la historia, es una externalización que emerge de la subjetividad del individuo social para implantarse en el mundo y, a través de diferentes mecanismos o dispositivos, materializarse en éste, para de nueva cuenta interiorizarse en los sujetos, habitando así en la consciencia de hombres y mujeres como verdad, aceptada por algunos como divina y por otros como natural o científica; irrefutable en todos los casos. Así somos contruidos como hombres y mujeres. Esta construcción introyectada en el sujeto es vivida cotidianamente y reproducida en las interacciones dentro de las organizaciones.

Esta construcción simbólica cultural, establece lo masculino y lo femenino. Establece lo “público”, espacio donde se encuentra el trabajo remunerado y la educación e imputado a los hombres y lo “privado” donde se encuentra el trabajo

doméstico y la maternidad y atribuido a las mujeres, en algunos casos con tanta rigidez que el tránsito de lo “privado” hacia lo “público” se ha experimentado complejo y ha requerido luchas políticas.

El género puede emplearse para referirse, de una manera general, al carácter simbólico de la vida social, a los patrones de significado incorporados a las formas simbólicas que se intercambian en la interacción social; estas formas simbólicas están arraigadas en contextos como son las organizaciones, espacios donde se reproducen las relaciones de género.

Pero, también podemos pensar estos espacios organizacionales como aquellos que permiten una re-significación de las identidades de género. Cuando una organización, por ejemplo, permite y promueve que mujeres hagan carrera dentro de éstas y asciendan en la escala jerárquica modificando el rol de género asignado socialmente, esto puede promover la re-significación de la identidad de género. Organizaciones pioneras en la re-significación de las identidades de género son las Universidades, donde las mujeres desde finales del siglo XIX se han incorporado para educarse. La formación universitaria es un canal de movilidad social en general, pero en el caso de las mujeres, constituye un vector que acelera o precipita la posibilidad de transformación de los roles de género.

Mires (2009) asegura que vivimos, sin darnos cuenta varias revoluciones que están transformando el rostro del mundo, una de esas revoluciones es lo que él denomina la revolución feminista; ésta es silenciosa y está presente en la vida cotidiana, de modo que no nos damos cuenta de que estamos viviéndola; pero trastocará la manera en que nos hemos relacionado hombres y mujeres a lo largo de un gran período de la historia de la humanidad.

De esta manera en el actuar cotidiano, hay maneras de percibirnos, actuar, e interactuar, explicados como decisiones personales y que causan desconcierto, asombro, perplejidad, rebeldía ante los usos y costumbres, violentos desacuerdos y tensos acuerdos para que emerjan nuevas formas de interacción entre hombres

y mujeres, de los cuales emergen nuevas formas de identidades. Muestra de ello son las historias de Wei Li Ya y Fernanda.

Wei y Fernanda pertenecen a un universo de mujeres profesionistas que estudiaron la licenciatura de administración en una universidad pública, al terminar sus estudios se han incorporado laboralmente al ambiente empresarial y han escalado en la jerarquía administrativa transformándose en lo que se denomina ejecutivas de alto nivel. Se eligió mujeres universitarias, bajo la lógica de que el acceso a la educación es uno de los cambios importantes que se han venido dando desde el siglo XIX y que provoca fuertes modificaciones en la autopercepción de los sujetos y les da la posibilidad de acceso al trabajo en puestos de decisión, dentro de las organizaciones, lo que conlleva interacciones desde la jerarquía administrativa de la estructura organizacional.

Wei Li Ya es una mujer, que nació en la ciudad de México, viuda recientemente, de un piloto de la policía. Tiene un hijo. Trabaja en una empresa nacional con presencia internacional. Ella no utiliza su nombre. Wei, es un apellido común en China; Li, significa hermosa; Ya, elegante. Así la llamaban en China, país donde estuvo trabajando por casi un año.

Claudia Fernanda López Soto, nació en México y vivió su infancia en Guanajuato, vive en unión libre con Joaquín con quien procreó dos hijos. Trabaja en las oficinas que en México tiene un banco internacional. Fernanda ha decidido usar su nombre verdadero. Dice que quiere que sus hijos conozcan su historia, que sepan de sus logros de su esfuerzo de su lucha cotidiana por sobresalir.

Wei y Fernanda han narrado la historia de su vida, a través de entrevistas a profundidad lo que nos ha permitido conocerlas. Con sus historias pretendemos entender las transformaciones en las relaciones de género que se construyen en la cotidianidad dentro de las organizaciones y conocer a la organización, no desde las grandes corrientes teóricas que las explican, sino a través de la vivencia de los sujetos que interactúan dentro de ellas.

¿Por qué historias de vida de mujeres ejecutivas? El caer en la cuenta de que la carrera de administración se está feminizando fue el origen; y por ello presentamos datos que permiten observar la presencia de las mujeres en las universidades; el saber que esas mujeres están ocupando puestos de autoridad dentro de las organizaciones, fue el detonante para iniciar el presente trabajo.

Las investigaciones sobre gerencia femenina son recientes. La inquietud por explicar la ausencia de mujeres en puestos directivos se inicia en los Estados Unidos con el trabajo *Men and Women of Corporation* de Rosabeth M. Kanter en 1977. En México y América Latina el interés empieza hasta la década de los noventa. Por lo cual podemos decir que, aunque hay avances, falta mucho por saber. La mayoría de estas investigaciones se han centrado en saber cuántas son, qué puestos ocupan en la jerarquía administrativa (lo que ha permitido observar segregación vertical y horizontal de las mujeres), universidades de procedencia, estilos de liderazgo, problemas para el ascenso dentro de la organización (fenómeno conocido como techo de cristal), problemas para conciliar vida laboral y familiar (doble jornada de trabajo).

En la presente investigación, más que los datos cuantitativos de cuántas son, en dónde están y que puesto ocupan en la jerarquía administrativa de su respectiva organización, nos acercamos a las mujeres ejecutivas concentrándonos en identificar si existe una re-significación de su identidad de género. Admitimos que el acceso de algunas mujeres a la educación superior, les ha permitido la entrada a las organizaciones ocupando posiciones de poder en la escala jerárquica organizacional y esto ha transformado sus interacciones cotidianas dentro de un espacio constructivo específico: el organizacional. Estas mujeres se están convirtiendo en sujetos protagónicos de sus proyectos de vida, y pueden plantearse una re-significación de su identidad de género.

Pero ¿Cómo poder dar cuenta de una re-significación, si esto es algo que sucede en el imaginario del actor antes de ser actuada, creada y recreada para los otros? ¿Cómo saber que la organización es responsable de ésta? La única manera de



saberlo es preguntando y dejando que los actores hablen, que nos narren sus vidas, sus experiencias dentro de las organizaciones. Sí esto es algo que sucede dentro del individuo, el único que puede dar cuenta de ello y decirnos si hay una re-significación es él. Creemos que en el modo en el que los individuos narran dan cuenta y reconstruyen sus historias declarando lo que son, su identidad; además, la narración es el medio a través del cual la identidad puede ser moldeada

Por lo tanto nos acercaremos a las organizaciones pero desde los relatos de Wei y Fernanda. Reconocemos que lo que sabemos de las organizaciones es justamente lo que se ha escrito sobre ellas (Pfeffer, 1982) y las observaciones que se han hecho sobre éstas se han realizado a través de los esquemas de interpretación que constituyen las diversas teorías de la organización. Nosotros, en esta investigación, las observamos a través de la narración de Wei y Fernanda, quienes cotidianamente interactúan dentro de ellas. Pensamos a la organización como un espacio constructivo de interacciones que significan y resignifican identidades de género y por tanto las de Wei y Fernanda.

Después de apuntado lo anterior creemos estar en posibilidad de plantear cual fue el objetivo de la presente investigación:

**Objetivo de la investigación:**

*Analizar, a partir de la narrativa, **la re- significación de las identidades de género** que se construyen por las interacciones cotidianas dentro de una organización consecuencia del ejercicio de la práctica administrativa. Estudio de caso: historias de vida.*

La tesis se encuentra dividida en tres capítulos:

En el capítulo primero: “*Marco de referencia para estudiar el género dentro de las organizaciones*” se hace una somera revisión de cómo se construye la categoría de género, abordamos lo qué entenderemos por identidades sociales y

exponemos brevemente cómo se han estudiado las organizaciones, espacio que consideramos de construcción y reproducción de los significados sociales y por supuesto del género.

Entendimos a la identidad como un fenómeno colectivo, que se produce en y sólo en la interacción, que tiene un papel activo en la fijación de significaciones con lo que nombra y ordena al mundo, incluye la emoción y la tradición; es histórica, es simbólica, es dinámica, sólo existe a condición de ser creada y recreada, pensada y actuada constantemente, y además se narra, de manera verosímil y quizá no verdadera (Mendoza, 2002).

La identidad de género, construida sobre la diferencia sexual, siempre se está haciendo con y para otros en un escenario constructivo. El género es entendido como una forma cultural de configurar el cuerpo, está abierto a su continua reforma y no existiría sin un marco cultural. Por tanto 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 (Butler, 2006).

Además, pensamos a las organizaciones como un espacio de construcción, constituyéndolas en un lugar de negociación-imposición de significados que legitiman, permiten o frenan los comportamientos de los sujetos. Esto nos permitió pensar que las organizaciones son espacios de interacción y re-significación de las identidades de género.

En el segundo capítulo: *“Marco metodológico y técnico para abordar el estudio del género dentro de las organizaciones”* se expone porque se eligió el camino teórico de la construcción social para estudiar el género, se habla de las metodologías del estudio de caso, las historias de vida, método biográfico y se hace hincapié en la importancia del análisis del discurso en los métodos biográficos.

Elegir hacer historias de vida de personas dentro de las organizaciones fue una elección que atravesó dificultades teóricas y metodológicas. Esta elección esta permeada por la inclinación hacia la metodología cualitativa.

Para arribar a la metodología cualitativa y al paradigma de la construcción social partimos de la **diferencia** entre un núcleo de inteligibilidad (Gergen,1996) de la **modernidad** [*que pone énfasis en el actor racional, quién es el que conoce y actúa sobre el mundo y a través de los órganos de sus sentidos capta la realidad y puede conocerla, fundando el conocimiento en la experiencia, y en donde el lenguaje describe la operación cognitiva, sin intromisión y con objetividad*], y la **posmodernidad** [*que cuestiona y replantea los planteamientos de la modernidad hablando de racionalidad comunitaria, poniendo en el tapete de la discusión que el conocimiento es una construcción social y que el lenguaje no ayuda a describir la acción sino que es en sí mismo un juego de acciones entre las cuales encuentra sus cualidades descriptivas*]; haciendo un recorrido por el pensamiento de autores que consideramos importantes en la construcción de este paradigma hasta arribar a Berger y Luckmann quienes afirman que la realidad social está construida por los hombres, es resultado de la acción social de los hombres. “La vida cotidiana se presenta como una realidad interpretada por los hombres y que para ellos tiene el significado subjetivo de un mundo coherente” (Berger y Luckmann, 2001:36).

¿Por qué esta elección? ¿Cuál es nuestra postura? ¿Cómo pensamos que debe ser la investigación? ¿Cómo nos reconocemos y ubicamos como investigadores? ¿Qué pensamos de aquello que investigamos? ¿Acaso es algo ajeno a nosotros lo cual asépticamente podemos armar y desarmar? ¿Qué pensamos de la realidad? Ésta puede ser aprehendida y traducida en verdad única e irrefutable.

Ante estas inquietudes manifestamos que esta investigación está bajo los siguientes supuestos: **ontológicamente** partimos de que la realidad es subjetiva y múltiple; **epistemológicamente** sostenemos que el investigador está inmerso en aquello que investiga y hay influencia mutua por las interacciones producto de la investigación; **axiológicamente** asumimos que nuestros valores forman parte del proceso de conocimiento; **metodológicamente** reconocemos que conceptos y categorías emergen en forma inductiva durante la investigación, la cual debe tener un diseño flexible e interactivo dando privilegio al análisis a profundidad y

detallando el contexto. Por lo anterior la investigación se realizó con una **metodología cualitativa** dentro del paradigma del **construccionismo social**. El **método biográfico**, en el cual la historia personal se va entrelazando con las circunstancias del entorno social es, hemos creído, el más recomendable.

El tercer y último capítulo contiene los resultados de la investigación. Aquí se inicia con los resúmenes de las historias de vida de Wei y Fernanda; cuyas entrevistas fueron grabadas, transcritas, y preparadas para agregarlas como unidades hermenéuticas en el programa Atlas ti versión 4.1.

Para que pueda entenderse quiénes son Wei y Fernanda, primeramente resumimos sus historias, respetado la estructura de su relato, sus palabras, sus reflexiones, sus modismos al hablar, solamente intercalamos en su discurso nuestras explicaciones para hacerlo breve. Para que el lector pueda distinguir cuando hablan ellas, su discurso aparece en letras cursivas y entrecorrido.

Posteriormente y con la ayuda del Atlas ti presentamos, agrupados, todos aquellos datos que nos permiten reflexionar sobre quienes son: su origen, la organización donde trabaja, la forma en la que ingresaron en ella, su trabajo y vida cotidiana, así como sus percepciones de las relaciones de género dentro de la organización.

Las narraciones de su vida por supuesto están incompletas. Todavía tienen mucho que decir. Todavía tienen mucho que vivir.

Finalizamos con un *balance y perspectiva (a manera de conclusiones)*, esta última parte la dividimos en dos secciones en la primera de ellas presentamos una serie de conclusiones que se desprenden del trabajo empírico. Ahí exponemos que podemos observar una re-significación en la identidad de género de Wei y Fernanda, producto de su paso por las organizaciones, matizado por las diferentes personalidades de cada una de ellas. Su formación universitaria y el puesto que ocupan dentro de la jerarquía administrativa de la organización donde trabajan constituye un vector que precipita la posibilidad de transformación de los roles de

género trastocando las asimetrías de género al colocarlas en condición de interactuar con otros recursos en el espacio constructivo organizacional sin que esto signifique que el ambiente sociocultural intra y extra organizacional se modifique en el mismo sentido.

En la segunda sección de *balance y perspectivas* marcamos la necesidad de incluir los estudios de género dentro de los estudios organizacionales, ya que no han recibido mucha atención por parte de los teóricos de esta disciplina.

Pensamos que incluir los estudios de género dentro de los estudios organizacionales podría ser un ejercicio académico interesante, complejo y muy enriquecedor al crear redes entre los investigadores de diversas disciplinas así como crear puentes entre los investigadores y el mundo, lo que favorecerá la interpretación, la comprensión y la modificación de la realidad al encontrar formas de relación más equitativas.

Con las historias de vida de Wei y Fernanda reflexionamos sobre las diferencias que se están construyendo en la forma de vivir las relaciones de género, en la vida cotidiana dentro de las organizaciones. Reconocemos que las relaciones de género, varían de país en país, de región en región, no es lo mismo hablar de éstas en un grupo indígena, que las que se pueden dar entre ejecutivos dentro de una organización internacional; pero es éste último espacio el que nos interesa, creemos que ahí se están construyendo cambios que transformaran las relaciones de género, lo consideramos uno de los espacios emblemáticos para observar la revolución silenciosa de las mujeres.

Septiembre 2014

# 1. Marco de referencia para estudiar el género dentro de las organizaciones

## 1.1 La categoría género

*“Las mujeres sostienen la mitad del cielo”*

*Antiguo proverbio chino*

A lo largo de la historia, en la mayoría de las culturas, las mujeres han sido sometidas a estructuras patriarcales que les han negado los derechos humanos más fundamentales. Una mujer ha sido ciudadano de segunda clase, sin derecho a heredar, a tener propiedad, tenencia de la tierra, solicitud de préstamos, y firma de contratos; debiendo estar bajo la tutela de un hombre ya sea el padre, el hermano, el esposo. Han sido imaginadas como inferiores, inmaduras, infantiles, malvadas o depravadas. Descritas como criaturas de cabellos largos e ideas cortas, o voluptuosas brujas que fornicaban con demonios según decreto el imaginario masculino del Medievo; sentimentales y románticas y, a partir de Freud, básicamente histéricas. Su espacio ha sido definido como el privado: la casa y la crianza de los niños. Sin derecho a la educación y al trabajo remunerado.

Hoy día, aún hay leyes que de tan arcaicas parecen irreales y sin embargo existen: en Kentucky una mujer no puede comprar un sombrero sin el permiso de su marido; en Michigan una mujer no puede cortarse el pelo sin el permiso del esposo; un hombre puede golpear legalmente a su mujer en Arkansas, pero no más de una vez al mes; a lo largo de la historia el permitir golpear a la esposa era

una costumbre elevada a ley en muchas partes del mundo. Coontz (2006) comenta que en algunos pueblos ingleses se prohibía golpear a la esposa por la noche, **porque no dejaban dormir a los vecinos los gritos de las mujeres golpeadas.**

Un hombre tiene el derecho de castigar a su mujer según la sharia (ley islámica), en los Emiratos Árabes, aunque la ley permite al marido ejercer “su derecho” (al castigo), debe respetar los límites de este derecho, pues tiene la condición de “**no dejar rastros físicos**”. A pesar de esta restricción, TIME publicó en su portada, en el 2010, el rostro de una mujer, casi niña, a quien el marido había cortado la nariz y las orejas como castigo por su desobediencia, la abandonó, dejándola por muerta, pero ella logro llegar a una base militar norteamericana, de donde fue rescatada.

No podemos negar que estamos frente a una relación desigual; cuando se habla de la situación de la mujer, aparecen tres conceptos: discriminación, subordinación y explotación. La discriminación supone que a la mujer le son negados el ejercicio de determinados derechos que no les son negados a los hombres y tiene una connotación esencialmente política. Subordinación significa mantener sometida a la mujer en aspectos importantes de la vida, y tiene una connotación esencialmente social. Explotación significa extraer beneficios, generalmente materiales, de la mujer y tiene, por tanto, una connotación esencialmente económica (Mires, 2009).

Pero, ¿Cómo se construyó esta relación asimétrica, que habla de discriminación, subordinación y explotación? ¿Habrá acaso una relación entre lo biológico, ser seres sexualmente diferentes, ser hombre o ser mujer, y la subordinación de éstas últimas? ¿Sera “natural” esta subordinación? Las respuestas que se han dado, dan cuenta de diferentes momentos de desarrollo social y de desarrollo de las ciencias y específicamente de las ciencias sociales, también podemos decir, que las diferentes explicaciones dan cuenta de diferentes períodos históricos en la lucha de las mujeres por conquistar espacios.

Las investigaciones que abordaban la problemática de las mujeres se conocieron como estudios de género. Joan W. Scott (1986) explica que en los años ochenta, en busca de legitimidad académica las estudiosas feministas sustituyeron en sus investigaciones la palabra “mujeres” por “género”, tratando de subrayar la seriedad académica de sus obras, ya que género suena más neutral y objetivo que “mujeres”; ajustándose así a la terminología científica de las ciencias sociales y desmarcándose de la “estridencia” política de las feministas. “Género” incluye a las mujeres sin nombrarlas y parece no plantear amenazas críticas. Pero no fue una simple sustitución de palabras, fue necesario construir la categoría género y este fue un camino largo y complejo.

En el presente inciso, de este capítulo, abordamos de una manera breve un recorrido por diferentes planteamientos hechos desde diferentes disciplinas en la construcción de la categoría género. Esta es una categoría que ha transitado por diferentes posturas teóricas, metodológicas y, por supuesto, políticas; por tanto en la explicación de esta relación asimétrica encontramos perspectivas teóricas que en ocasiones son contradictorias. En este espacio sólo mencionaremos algunas que nosotros consideramos importante para comprender la complicada evolución de este concepto y sus implicaciones. Reconocemos que no son todas y quizá para muchos expertos, con ciertas preferencias teóricas, ni siquiera las más representativas.

Una de las disciplinas importantes para comprender la categoría género es la antropología, ésta se transformó en fuente de información, para teorizar los orígenes de la subordinación de las mujeres. Dos posturas fueron importantes y debemos mencionarlas: 1) la marxista: que afirma que la opresión de la mujer es explicada por la aparición de la propiedad privada así como las relaciones de producción y reproducción del capital y 2) la corriente estructural simbólica: que asevera que la opresión de la mujer es explicada por la dicotomía entre cultura y naturaleza (privado y público) y los significados simbólicos de sexo (Stolke, 2004).



El marxismo dice que en la Edad de Piedra, cuando la tierra pertenecía a todos los miembros del clan, no existía una división del trabajo, puesto que las tareas domésticas **incluían** tareas productivas como la agricultura, lo que le otorgaba a la mujer un papel decisivo en la economía.

Con la aparición de la propiedad privada el trabajo doméstico de la mujer perdió valor frente al trabajo productivo del hombre. Estos cambios dieron origen a la familia patriarcal basada en la propiedad privada, y en una familia de este tipo la mujer está oprimida.

*El derrocamiento del derecho materno fue la gran derrota histórica del sexo femenino en todo el mundo. El hombre empuñó también las riendas de la casa; la mujer se vio degradada, convertida en la servidora, en la esclava de la lujuria del hombre, en un simple instrumento de reproducción. Esta baja condición de la mujer, que se manifiesta sobre todo entre los griegos de los tiempos heroicos, y más aún en los de los tiempos clásicos, ha sido gradualmente retocada, disimulada y, en ciertos sitios, hasta revestida de formas más suaves, pero no, ni mucho menos, abolida” (Engels, s/f :513-514).*

Desde este punto de vista, se ha planteado que el sistema de clases y la división sexual del trabajo es la principal causa de la desigualdad entre hombres y mujeres.

Convencidas de esto las mujeres socialistas, del siglo XIX y principios del XX, lucharon por el socialismo antes que por las reivindicaciones de las mujeres. Pensaban que al liberar al proletariado se liberaran ellas mismas. Nadie mejor que Alexandra Kollontai (quien fue antes que feminista, una socialista y planteaba que “La liberación definitiva y para todos los tiempos de la mujer sólo sería posible bajo el comunismo”) para representar este momento y nada mejor que su historia para recordar cómo fue utilizado su discurso, mientras le sirvió al estalinismo y después fue declarada enemiga del comunismo (Mires, 2009).

Las críticas a la interpretación marxista no se hicieron esperar: se argumentó que las mujeres han sido oprimidas en sociedades que no pueden ser caracterizadas como capitalistas. Por lo tanto, la idea de que las mujeres sólo podrán emanciparse si se cambia el sistema de producción es errónea. Pero además la argumentación de que el trabajo doméstico fue productivo mientras **incluían** tareas productivas como la agricultura y que al quedar desligada de ésta perdía todo su valor frente *al trabajo productivo del hombre*, molestó a más de una que han argumentado la necesidad de dar salario a las amas de casa ya que su labor es imprescindible para la reproducción del capital.

Así pues, la explicación del marxismo no dejó satisfecho a muchos. Margaret Mead, hablando de sus investigaciones realizadas en tribus de Nueva Guinea, explicaba que cada tribu tiene los elementos de la diferencia sexual para usarlos como tema en el argumento de la vida social, esta autora argumentaba que era posible conocer cuales elementos son **construcciones sociales**.

Mead (2006) reflexiona sobre las diferencias conductuales y de temperamento de hombres y mujeres, y después de su estudio en Nueva Guinea, concluye que estas son creaciones culturales y que la naturaleza humana es increíblemente maleable.

Pero desde una década antes Marcel Mauss (1938) afirmaba que la persona era sólo en apariencia evidente y natural; porque además y ante todo era moral y jurídica y por tanto variable según el contexto socio-cultural (citado por Stolke, 2004).

Gayle Rubin en *El tráfico de mujeres. Notas sobre la economía política del sexo* (1975), propone construir descripciones de la parte de la vida social que es la sede de la opresión de las mujeres y llama a esa parte de la vida social el sistema de sexo/género, que es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en producto de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas.

Rubin planteó que las relaciones entre sexo y género conforman un sistema que varía de sociedad en sociedad, estableciendo que el lugar de la opresión y la discriminación de las mujeres y de las minorías sexuales está en el sistema sexo/género. Así cada sociedad posee un sistema sexo/género particular, o sea, un conjunto de arreglos por medio de los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana.

Este es un proceso en el cual se relaciona socialmente a las personas con una serie de características, de expectativas y de oportunidades de acuerdo con la apropiación o la identificación que cada persona hace de éstas (Guzmán y Bolio, 2010: 25-26).

Rubin hace una crítica a Engels (y su propuesta de que el origen de la opresión de las mujeres se encuentra en la aparición de la propiedad privada), a Lévi-Strauss (y su propuesta del tabú del incesto) y a Freud (y su propuesta del complejo de Edipo), su argumento es que la subordinación de las mujeres es un fenómeno político social. Así la categoría sexo/género es el conjunto de dispositivos socioculturales (en particular los sistemas de parentesco forjados por las reglas matrimoniales) que transforma a hombre y mujeres en dos categorías sociales incompletas la una sin el otro. “El género no es únicamente una identificación con el sexo; exige también que el deseo sexual sea canalizado hacia el otro sexo” (Stolke, 2004).

Rubin termina su texto diciendo que *“Eventualmente, alguien tendrá que escribir una nueva versión de El origen de la familia, la propiedad privada y el estado, reconociendo la recíproca interdependencia de la sexualidad, la economía y la política, sin subestimar la plena significación de cada una en la sociedad humana”* (1997:91).

Por otro lado Ortner y Whitehead (1981) proponen abordar el género, la sexualidad y la reproducción en calidad de símbolos a los que una sociedad determinada asigna significados particulares, como ocurre con todo símbolo. De esta manera ***el género y la sexualidad son construcciones culturales***

**simbólicas** y se hace necesario investigar sobre las fuentes, los procesos y las consecuencias de su elaboración y organización, para sacar a la luz la diversidad de los significados atribuidos a los sexos y a la sexualidad en diferentes culturas y al mismo tiempo adquirir conciencia de las similitudes para encontrar los factores sociales y culturales que inciden en la cultura del género.

Se puede observar que la categoría género se comienza a usar, pero es de reciente creación y su uso no está generalizado. Sus antecedentes, más concretos, de encuentran en Simone de Beauvoir quien en ***El Segundo Sexo*** (1972) desarrolló una aguda formulación sobre el género en donde plantea que las características humanas consideradas como “femeninas” son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de derivarse “naturalmente” de su sexo. Así al afirmar en 1949: ***“Una no nace, sino que se hace mujer”***, de Beauvoir hizo la primera declaración célebre sobre el género (Lamas, 1997:9)

Para llegar Simone de Beauvoir a la afirmación: “Una no nace, sino que se hace mujer” (De Beauvoir, 1972), se pregunta qué es la mujer y responde: es un ser humano, que no es el hombre. Hay diferencias biológicas, que parece que no son las más importantes, y otras culturales, que parecen ser las más importantes.

La mujer ha sido determinada como mujer no por ella sino por una cultura patriarcal que la definió, siempre en oposición, en negatividad, lo distinto, lo opuesto, lo otro. Pero quien define al otro lo hace siempre desde una posición de poder.

“Lo otro” es, pues, el objeto construido por el sujeto auto elevado a la condición de “lo propio”. Que el hombre sea “lo propio” y la mujer “lo otro” no deviene de ninguna condición natural, afirma De Beauvoir, sino que es resultado de largos procesos históricos en los cuales el hombre se erigió como el vencedor, y a la mujer no le quedó más remedio que asumir el papel de derrotada.

Para saber cómo ha sido definida la mujer se requiere analizar al hombre. De Beauvoir establece una dualidad, y ésta es la que se da entre el hombre como representante del principio de trascendencia, y la mujer como representante del principio de inmanencia. Ni trascendencia ni inmanencia son principios biológicos o naturales, sino particularidades históricas cultural y socialmente adquiridas (Ibídem). Así las características de la mujer no son naturales sino construidas socialmente desde el poder de la masculinidad que es quien la define.

El pensamiento de Simone de Beauvoir fue importante para muchas mujeres en el esfuerzo por entenderse y explicarse.

Por otro lado en América el término género se usaba en la psicología y la sexología desde los años 50s. En los Estados Unidos cuando se establecieron las primeras clínicas de “género” y algunos psicoanalistas, sexólogos y médicos adoptaron el término “*gender*” para distinguir el sexo social asignado, del sexo anatómico y así solucionar las dificultades conceptuales y terminológicas que planteaban los intersexos, transexuales y homosexuales, cuyo sexo biológico era ambiguo al nacimiento o no coincidía con su identidad sexual deseada o su orientación sexual (Stolke, 2004).

Pero la categoría género, como es entendida hoy día, al parecer es utilizada por primera vez en la psicología médica por Money en su artículo “La terminología del género y el sexo” (1955), posteriormente es establecida ampliamente la diferencia entre sexo y género en 1968 por Robert Stoller en “Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity” quien examina casos en los cuales la asignación de género falló, porque los genitales no correspondían al género o se prestaban a confusión; esto lo hace suponer que lo que determina la identidad y el comportamiento de género no es el sexo biológico sino haber vivido desde el nacimiento la asignación de una identidad de género.

El libro “*Sex and Gender*” de Robert Stoller marcó el inicio del debate terminológico y filosófico en torno al concepto del género al plantear que el género

tiene connotaciones psicológicas y culturales y por tanto hay oposición entre naturaleza y cultura.

Kate Millett (1977) empleando la noción de género asegura que es más fácil cambiar el sexo anatómico que el condicionamiento social, y Germsine Greer (1971) utilizó el término género en su crítica a la imagen de la mujer como objeto del deseo masculino. Tanto Millett y Greer recurrieron al término género para distinguir aquello que es construcción sociocultural de lo que depende de la naturaleza (citadas por Stolke, 2004).

Murdock (1937) después de trabajos de investigación en varias sociedades, asegura que no todas las especializaciones por sexo pueden ser explicadas por las diferencias físicas de los sexos. En 1942, Linton dice que el estatus sexual y los comportamientos apropiados de este estatus son aprendidos (citados por Lamas, 1986).

Por tanto podemos decir que el debate se centra entre **lo innato y lo adquirido** del comportamiento humano, que bien podríamos definir como una discusión entre **naturaleza/cultura** o sea entre la evolución **biológica** y el comportamiento **sociocultural**. Así pues, la cuestión es si la diferencia entre los sexos es inherente o aprendida. En otras palabras la pregunta importante era: ¿La diferencia entre hombres y mujeres es biológica o sociocultural?

Luego entonces las preguntas se centraron en: ¿Sí los papeles sexuales son construcciones culturales, por qué siempre las mujeres están excluidas del poder público y relegadas al ámbito doméstico? ¿Y si los papeles sexuales son determinados biológicamente qué posibilidades hay de modificarlos? ¿Por qué la diferencia sexual implica desigualdad social? Que la diferencia biológica, cualquiera que ésta sea (anatómica, bioquímica, etc.) se interprete culturalmente como una diferencia sustantiva que marcará el destino de las personas, con una moral diferenciada, para unos y para otras, es el problema (...) que subyace a toda la discusión académica sobre las diferencias entre hombres y mujeres

(Lamas, 1986:177-178). Fue necesario esclarecer qué era lo innato y que lo adquirido en los hombres y mujeres.

La determinación biológica ha sido cuestionada al existir en diferentes culturas mujeres con características de hombres y hombres con características de mujeres, o sea la biología no garantizaba las características de género. Por tanto, no es lo mismo el sexo biológico que la identidad asignada o adquirida, además en diferentes culturas cambia lo que se entiende por masculino y femenino, por lo tanto estamos ante una interpretación social de lo biológico (Guzmán y Bolio, 2010).

Las diferencias entre sexo y género se comenzaron a establecer de la siguiente manera: el sexo es biológico, innato, no se puede cambiar, es universal, mientras que el género es cultural, aprendido socialmente, se puede cambiar y varía de cultura en cultura. Así ***el género es un conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual y determina las relaciones entre los sexos, se piensa las relaciones de género como dinámicas y susceptibles de transformación*** (Ibídem).

Desde la perspectiva de la psicología médica, propuesta por Stoller (1968) el género tiene tres instancias básicas: a) la asignación de género (a partir de la apariencia externa de los genitales), b) la identidad de género (se establece cuando el infante adquiere el lenguaje) y c) el rol de género (conjunto de normas y prescripciones de la sociedad sobre el comportamiento de hombres y mujeres).

Sin negar la articulación entre lo biológico y lo social, se reconoce que las diferencias fundamentales entre los sexos es el género (Lamas, 1986). De esta manera se comprende por qué, en ciertos momentos históricos, las feministas, en su lucha por reivindicaciones, se apegaron al concepto de género, que planteaba la posibilidad del cambio; nada más alejado de la realidad.

Fue el feminismo académico anglosajón el que impulsó el uso de la categoría *gender* (género) en los años setenta, pretendiendo así diferenciar las construcciones sociales y culturales de la biología y con la intención de desenmascarar los determinismos bio-sexuales que legitiman la dominación masculina (Stolke, 2004).

Supuestamente con la distinción entre sexo y género se podía enfrentar mejor el determinismo biológico y se ampliaba la base teórica argumentativa a favor de la igualdad de las mujeres (Lamas, 1997:327).

Se hace necesario destacar que la categoría género impulsada por el movimiento feminista norteamericano, de la segunda ola tuvo sus orígenes en los años 60s y avanzó paralelamente, con apoyo e impulso de otros movimientos sociales de esa década como el movimiento estudiantil, o el movimiento por los derechos de la población negra, entre otros.

En 1964, y como consecuencia de las movilizaciones por los derechos de la población negra, el demócrata Lyndon Johnson aprobó la Ley de Derechos Civiles, que prohibía la discriminación por raza y sexo; y así entra en EUA la prohibición de discriminación por sexo, quizá tomando por sorpresa al movimiento feminista (Stolke, 2004).

En 1966, Betty Friedan fundó NOW (National Organization of Women) su objetivo era la igualdad de derechos de las mujeres con los hombres en todos los ámbitos sociales; y la discusión teórica empezó a tomar matices diferentes: ¿Se puede hablar de igualdad ante la diferencia?<sup>1</sup> En 1975 se realizó la Primera Conferencia

---

<sup>1</sup> El punto clave radica en cómo se piensa la diferencia. Se puede tratar a hombres y a mujeres como iguales sin que sean idénticos. Pensar la igualdad a partir de la diferencia requiere pensar la diferencia no como afirmación ontológica; como si existiera una verdad absoluta de la mujer opuesta a la del hombre, sino como una variación sobre el mismo sustrato humano. Tanto centrarse en la diferencia como ignorarlas son prácticas que corren el riesgo de recrear más diferencia; éste es el dilema de la diferencia. Cuando igualdad y diferencia se plantean



Mundial de la Mujer<sup>2</sup> que la ONU convocó en la Ciudad de México, esto significó la mundialización del movimiento feminista (Ibídem).

La crítica teórica feminista no fue, ni ha sido, rectilínea, sosegada y progresiva. Había feministas que decían: “lo personal es político”, mientras otras sobre todo las académicas denunciaban: “el poder androcéntrico del saber”. La diversidad de inquietudes y experiencias, distintos intereses y posturas socio políticas dieron como resultado proyectos políticos desencontrados. Los desacuerdos se observaban en lo teórico y hasta en la misma categoría usadas para explicar la diferencia entre los sexos.

En el uso de la categoría género, han existido dificultades; una de ellas es que el término anglosajón *gender* no corresponde totalmente al de género en castellano, en inglés apunta directamente a los sexos, mientras que en castellano hay varias connotaciones de género: literario, musical, o la relativa a la construcción gramatical de lo masculino y lo femenino. Sólo las personas que ya están en antecedentes del debate teórico comprenden ***género como simbolización o construcción cultural de la diferencia sexual*** (Ibídem:328).

Joan W. Scott (1990) propone una definición de género que tiene dos partes analíticamente interrelacionadas, aunque distintas y cuatro elementos; para ella lo central de su definición es la “conexión integral” entre dos ideas: “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder”. Los cuatro elementos principales del género, que ella propone, son: 1) los símbolos y los mitos culturalmente disponibles que evocan representaciones

---

dicotómicamente estructuran una elección imposible. Hay que pensar la igualdad a partir de la diferencia, sin negar la existencia de las relaciones de poder entre los sexos (Lamas, 2007).

<sup>2</sup> Luis Echeverría quiso modernizarse y pretendió tratar a las mujeres como iguales. Tal vez por eso consiguió que se celebrara en México la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1975, año al que se le denominó Año Internacional de la Mujer (Sefchovich, 2011:50)

múltiples; 2) los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos; 3) las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género; y 4) la identidad (Lamas,1997:330-331).

La socióloga francesa Evelyne Sullerot (1979), se propuso estudiar el hecho femenino desde una perspectiva que incluyera lo biológico, lo psicológico y lo social; las conclusiones a las que llegó, apoyándose en las investigaciones más recientes, son que es perfectamente plausible que existan diferencias sexuales de comportamiento asociadas a un programa genético de diferenciación sexual, pero estas diferencias son mínimas y no implican superioridad de un sexo sobre otro, se argumentó que sí hace miles de años las diferencias biológicas pudieron haber sido la causa de la división sexual del trabajo, hoy esto ya no es vigente. Sullerot afirma que **“es mucho más fácil modificar los hechos de la naturaleza que los de la cultura”** (Lamas, 1986: 183)

Es obligatorio mirar cómo se da la discusión en otra disciplina: el psicoanálisis presentó un interesante debate sobre la diferencia de los sexos.

El psicoanálisis no se propone la modificación del orden social existente, pero al mostrar como las personas adquieren su identidad de género, sus pautas culturales y su historia familiar, evidencia de qué manera los intercambios sociales se interiorizan en el inconsciente; al dar cuenta de cómo se construye socialmente la subjetividad pone a disposición de las personas un saber que aunque estrictamente referido a una historia personal es, al mismo tiempo, un saber genérico.

El tema de la diferencia de los sexos en el psicoanálisis, ocupa un lugar central entre las causas del malestar en la cultura, malestar que genera la diferencia sexual y tiene que ver con la producción misma de la cultura, malestar inducido por la diferencia, que organiza el deseo y abre el camino para la producción de la cultura.

Este debate inicia con la propuesta de **Freud** quien postuló la existencia de una fase fálica en el desarrollo psicosexual. Él atribuye a la niña un desarrollo similar y simétrico al del niño durante las primeras etapas de su organización libidinal, sigue otro período en el que empieza a plantearse las diferencias. Para los dos sexos el órgano de la sexualidad tiene significación fálica: el pene, para el niño, el clítoris para la niña (que desconoce la existencia de la vagina) (Saal, 1998).

La ausencia de pene en la niña hace suponer al niño el cumplimiento de la amenaza de castración. Así renuncia a la madre como objeto de amor, se identifica con el padre (destrucción del complejo de Edipo); la niña, ya castrada “envidia y desea el pene”, el complejo de Edipo en la niña no es destruido por el influjo de la castración, sino creado por él; es frecuentísimo que la mujer nunca lo supere (Saal, 1998).

Obvio es pensar que las mujeres psicoanalistas reaccionarían frente a los planteamientos freudianos. Por ejemplo Karen Horney (1967) sostiene que en la niña existen deseos femeninos hacia el padre, con conocimiento de la vagina, sólo cuando sus deseos incestuosos se encuentran frustrados el clítoris aparece como zona sobrevaluada y en consecuencia la envidia del pene. Así la envidia del pene aparece como síntoma defensivo de una feminidad primaria.

Por su lado Melanie Klein (1973) asegura que la “envidia del pene” aparece como una formación de características secundarias y es reactiva...la erotización clitoridiana es un proceso defensivo secundario contra la erotización vaginal, sentida como más peligrosa.

Ernest Jones (1967) propone introducir una diferencia entre las categorías: *castración* y *afánisis (desaparición del deseo)*. La *afánisis* hace referencia a la extinción total y permanente de toda capacidad de placer sexual y afecta a ambos sexos, la enorme importancia del papel que normalmente desempeñan los órganos genitales en la sexualidad masculina, tiende a hacer considerar a la castración como equivalente a la abolición completa de la sexualidad, pero muchos hombres desean ser castrados por motivos eróticos, de modo que su

sexualidad no desaparece con la renuncia al pene. En el caso de la mujer para quien la idea del pene es parcial y secundaria esto es más evidente. El temor masculino de ser castrado puede tener o no una contraparte femenina pero lo que importa es el temor de los dos sexos a la afánisis.

Jacques Lacan retoma el desarrollo de Jones y llega a la conclusión inversa. Lacan dice que lejos de que el temor a la afánisis se proyecte sobre el complejo de castración, es al contrario la determinación del mecanismo significativo que está en el complejo de castración lo que empuja al sujeto a refugiarse en ella, a meter su deseo en la bolsa; pues algo más precioso que el deseo es el símbolo: el falo. El sujeto renuncia al órgano para guardar el deseo. La castración aquí está sacada de todo realismo y ordenada en el orden simbólico (Saal, 1998).

Lo que Lacan introdujo con la diferenciación de los registros de lo real, lo simbólico y lo imaginario obliga a retomar el tema. Nada se entiende de lo que es el cuerpo o de lo que es el sexo si no se distingue entre cuerpo real, simbólico e imaginario y sexo real, simbólico e imaginario. Así nos encontramos ante una primera subversión de un orden natural aparente, ya que no es el organismo en sus funciones naturales el que soporta y apuntala la aparición del deseo, sino que es el deseo del otro, imprescindible para que el niño viva, el que asegura y posibilita su supervivencia corporal (Ibídem).

Así dentro del psicoanálisis lo masculino y lo femenino no posee ninguna esencialidad natural adquiere diferentes modalidades acordes con una historicidad socialmente determinada, por tanto contingente y variante entre diferentes culturas. Lo que fundamenta la diferencia de los sexos y el falo es el significativo de la diferencia (Ibídem).

La castración relacionada con el Edipo es estructurante, es la razón que resignifica a posteriori la diferencia entre el ser hombre y ser mujer; es también el fundamento de la simetría con la que tanto el niño como la niña se instalan en la subjetividad. La función paterna es separar a Narciso de su imagen (es sólo el representante de esa ley que también él sufre). Cuando el padre separa a su

mujer/madre de su hijo, busca el reconocimiento y la conservación de un lugar de deseo de ella del que teme ser desplazado (castrador, en tanto castrado) (Ibídem).

Y la Ley de prohibición del incesto (Ley a la que la antropología y el psicoanálisis han hecho la máxima aproximación) tiene efectos prominentes de organización simbólica de la diferencia de los sexos, de la diferencia de las generaciones y la fundación del deseo (Ibídem).

La estructura de la Ley de la prohibición del incesto ofrece al niño la posibilidad postergada de acceso a muchas mujeres, pero ¿y a la mujer qué le ofrece? El hombre inspira en la mujer el deseo del hijo y luego se lo arrebatada. Resultado de esta Ley es la castración de hombres y mujeres y en tanto que castrados cada quien pretende del otro sexo el reconocimiento y la inalcanzable complementariedad. Cada sexo ocupa en relación a la diferencia, ese intangible lugar del otro (Ibídem).

La diferencia de los sexos fundada en la castración pone en juego, desde el principio, la lucha de sexos. Los hombres quieren apropiarse de los hijos y para ello tratan de asegurar su dominio sobre las mujeres, entendiendo que estas les pertenecen de acuerdo con la promesa edípica pero también las mujeres se aferraran a la promesa y se niegan a entregar a los hijos.

La lucha de los sexos se centra en la lucha por los hijos. La castración es la que produce en un solo tiempo a la familia y a la sociedad; la lucha de los sexos está en el interior de la familia. La familia es una forma específica de organización social encargada de reproducir a sus sujetos. No hay familia sin sociedad, ni sociedad sin familia (Ibídem).

La diferencia de los sexos y la lucha de éstos se encuentran en el núcleo de todas las organizaciones sociales pero de esta lucha no surge ninguna razón que respalde y mantenga, bajo el pretexto de la diferencia, ningún sojuzgamiento de la mujer. Aunque se desconoce el origen del poder de los hombres sobre las

mujeres, se reconoce que la contradicción y lucha entre los sexos es más antigua que la lucha de clases y que la subordinación de la mujer es universal.

Moscovici plantea que el fantasma del caos y disolución amenazaría a la sociedad si trasgrediera la ley de la prohibición del incesto, ley que está para salvaguardar un orden de privilegios ya existente (*“no les aterra la reaparición del desorden, sino la desaparición del orden existente”*). Plantea una propuesta de lucha específica para las mujeres: bloquear el juego de las reglas de parentesco, reteniendo a los hijos. La circulación de las mujeres a través de las leyes del intercambio y del parentesco, que están en el origen de todas las sociedades es también el signo de la primera apropiación. **Dada su condición de reproductora, apropiarse de la mujer es apropiarse de la productora de productores y, en consecuencia es también la primera expropiación. ¿Cuándo se puede dar esto?** Cuando se hayan alcanzado determinadas condiciones: sobrepasado la economía de subsistencia, es decir ***en la medida que la mujer se aleje de su función reproductora*** (citado por Saal, 1998).

Después de esta breve mirada sobre los debates de los psicoanalistas donde se puede observar que la discusión teórica pone los acentos sobre la importancia de la cultura, podemos decir que ***el género es cultural, aprendido socialmente, y varía de cultura a cultura***. Muchas feministas apostaron, trasladando la discusión de lo biológico al género, que este era el espacio para lograr el cambio social; pero varias investigaciones demostraron que esto era difícil.

La teoría y los movimientos feministas avanzaron con encuentros y desencuentros. En la década de los 70s las feministas negras en Estados Unidos se organizaron para denunciar la opresión racial, sexual, heterosexual y de clase a que estaban sometidas todas las mujeres negras en contraste con sus compañeras blancas. Denunciaron que los movimientos feministas fijaron su atención en las amas de casa suburbanas con educación superior y deseosas de incorporarse al trabajo, olvidando que ***para una gran mayoría de mujeres el trabajo no había sido una fuerza liberadora***. Se empezó a plantear que las

desigualdades socio-raciales son fruto de la intersección dinámica entre el género, la raza y la clase en estructuras de dominación históricas. Pero la intersección entre género, raza y clase suscitó cuestiones nuevas.

Ante las nuevas problemáticas aparecen posturas diferentes, por ejemplo, Yanagissako y Collier (1987) proponen disociar analíticamente el género del sexo. Shelly Errington (1990), debatiendo con ellas, dice que en lugar de abandonar por entero el sexo debía distinguirse entre el sexo con minúsculas referido a los cuerpos biológicamente sexuados, el Sexo con mayúsculas que es la construcción cultural particular de los cuerpos sexuados y reservarse el término género para aquello que diferentes culturas construyen a partir del sexo (citadas por Stolke, 2004).

Podemos decir que sigue ganando importancia la cultura en relación a la naturaleza y que fueron **las críticas feministas modernas quienes comenzaron a desafiar el discurso científico positivista** según el cual el sexo era un hecho natural y por lo tanto universal de la especie humana.

El dualismo sexual, sistema de clasificación y descalificación sociopolítico que en un primer momento fue teológico-moral fue sustituido por uno biológico a raíz del surgimiento de la filosofía natural en Europa, cuando los científicos naturales se dedicaron a estudiar de forma más sistemática la diversidad física y cultural, así se desarrolló el racismo científico y la desigualdad sociopolítica se justificó en términos raciales y de sexo. Las ideologías biológicas legitiman un orden sociopolítico desigual.

Las críticas feministas modernas comenzaron a desafiar el discurso científico positivista, según el cual el sexo era un hecho natural y por lo tanto universal de la especie humana y el orden que generaba era legítimo. De esta manera sí el género no puede ser reducido al sexo, ni la ciencia es, y jamás será, una imagen espejo de la naturaleza, entonces cómo se puede definir tanto al género cómo a la ciencia. Esa fue la problemática donde se centró un nuevo debate.

Donna Haraway (1988) desarrolla una propuesta epistemológica para el problema de cómo producir un conocimiento del mundo real desde la crítica feminista de la ciencia.

Haraway dice que la crítica de la ciencia positiva no implica abandonar el estudio riguroso del sexo en su tensa relación con el género, y que tampoco se trata de contemplar el sexo como simple materia prima para la construcción social del género.

No se trata de procurar una nueva objetividad sino se reconocer que el conocimiento es siempre parcial. Quien conoce está invariablemente situado en un sentido político y social, según la situación de su sexo, raza, ubicación geográfica historia, clase, incide en la producción y el valor del conocimiento.

Sin embargo esta situación no es estática pues los objetivos del conocimiento, para la crítica feminista, *las mujeres, en tanto que reconocidas como actores políticos van transformando el propio proyecto de producir conocimiento*. Esto es, lo que ella llama, el conocimiento situado.

Bien estamos en condiciones de poder decir que hay un acuerdo, con sus obvias discrepancias, sobre lo que se entiende por género:

*“El género es el conjunto de ideas sobre la diferencia sexual que atribuye características “femeninas” y “masculinas” a cada sexo. Esta simbolización cultural de la diferencia anatómica toma forma en un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que dan atribuciones a la conducta objetiva y subjetiva de las personas en función de su sexo. Así mediante el proceso de constitución del género, la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres.*

*En cada cultura la oposición binaria hombre/mujer es clave en la trama de los procesos de significación. Esta distinción recreada en el*



*orden representacional, contribuye ideológicamente a la esencialización de la feminidad y de la masculinidad y produce efectos en el imaginario de las personas. La ley social refleja e incorpora los valores e ideas del orden simbólico de la sociedad, con todas sus contradicciones e incongruencias...*

*O sea la cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano. Comprender los procesos psíquicos y culturales mediante los cuales las personas nos convertimos en hombres y mujeres dentro de un esquema cultural de género, lleva a desentrañar la red de interrelaciones e interacciones sociales del orden simbólico vigente...*

*La lógica del género parte de una oposición binaria: lo propio del hombre y lo propio de la mujer. Lo que da fuerza a dicha lógica es la acción simbólica colectiva. Bourdieu señala la eficacia que tiene legitimar una relación al inscribirla en lo biológico, que es en sí mismo una construcción social biologizada. Una construcción social "biologizada" es, por ejemplo, pensar la sexualidad "natural" como la heterosexualidad a partir de la complementariedad de los sexos para la reproducción. Dicha construcción social no reconoce la calidad indiferenciada de la libido sexual y restringe el espectro de la sexualidad humana, enviando al lindero de lo "antinatural" todo lo que no se vincule con la vida reproductiva" (Lamas, 2005: 53-55)*

Pero los embates al concepto no se hicieron esperar y el debate se internacionalizó durante la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer en Pekín en 1995, cuando el Vaticano anunció que el género debía ser eliminado de la plataforma para el estatus de las mujeres de las organizaciones no gubernamentales (ONG) de las Naciones Unidas porque no era más que una clave para referirse a la homosexualidad, el Vaticano insistió en que el lenguaje de

la plataforma retomara el concepto de sexo en un esfuerzo por garantizar la asociación entre la feminidad y la maternidad ordenada por la naturaleza y obviamente por la divinidad. Las mujeres en Pekín protestaron diciendo **“no nos forzarán a volver al concepto de la biología es destino”**. (Butler, 2006:256-258).

En la década de los 90s Judith Butler transforma radicalmente la problemática feminista cuando, bajo la influencia de Foucault acerca del carácter discursivo de la sexualidad invierte la relación entre sexo y género y da origen a lo que ha venido llamándose la teoría performativa que desafía la noción estática de la identidad de género. El género es un efecto discursivo y el sexo es a su vez un efecto del género. La identidad femenina y masculina nunca está completa sino que se encuentran en un permanente proceso de construcción y por consiguiente pueden ser resignificadas. La cuestión central no reside en el género sino en cómo las personas escogen y ejercen su sexualidad y cómo viven su identidad sexual.

Judith Butler considera al género como una forma de hacer una actividad incesante performada, en parte, sin saberlo y sin la propia voluntad no implica que sea una actividad automática o mecánica. Por el contrario, es una práctica de improvisación en un escenario constructivo. Además el género no se hace en soledad. Siempre se está haciendo con y para otros (2006:13).

Comprender el género como una categoría histórica es aceptar que el género entendido como una forma cultural de configurar el cuerpo, está abierto a su continua reforma y que la anatomía y el sexo no existen sin un marco cultural. Por tanto términos como masculino y femenino son notoriamente intercambiables, cada término tiene su historia social, sus significados varían de forma radical dependiendo de límites geopolíticos y de restricciones culturales sobre quién imagina a quién y con qué propósitos. Así 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 (Butler, 2006:25).

También asegura que es crucial comprender el funcionamiento del género en contextos globales, en formaciones transnacionales, no sólo para ver qué problemas se le plantean al término género, sino también para combatir formas falsas de universalismo que están al servicio de un imperialismo tácito o explícitamente cultural (Ibídem:24).

Así pues, después de esta breve mirada sobre cómo se ha construido la categoría género y las grandes discusiones teóricas en las que se han inmerso, después de plantear fugazmente los diferentes momentos históricos que repercutieron en la dirección de esta discusión, podemos decir que actualmente se van derritiendo y deconstruyendo hasta destruirse, presupuestos internalizados por siglos y sabemos entonces que “no existe la mujer... pues no es la biología, sino las situaciones y las condiciones específicas y concretas lo que determina qué es y puede ser cada mujer y por lo tanto no podemos simplificar, ni reducir, ni atribuir cualidades o defectos, sobre cómo se debe pensar o enfrentar los problemas a partir de ideas y formas abstractas y generales respecto a la mitad de la población del planeta. Es decir en la actualidad hay una negativa a cualquier esencialismo, universalismo y absoluto y, en su lugar, hay una mirada sobre las condiciones específicas de cultura, clase, raza, historia y geografía, situación específica y momento concreto” (Selchovich, 2011:271).

La construcción de la categoría género ha corrido a cuenta, básicamente, de las feministas. Permítaseme citar a Judith Butler para manifestar mi sentir respecto a este hecho:

*“La teoría feminista nunca está del todo diferenciada del feminismo como movimiento social. La teoría feminista no tendría contenido si no hubiera movimiento y el movimiento, en sus varias direcciones y formas, ha estado siempre involucrado en el acto de la teoría. La teoría es una actividad que no está restringida al ámbito académico. Se da cada vez que se imagina una posibilidad, que tiene lugar una reflexión colectiva, que emerge un conflicto sobre los valores, las prioridades o*

*el lenguaje. Creo que tiene mérito que el feminismo haya superado el miedo a la crítica inmanente y haya logrado mantener los valores democráticos en un movimiento que defiende interpretaciones contradictorias sobre cuestiones fundamentales sin llegar a domesticarlas.” (2006: 249)*

Plantear esta discusión era importante ya que desde un primer momento se señaló que este trabajo tendría una perspectiva de género y se esbozó que ***género es la construcción simbólica cultural de la diferencia sexual***. Así pues, era necesario presentar como se había construido esta categoría de análisis y los encuentros y desencuentros entre quienes ayudaron en su construcción.

Esta construcción simbólica cultural de la diferencia sexual, es un producto humano de sujetos viviendo en sociedad, se transforma en realidad objetiva, es introyectada dentro de los individuos, aceptada por algunos como verdad divina y por otros como verdad natural, científica e irrefutable; esta construcción es reproducida en las organizaciones espacio donde se construye y reconstruye la identidad de género. Ese espacio en el que pueden presentarse re-significaciones de la identidad de género.

### **1.1.1 Las identidades sociales**

*-Mamá, ¿por qué soy niña?  
-Ay, Alicia, qué pregunta. Porque no eres niño  
-No, yo no te pregunte lo que no soy. Te pregunto lo que soy.  
-Pues ya lo sabes eres niña.  
-Sí, pero ¿por qué?  
-Ay, no me vengas ahora con esas cosas. No sé. Será porque así lo quiso Dios. A algunos los hace niños y a otros los hace niñas.  
-Y a Dios ¿para qué le sirve eso?  
-Para que haya hombres y mujeres. Después se pueden casar y tener hijos.*

-Y yo que no me casé ni tengo hijos ¿qué soy?  
-Pero, Alicia, tú no te casaste ni tienes hijos porque todavía no eres una  
mujer.  
-¿Yo no soy una mujer mamá?  
-No, querida, para ser mujer hay que crecer.  
-¿Crecer para casarse y tener hijos?  
-Sí  
-Y entonces, la tía Amalia que se quedó sin novio ¿no va a ser mujer?  
-Ay, Alicia, no sé. Eso es distinto. La tía Amalia tendrá sus problemas.

*“Los juegos de Alicia”  
Elena de la Aldea y Graciela Rahman*

El concepto de identidad en las ciencias sociales es relativamente reciente, los estudiosos señalan que se ha impuesto por la emergencia de movimientos sociales que reivindican su identidad de grupo (étnico, regional, etc.) o de una categoría social (movimientos feministas) para cuestionar una relación de dominación o reivindicar una autonomía (Giménez, 1997).

La identidad es un fenómeno complejo en el que intervienen diversos factores, de índole individual y del proceso de socialización. Sin duda un factor clave en la constitución de las identidades es la determinación de género, eje fundamental sobre el que se organiza la identidad del sujeto (Mayobre, 2006).

El género ha sido tratado como una identidad y en este trabajo se analiza la posibilidad de una re-significación de la identidad de género en mujeres universitarias que tienen un trabajo administrativo dentro de las organizaciones. Por tanto expondremos como se entenderá la identidad en esta investigación.

Inicialmente marquemos que la identidad está situada en la intersección de la teoría de la cultura y de la teoría de los actores sociales. Como señala Gilberto Giménez se concibe la identidad como elemento de una teoría de la cultura

distintivamente internalizada como “habitus”<sup>3</sup> (Bourdieu, 1979:3-6) o como “representaciones sociales” (Abric, 1994:16) por los actores sociales. Podemos decir que se piensa a la identidad como la parte subjetiva de la cultura (Giménez, 1997:2). Y los teóricos de la identidad hablan de una identidad individual: la del sujeto, la del actor, y una identidad colectiva.

Así la cultura en un sentido antropológico y sociológico aparece siempre ligada a la identidad social en la medida en que ésta resulta de la interiorización distintiva y contrastante de la misma por los diferentes actores sociales que la comparten. *No hay cultura sin sujeto ni sujeto sin cultura* (Bolaños, 2007).

La identidad pone de manifiesto los gustos, preferencias, simpatías, rechazos, sentidos de pertenencia y adscripciones de los seres humanos en su vida en sociedad, implica también su forma de percibir al mundo, a los demás y por ende la dirección de sus actuaciones particulares o grupales ante ciertas circunstancias y personas (Ibídem).

La identidad no está dada en los seres humanos de manera natural, no se nace con ella, no se trae genéticamente, ésta idea puede remitirnos metodológicamente a enfoques descriptivos superficiales; ésta se va adquiriendo a lo largo de la existencia a través de las interacciones con los “otros” en los diferentes espacios constructivos de interacción, donde los diversos actores pueden tener influencias específicas mediante sus discursos y/o sus actos (Ibídem).

---

<sup>3</sup> La noción de *habitus* alude al proceso por medio del cual los sujetos introyectan en su conciencia, su ambiente, las normas, las estructuras, etc., que posibilitan su acción. El *habitus* expresa también la acción del individuo en su entorno en su interacción con su medio ambiente por tanto el *habitus* es también pensado como un proceso “...que organiza las prácticas y la percepción de las practicas es...una estructura estructurada...” (Bourdieu, 1979). Otro concepto importante que ayuda a la comprensión del anterior es pensar a la *sociedad* como un *campo de fuerza* que crea realidades performativas, las cuales dependen de la posición del actor; así pues, las interacciones de los individuos conforman un campo de fuerzas, donde las relaciones son generalmente asimétricas.

La identidad se constituye como la herramienta con la cual el actor interactúa con los otros actores en los espacios socialmente estructurados, es lo que marca la pertenencia, aceptación o rechazo del “otro” (Ibídem) y pasa inexorablemente por un proceso de construcción.

La *identidad de los hombres y mujeres*, se define a través de una *distinguibilidad* y ésta la observamos a través de tres series de factores discriminantes: 1) *una red de pertenencias sociales*, 2) *una serie de atributos* y 3) *una narrativa personal* (Giménez, 1997).

El primer elemento a tomar en cuenta es que el individuo se percibe diferente. Se distingue él de los otros. Esta percepción de diferencia del sujeto con respecto a los otros sujetos se ha dado en llamar ***distinguibilidad***. Pero no basta con el hecho de que las personas se perciban como distintas también tienen que ser percibidas y reconocidas como distintas dentro del grupo social, ya que toda identidad requiere del reconocimiento social para existir (Ibídem).

La identidad se forma, se mantiene y se manifiesta en y por los procesos de interacción y comunicación social. Consecuentemente se requiere una “intersubjetividad lingüística” que movilice tanto al hablante como al interlocutor. Por ende la identidad: se narra. Se afirma y reafirma en el discurso del sujeto ante los otros sujetos.

La identidad puede ser producto de la combinación de cualquiera de los estereotipos y discursos admitido, reproducido y legitimado como propios a lo largo de la existencia del actor, inclusive aunque sean contradictorios. Y de ninguna manera puede concebirse aisladamente, porque es un proceso constante e inacabado que se va concretizando en la actuación constante con los otros actores (Bolaños, 2007). *Es la mirada de “uno” y “nosotros” sobre los “otros” y éstos sobre los primeros. Por tanto las particularidades de una persona le permiten reconocerse por diferencia respecto a otro* (Giménez, 2005:14).

La identidad requiere de un auto-reconocimiento y un heteroreconocimiento, o sea una capacidad del actor de afirmar la propia continuidad y permanencia y de hacerlas reconocer por otros y una capacidad de distinguirse de otros y de lograr el reconocimiento de esta diferencia (Giménez, 1997). Esto se logra a través del discurso.

La identidad no es una esencia, un atributo o una propiedad intrínseca del sujeto, sino que tiene un carácter intersubjetivo y relacional. La identidad de un actor social emerge y se afirma sólo en la confrontación con otras identidades en el proceso de interacción social, la cual frecuentemente implica relación desigual y, por tanto, luchas y contradicciones (Ibídem). Como en el caso de la identidad de género.

Las identidades son una representación social que se construye en la acción y siempre frente a “otro (s)”, es el reconocimiento de ese nosotros que se construye en oposición y en el reconocimiento de la diferencia. Como parte de la cultura, el asunto identitario es de naturaleza simbólica, una autorepresentación del “yo” o “nosotros” y heterorepresentación del “otro(s)”. Implica una autclasificación y una hereroclasificación. Es cambiante, pero permite dar continuidad en el tiempo así como ubicar al actor en el espacio social ((Bolaños, 2007).

La “distinguibilidad” supone la presencia de características que definan la especificidad de cada persona. Esos **elementos diferenciadores en las identidades**, como ya ha sido señalado más arriba, son:

- 1) **la pertenencia a una pluralidad de colectivos** (el hombre y la mujer pertenece en primera instancia a la familia, a la organización donde estudian o donde trabajan, a una iglesia, son ciudadanos de un Estado, pertenecen a una determinada clase social, a círculos sociales, etc.) La pertenencia implica inclusión en una colectividad hacia la cual se pueden experimentar diferentes sentimientos: lealtad, participación, desacuerdo. También implica compartir



símbolos-cultural que funciona como emblema del colectivo, y ha sido teorizado en términos de “representaciones sociales<sup>4</sup>”.

Las representaciones sociales están socialmente contextualizadas e internamente estructuradas, sirven como marcos de percepción y de interpretación de la realidad, y también como guías de los comportamientos y prácticas de los agentes sociales. De este modo los psicólogos sociales han podido confirmar una antigua convicción de los etnólogos y de los sociólogos del conocimiento: los hombres

---

<sup>4</sup> “El concepto de “representación social” ha sido elaborado por la escuela europea de psicología social (Jodelet, 1989:32), recuperando y operacionalizando un término de Durkheim por mucho tiempo olvidado.

Podemos entender la representación social como una manera de interpretar y de pensar la realidad cotidiana, una forma de conocimiento social y de actividad mental a fin de fijar la posición en relación con situaciones, acontecimientos, objetos y comunicaciones (Jodelet, 1989).

La teoría de las representaciones sociales se inscribe en lo que conocemos como “sentido común” o “conocimiento ordinario”, y escapa a formas de conocimiento relacionadas con la ciencia y para comprenderlas debe referirse a los espacios concretos de actuación del individuo, lugares donde se comparten saberes y creencias, entre otras cosas, así como a los procesos de interacción de los actores (Jodelet, 1989).

Constituyen conocimientos compartidos que resultan de los procesos de interacción social y sólo allí se manifiestan... “En el fondo de toda representación debemos buscar la relación con el mundo y con las cosas” (Ibídem).

Las representaciones sociales serían “una forma de conocimiento socialmente elaborado y compartido, y orientado a la práctica, que contribuye a la construcción de una realidad común a un conjunto social” (Jodelet, 1989:36).

piensan, sienten y ven las cosas desde el punto de vista de su grupo de pertenencia o de referencia. (Giménez, 1997:7)

Las representaciones sociales son entidades que circulan, se cruzan y cristalizan sin cesar en nuestro Universo cotidiano a través de las palabras, los gestos, los encuentros.

- 2) ***La presencia de un conjunto de atributos idiosincráticos o relacionales.*** “Se trata de un conjunto de características tales como disposiciones, hábitos, tendencias, actitudes o capacidades, a lo que se añade lo relativo a la imagen del propio cuerpo” (Lipiansky, 1992,122). Algunos de esos atributos tienen una significación preferentemente individual y funcionan como “rasgos de personalidad” (inteligente, perseverante, imaginativo), mientras que otros tienen una significación preferentemente relacional, en el sentido de que denotan rasgos o características de sociabilidad (tolerante, amable, comprensivo, sentimental).
- 3) ***una narrativa biográfica que recoge la historia de vida y la trayectoria social de la persona considerada.*** Una dimensión más profunda, de la distinguibilidad de las personas remite a la revelación de una biografía, relatada en forma de “historia de vida. “Producir una historia de vida, tratar la vida como una historia, es decir, como el relato coherente de una secuencia significativa y orientada de acontecimientos, equivale posiblemente a ceder a una ilusión retórica, a una representación común de la existencia a la que toda una tradición literaria no ha dejado y no deja de reforzar” (Bourdieu, 1986: 70).

Por lo tanto, el individuo se ve a sí mismo, y es reconocido, como “perteneciendo” a una serie de colectivos; como “siendo” una serie de atributos; y como “cargando” un pasado biográfico (Giménez, 1997).

También se puede hablar de identidades colectivas que están constituidas por individuos vinculados entre sí por un común sentimiento de pertenencia, lo que implica, compartir un núcleo de símbolos y representaciones sociales y por lo mismo, una orientación común a la acción.

Hay una relación dialéctica entre identidad personal y colectiva. En general, la identidad colectiva debe concebirse como una zona de la identidad personal “Las representaciones sociales referentes a las identidades de clase, por ejemplo, se dan dentro de la psique de cada individuo. Tal es la lógica de las representaciones y, por lo tanto, de las identidades por ellas formadas” (Barbé, 1985:275).

Algunas proposiciones axiomáticas en torno a las identidades colectivas son:

- 1) Sus condiciones sociales de posibilidad son las mismas que las que condicionan la formación de todo grupo social: la proximidad de los agentes individuales en el espacio social.
- 2) La formación de las identidades colectivas no implica en absoluto que éstas se hallen vinculadas a la existencia de un grupo organizado.
- 3) La identidad colectiva no es sinónimo de actor social.
- 4) No todos los actores de una acción colectiva comparten unívocamente y en el mismo grado las representaciones sociales que definen subjetivamente la identidad colectiva de su grupo de pertenencia.
- 5) No se deduce que toda identidad colectiva genere siempre una acción colectiva, ni que ésta tenga siempre por fuente obligada una identidad colectiva.
- 6) Las identidades colectivas no tienen necesariamente por efecto la despersonalización y la uniformización de los comportamientos individuales (Giménez, 1997:12-13).

Tanto las identidades individuales como colectivas tiene como característica su capacidad de perdurar, en el tiempo y en el espacio. Es decir el actor debe *ser idéntico* a sí mismo a través del tiempo, del espacio y de la diversidad de las situaciones. Por supuesto que esto tiene que ver con las interacciones ya que las

demás personas esperan que la identidad del actor no cambie *que sea estable y constante*.

Pero más que no cambiar, habría que hablar de ***continuidad en el cambio, ya que la identidad está en un proceso evolutivo***. Podemos hablar de *una dialéctica entre permanencia y cambio, entre continuidad y discontinuidad*, esto es lo que caracteriza por igual a las identidades personales y a las colectivas.

Podemos concebir el cambio como un concepto genérico que comprende dos formas más específicas: transformación y mutación (Ribeil, 1974: 142).

La transformación sería un proceso adaptativo y gradual que se da en la continuidad, sin afectar significativamente la estructura de un sistema, cualquiera que ésta sea. La mutación, en cambio, supondría una alteración cualitativa del sistema, es decir, el paso de una estructura a otra.

En la identidad personal, una mutación podría ser cuando una persona adquiere la convicción (al menos subjetiva) de haber cambiado profundamente, de haber experimentado una verdadera ruptura en su vida (Giménez, 1997).

En cuanto a las identidades colectivas, se puede distinguir dos modalidades básicas de alteración de una unidad identitaria: la mutación por asimilación y la mutación por diferenciación. La asimilación tiene, a su vez, dos figuras básicas: la amalgama (dos o más grupos se unen para formar un nuevo grupo con una nueva identidad), y la incorporación (un grupo asume la identidad de otro). La diferenciación, por su parte, también asume dos figuras: la división (un grupo se escinde en dos o más de sus componentes) y la proliferación (uno o más grupos generan grupos adicionales diferenciados) (Ibídem).

Otro elemento característico de la identidad es: el valor (positivo o negativo). Podemos decir que los actores sociales (individuales o colectivos) pueden valorar positivamente su identidad, lo que tiene por consecuencia estimular la autoestima, la creatividad, el orgullo de pertenencia, la solidaridad grupal, la voluntad de

autonomía y la capacidad de resistencia contra la penetración excesiva de elementos exteriores. Pero también pueden tener una valoración negativa, la percepción negativa de la propia identidad genera frustración, desmoralización, complejo de inferioridad, insatisfacción y crisis (ibídem).

Por otro lado se señala que las identidades sociales requieren de contextos de interacción estables instaurados en forma de “mundos familiares” de la vida ordinaria, conocidos desde dentro por los actores sociales no como objetos de interés teórico, sino con fines prácticos. Se trata del mundo de la vida en el sentido de los fenomenólogos y de los etnometodólogos, es decir, “el mundo conocido en común y dado por descontado”. Dichos “mundos” proporcionan a los actores sociales un marco a la vez cognitivo y normativo capaz de orientar y organizar interactivamente sus actividades ordinarias (Dressler, 1986, 35-58).

Hay una relación de determinación recíproca entre los “contextos de interacción” (o “mundos de la vida”), y la identidad de los actores.

Una de las características centrales de las sociedades llamadas “modernas” es la pluralización de los mundos de la vida. Tal pluralización trae consecuencias para las identidades sociales. Por ejemplo, *“cuando el individuo se confronta desde la primera infancia con “mundos” de significados y definiciones de la realidad no sólo diferentes, sino también contradictorios, la subjetividad ya no dispone de una base coherente y unitaria donde arraigarse, y en consecuencia la identidad individual ya no se percibe como dato o destino, sino como una opción y una construcción del sujeto. Por eso “la dinámica de la identidad moderna es cada vez más abierta, proclive a la conversión, exasperadamente reflexiva, múltiple y diferenciada”* (Sciolla, 1983, 48).

Las interacciones sociales no se producen en el vacío, sino que se hallan, en la estructura de relaciones objetivas entre posiciones en los diferentes campos sociales. Esta estructura determina las formas que pueden revestir las interacciones simbólicas entre agentes y la representación que éstos pueden tener de la misma (Bourdieu, 1993: 2-21).

Desde esta perspectiva se puede decir que la identidad no es más que la representación que tienen los agentes (individuos o grupos) de su posición (distintiva) en el espacio social, y de su relación con otros agentes (individuos o grupos) que ocupan la misma posición o posiciones diferenciadas en el mismo espacio. Por eso el conjunto de representaciones que (a través de las relaciones de pertenencia) definen la identidad de un determinado agente, nunca desborda o transgrede los límites de compatibilidad definidos por el lugar que ocupa en el espacio social (Giménez, 1997).

Bien con lo expuesto hasta aquí creemos poder decir que la teoría de la identidad permite entender mejor la acción y la interacción social, puede considerarse como una prolongación (o profundización) de la teoría de la acción, en la medida en que es la identidad la que permite a los actores ordenar sus preferencias y escoger, ciertas alternativas de acción.

La interacción es el medio donde se forma, se mantiene y se modifica la identidad. Pero una vez constituida, ésta influye, a su vez, sobre la misma conformando expectativas y motivando comportamientos. Además, la identidad se actualiza o se representa en la misma interacción y estas interacciones se dan en espacios socialmente estructurados.

La identidad es a la vez un prerrequisito y un componente obligado para la acción comunicativa: Comunicarnos implica saber quién somos y quién es el otro. Comunicarnos implica narrar, explicar el mundo de manera simbólica y concreta, el actor puede ubicarse en el tiempo y en el espacio, así como su devenir biográfico; expresar quién es él y quiénes los otros para poder pensar, actuar, crear y recrear en espacios específicos de interacción. Y el discurso, al narrarse, deberá ser verosímil, para el actor y los demás actores.

El concepto de identidad no sólo permite comprender, dar sentido y reconocer una acción, sino también explicarla.

Podemos decir que **la identidad** es una construcción colectiva, se produce en y sólo en la interacción, *carecen de un límite físico*, su delimitación es de sentido. Tiene un papel activo en la fijación de significados con los cuales *nombra y ordena al mundo*, imprimiéndoles a sus actores modos de reconocerlo; *incluye la emoción y la tradición*; aspectos intencionales y elementos irracionales, no guarda una correspondencia necesaria con el mundo objetual. Es *histórica*; incorpora en su constitución la percepción del tiempo que los actores tienen de su pasado compuesto de mitos y realidades, y en consecuencia de su dirección. *Es simbólica. Es dinámica*. Sólo existe a condición de ser creada y recreada, pensada y actuada constantemente. Y tiene un componente narrativo que *no elabora versiones verdaderas, sino verosímiles* (Mendoza, 2002).

Podemos señalar que la identidad ha permitido plantear bajo un ángulo nuevo: los estudios regionales, los movimientos sociales, los conflictos raciales e inter-étnicos, etcétera, **y por supuesto los estudios de género**.

Debemos señalar que el proceso de construcción de la identidad *de género* no se realiza de la misma manera para las mujeres y los hombres, pues hay normas diferenciadas para cada sexo, elaboradas por cada sociedad en diferentes momentos históricos y no tienen la misma consideración social para hombres y mujeres, existiendo una clara jerarquía entre ellas. Esa asimetría se internaliza en el proceso de adquisición de la identidad de género, que se inicia desde el nacimiento con una socialización diferencial, que permite y fomenta interacciones diferenciadas, en espacios constructivos diferenciados, mediante lo cual se logra que los individuos adapten su comportamiento y su identidad a los modelos y a las expectativas creadas por la sociedad para los sujetos masculinos o femeninos (Mayobre, 2006).

Como ya ha sido expresado, en el inciso anterior, se consideraba que el sexo era el factor determinante de las diferencias observadas entre varones y mujeres y que era el causante de las diferencias sociales existentes entre las personas

sexuadas en masculino o femenino. Sin embargo, desde hace unas décadas, se reconoce que en la configuración de la identidad masculina o femenina intervienen no sólo factores genéticos sino estrategias de poder, elementos simbólicos, psicológicos, sociales, culturales etc., es decir, elementos que nada tienen que ver con la genética pero que son condicionantes muy importantes a la hora de la configuración de la identidad. En consecuencia hoy se afirma que en el sexo radican gran parte de las diferencias anatómicas y fisiológicas entre los hombres y las mujeres, pero que todas las demás pertenecen al dominio de lo simbólico, de lo genérico y que, por lo tanto, los individuos no nacen hechos psicológicamente como hombres o mujeres sino que la constitución de la masculinidad o de la feminidad es el resultado de un largo proceso, de una construcción, de una urdimbre que se va tejiendo (Mayobre, 2006). Así la identidad de género se construye en las interacciones de los actores en espacios constructivos.

La lógica aplicada al hombre y a la mujer justifica una concepción asimétrica de los sexos, en donde el varón (identificado con la cultura) ha sido considerado superior a la mujer (asimilada a la naturaleza) y la mujer ha sido estimada como **lo otro**, pero lo otro en el sistema dicotómico occidental no accede propiamente al estatuto humano, a la racionalidad, ya que está íntimamente ligado al cuerpo, a la naturaleza, a lo irracional (Mayobre, 2006). La diferencia sexual es real, pero la diferencia genérica es construida (como cualquier otra identidad), pero esta construcción ha implicado históricamente obligatoriedad para interacciones específicas en espacios específicos diferenciados por la construcción genérica erigida en el tiempo y en el espacio, de acuerdo a cada sociedad.

Bajo esta lógica la *distinguibilidad* que señalaba Giménez ha encorsetado históricamente a las mujeres en: 1) *redes de pertenencias sociales* muy específicas marginadoras, 2) *la serie de atributos con los cuales se les ha identificado las han marcado de manera negativa* y 3) *la narrativa personal las coloca como lo otro, lo que no trasciende*.



El conocimiento del entorno y la actitud hacia los otros, pasa irrevocablemente por un entramado de valores, creencias y patrones culturales, que constituyen la identidad de género. A la hora de interactuar con la realidad social, las mujeres no sólo recurren a sus muy personales reflexiones sino que las filtra a través de los elementos que consideran que forman parte de las mismas. Esto les permite distinguir lo propio de lo ajeno.

Las identidades son una construcción social que la persona adquiere, reproduce y legitima. Son una elaboración que, a lo largo de su existencia el actor, irá modelando y cambiando, gracias a las interacciones que mantenga en los espacios socialmente estructurados. La cultura, el lenguaje y los discursos que dotan de sentido a una identidad en particular son determinantes en esta construcción (Bolaños, 2007).

De ahí que nos permitamos pensar que existe una resignificación de las identidades de género en mujeres universitarias que trabajan en puestos administrativos que les da acceso al poder y les permite interacciones significativas, diferentes a las que históricamente habían vivido; permitiéndoles 1) *redes de pertenencias sociales* diferente, 2) identificarlas con atributos valorados culturalmente de manera positiva y 3) *la narrativa personal las coloca como actoras de su propia historia*.

Estos espacios que permiten una resignificación de sus identidades de género son las organizaciones: espacio de construcción, negociación-imposición de significados que legitiman, permiten o frenan los comportamientos de los sujetos, donde las interacciones significativas y diferenciadoras de género se están viendo resignificadas.

Ahora bien lo que se ha presentado aquí es un momento de reflexión teórica que nos da elementos para acercarnos a la realidad que investigamos en el presente trabajo; pero en ningún momento se piense que esto se transformara en un obstáculo que nos impida llevar nuestra reflexión por otros caminos. Se espera

que esto sea un hilo conductor que nos ayude a entender; pero siempre **olvidar lo aprendido es muestra de fecundidad.**

### 1.1.2 Por qué estudiar el género.

*Hace siglos que las mujeres han servido de espejos dotados de la virtud mágica y deliciosa de reflejar la figura del hombre, dos veces agrandada, (ya que)...los espejos son esenciales a toda acción violenta y heroica”*

*Virginia Woolf*

Para Mires vivir una revolución conscientemente es un invento de los tiempos modernos. En la vida cotidiana los límites de la revolución no se ven, de modo que si los cruzamos no nos damos cuenta de que estamos viviendo una revolución. Una revolución implica un quiebre histórico profundo y produce en cada una de las personas que la vive, desconcierto, desorden, perplejidad, y la reacción casi instintiva es refugiarnos en nosotros mismos, o en los restos de una individualidad que sentimos amenazada por fenómenos que no logramos comprender. (Mires, 2009: 13-16).

Mires asegura que vivimos, sin darnos cuenta varias revoluciones silenciosas que están transformando el rostro del mundo, una de esas es lo que él denomina la revolución feminista, ésta trastocara la manera en que nos hemos relacionado hombres y mujeres a lo largo de un gran período de la historia de la humanidad. El patriarcado, el dominio del hombre sobre la mujer, augura, está llegando a su fin, y la sociedad que emerja de esa revolución será completamente diferente (Ibídem).

Uno de los espacios donde se lleva a cabo esta revolución silenciosa son las organizaciones. Desde finales del siglo XIX, y con gran vigor después de la mitad del siglo XX, organizaciones como las Universidades han venido cambiando sus rostros masculinos por femeninos. Las matriculas de las carreras universitarias se han feminizado de una manera vertiginosa. Lo que se traduce en mujeres trabajando fuera del hogar en empresas. Abandonando el espacio privado, espacio del hogar, la crianza de los hijos, el cuidado del marido, la vida doméstica, para entrar al público al de la educación, del trabajo remunerado. Tal pareciera que la igualdad empieza a permear la vida cotidiana

Pero, como ya ha sido señalado; en el primer inciso del presente capítulo, cuando se habla de la situación de la mujer, aparecen tres conceptos: discriminación, subordinación y explotación. Nos preguntamos: ¿Se siguen presentando la discriminación, subordinación y explotación en este siglo XXI? Pero sobre todo cómo lo explican las propias mujeres, se piensan discriminadas, subordinadas y explotadas, o creen que su condición de mujeres, su identidad de género, ha cambiado o está en proceso de transformación.

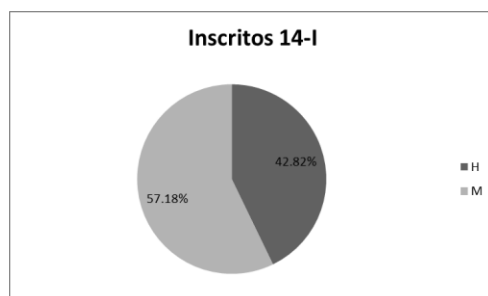
La educación es un elemento importante para transformar la realidad de las mujeres y por tanto el hecho de que se incrementen los porcentajes de mujeres en las universidades da cuenta de un cambio que ha iniciado y es imposible detener. De hecho la presente investigación tiene como origen, el caer en la cuenta de que la carrera de administración de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco se está feminizando.

En 1974 se creó la UAM, con tres Unidades: Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco (actualmente hay otras dos unidades: Cuajimalpa y Lerma), Unidades que se encuentran en diferentes zonas de la ciudad de México; en cada una de éstas Unidades se estableció la carrera de Administración, en la que se matricularon un mayor número de hombres que de mujeres (para la primera generación, 1974-1977, los datos son: 77.3% de hombres, 22.7% de mujeres, contabilizando las tres Unidades). Lo interesante es que en un último corte las

cifras han variado significativamente: por ejemplo en la Unidad Azcapotzalco la población femenina inscrita en la carrera de administración en el trimestre 14-I (primer trimestres escolar del año 2014) es de 57.18%. Más de la mitad de la población estudiantil son mujeres.

### Inscritos al trimestre 14-I

Hombres	Mujeres	Total
474	633	1107
42.82%	57.18%	100.00%



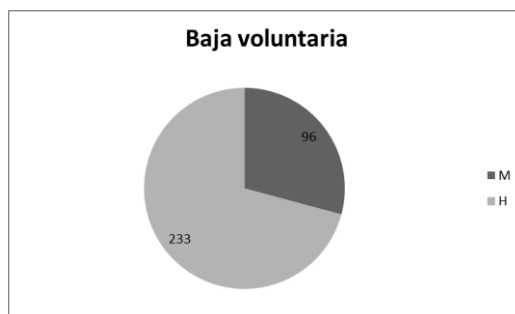
Fuente: Coordinación de Sistemas Escolares, Archivo General de Alumnos (AGA) UAM-A

Además de estos datos resulta interesante saber que el porcentaje más alto de éxitos (entendiendo como éxito: terminar la carrera, titularse, obtener mejores calificaciones) corresponde a mujeres. Junto a estos datos encontramos aquellos que nos indican que un mayor porcentaje de hombres abandona la carrera, se da de baja o avanza más lentamente.

## Porcentaje de Bajas

Estado	Mujeres	Hombres
Baja voluntaria	29.18%	70.82%
Baja reglamentaria	32.28%	67.72%

Fuente: Coordinación de Sistemas Escolares, Archivo General de Alumnos (AGA) UAM-A<sup>5</sup>



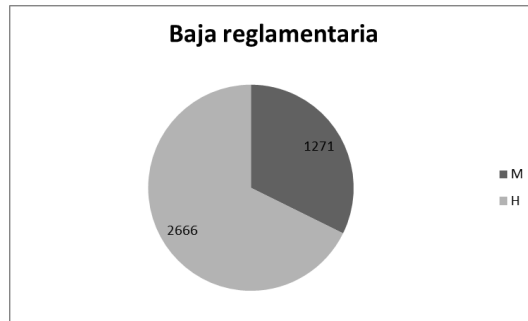
### <sup>5</sup> Baja reglamentaria:

- Por vencimiento de plazo máximo del previsto para cursar los estudios (no exceda a diez años)
- Por resolución definitiva de un órgano colegiado competente
- Cuando no se hubiera acreditado una misma unidad de enseñanza-aprendizaje mediante cinco evaluaciones globales y/o recuperación (dependiendo del plan de estudios)
- Cuando al cursar el tronco general de asignaturas, el número de evaluaciones globales y de recuperación que no se hubieren acreditado, fueren iguales al número de enseñanza-aprendizaje que lo integran más de dos, de acuerdo con el plan de estudios vigente de la licenciatura a la que se está inscrito (artículos 18 y 45 del Reglamento de Estudios Superiores de la UAM)

### Baja voluntaria:

- Por motivos personales y se solicita un formato en la Coordinación de Servicios Escolares que deberá llenar y entregar junto con la credencial de alumno
- Esta baja permite estar en posibilidad de volver a realizar examen de selección a la UAM

Fuente: <http://www.uam.mx/legislacion/res/index.html#7/z>

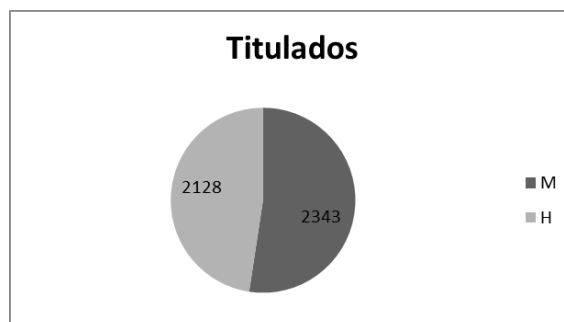


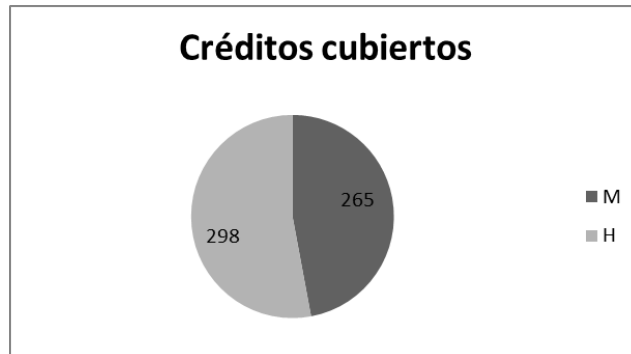
También es significativo que el porcentaje de mujeres tituladas es mayor que el de los hombres: 52.40%.

### Porcentaje de egresados

Estado	Mujeres	Hombres
Titulados	52.40%	47.60%
Egresados	46.17%	53.83%
Créditos cubiertos	47.07%	52.93%

Fuente: Coordinación de Sistemas Escolares, Archivo General de Alumnos (AGA) UAM-A

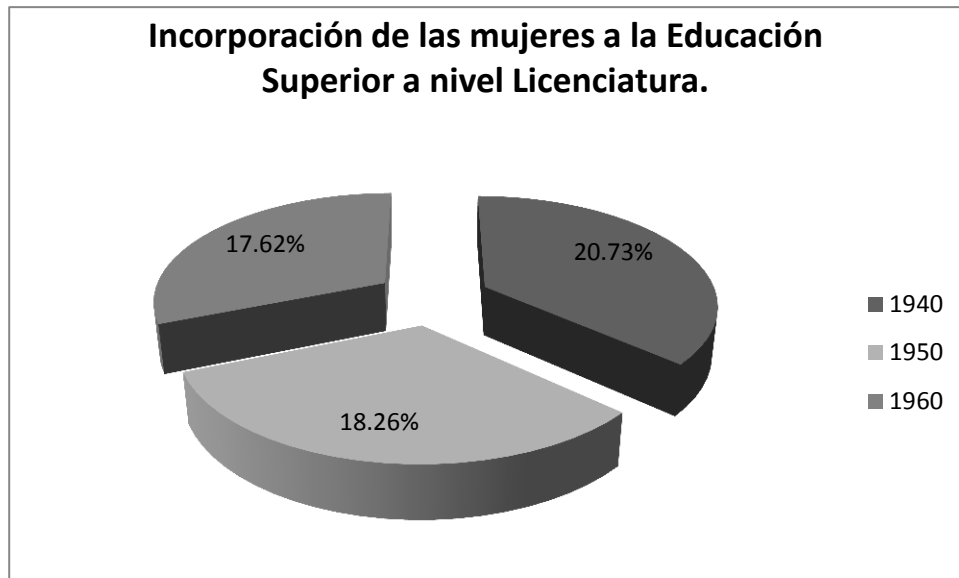




La incursión de las mujeres en la educación superior es reciente y su gran incremento se da en la segunda mitad del siglo XX. Veamos algunos datos que pueden ayudar en la comprensión de lo que estamos expresando.

### **Incorporación de las mujeres a la Educación Superior a nivel Licenciatura 1940 – 1960.**

<b>Año</b>	<b>%mujeres</b>
1940	20.73%
1950	18.26%
1960	17.62%



Fuente: Córdoba Osnaya, Martha. La Mujer Mexicana como Estudiante de Educación Superior. Psicología para América Latina [Revista Electrónica]. 2004, n. 4.<sup>6</sup>

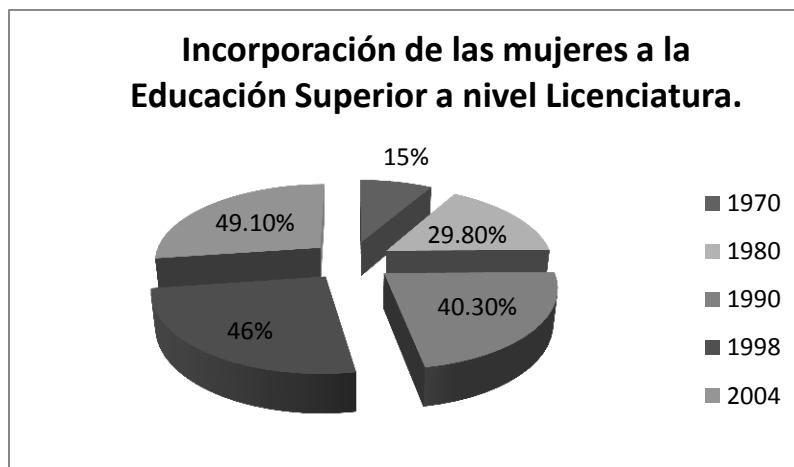
Después de la década de los setenta los porcentajes de mujeres estudiando una licenciatura se incrementan notablemente:

**Incorporación de las mujeres a la Educación Superior a nivel Licenciatura  
1970 - 2004.**

Año	%mujeres
1970	15%
1980	29.80%
1990	40.30%
1998	46%
2004	49.10%

<sup>6</sup> <http://psicolatina.org/Cuatro/mexicana.html>





Fuente: Sánchez Guzmán, María Alejandra y Corona Vázquez, Teresa. Inserción de las mujeres en la ciencia. Gac Méd Méx. 2009, Vol. 145, No. 1, pp. 71-76.<sup>7</sup>

Para el 2011 ANUIES en su anuario estadístico de licenciatura nos permite observar a toda la República por Estados y poder decir que los porcentajes de hombres y mujeres estudiando una licenciatura se acercan al 50% de hombres y 50% de mujeres matriculados en alguna universidad; aún en estados que registran un agudo retraso socioeconómico estos porcentajes no se alejan dramáticamente.

### Matrícula.

ENTIDAD FEDERATIVA EDUCACIÓN SUPERIOR	Matrícula Hombres	Matrícula Mujeres	Matrícula Total	Nuevo Ingreso Hombres	Nuevo Ingreso Mujeres	Nuevo Ingreso Total
AGUASCALIENTES	17,231	18,013	35,244	4,823	4,949	9,772
BAJA CALIFORNIA	39,901	39,761	79,662	9,721	9,050	18,771
BAJA CALIFORNIA SUR	8,136	8,081	16,217	2,766	2,518	5,284
CAMPECHE	11,924	11,475	23,399	3,772	3,371	7,143

<sup>7</sup> [http://www.anmm.org.mx/GMM/2009/n1/71\\_vol\\_145\\_n1.pdf](http://www.anmm.org.mx/GMM/2009/n1/71_vol_145_n1.pdf)

CHIAPAS	34,576	32,063	66,639	8,619	7,828	16,447
CHIHUAHUA	48,207	44,696	92,903	12,498	10,211	22,709
COAHUILA	41,372	35,852	77,224	11,205	9,321	20,526
COLIMA	9,015	9,244	18,259	2,796	2,715	5,511
DISTRITO FEDERAL	204,053	200,744	404,797	47,660	47,739	95,399
DURANGO	18,512	17,793	36,305	4,458	3,830	8,288
GUANAJUATO	44,282	46,218	90,500	12,886	12,564	25,450
GUERRERO	24,982	28,579	53,561	7,160	8,087	15,247
HIDALGO	30,323	33,221	63,544	8,102	8,211	16,313
JALISCO	90,299	88,955	179,254	25,158	25,265	50,423
MÉXICO	147,356	149,909	297,265	41,237	42,720	83,957
MICHOACÁN	41,890	41,681	83,571	11,970	11,428	23,398
MORELOS	19,572	20,430	40,002	5,478	5,648	11,126
NAYARIT	14,416	15,197	29,613	4,243	4,244	8,487
NUEVO LEÓN	75,383	69,784	145,167	15,105	14,095	29,200
OAXACA	29,067	29,096	58,163	8,247	8,090	16,337
PUEBLA	81,467	83,230	164,697	23,973	24,180	48,153
QUERÉTARO	23,688	22,621	46,309	6,072	5,645	11,717
QUINTANA ROO	12,367	11,524	23,891	4,292	3,951	8,243
SAN LUIS POTOSÍ	28,437	29,217	57,654	8,561	8,217	16,778
SINALOA	42,549	40,499	83,048	12,718	11,620	24,338
SONORA	44,151	40,641	84,792	13,236	12,008	25,244
TABASCO	32,222	30,792	63,014	8,600	7,865	16,465
TAMAULIPAS	49,741	45,938	95,679	12,642	11,717	24,359
TLAXCALA	11,938	13,324	25,262	3,707	3,972	7,679
VERACRUZ	76,913	73,438	150,351	24,134	22,900	47,034
YUCATÁN	27,651	26,080	53,731	7,437	6,950	14,387
ZACATECAS	16,384	16,987	33,371	4,963	4,758	9,721
Total general	1,398,005	1,375,083	2,773,088	378,239	365,667	743,906

Fuente: ANUIES. Anuario estadístico de licenciatura 2011.

Ahora bien, el incremento de la presencia femenina en las Universidades no es exclusivo de México sino un fenómeno mundial. Aquí presentamos algunos datos que dejan ver este incremento en otras partes del mundo, éstos fueron reportados por Gina Zabudovsky (2013:121) en su último libro: Uruguay (61%), Venezuela (60%), Estados Unidos (57%), Canadá (56%), Noruega (61%), Polonia (57%), Portugal (57%).

Al observar los datos de terminación de estudios y titulación presentados por ANUIES se constata que más mujeres que hombres terminan sus carreras y se titulan. **219,359** mujeres egresan mientras que solamente lo hacen **181,715** hombres, de estos se titulan **138,982** mientras que **172,326** mujeres se titulan. Datos significativos que deben ser analizados de frente al hecho de que las mujeres habían estado marginadas del derecho a la educación, que su incursión en ésta es muy reciente y que sólo eran **el 20.74% de la matrícula en 1940**. Los datos coinciden con los que presentamos sobre la Universidad Autónoma Metropolitana.

### Egresados y titulados.

ENTIDAD FEDERATIVA EDUCACIÓN SUPERIOR	Egresados Hombres	Egresados Mujeres	Egresados Total	Titulados Hombres	Titulados Mujeres	Titulados Total
AGUASCALIENTES	2,172	2,670	4,842	1,866	2,291	4,157
BAJA CALIFORNIA	4,698	5,830	10,528	3,394	4,643	8,037
BAJA CALIFORNIA SUR	840	1,087	1,927	596	791	1,387
CAMPECHE	1,817	2,148	3,965	1,234	1,428	2,662
CHIAPAS	5,475	5,688	11,163	4,178	4,292	8,470
CHIHUAHUA	5,252	6,245	11,497	4,534	5,604	10,138

COAHUILA	6,139	6,688	12,827	3,877	4,510	8,387
COLIMA	1,271	1,556	2,827	801	1,029	1,830
DISTRITO FEDERAL	26,192	31,154	57,346	20,983	25,465	46,448
DURANGO	2,376	2,915	5,291	1,562	1,884	3,446
GUANAJUATO	5,773	8,120	13,893	4,293	5,804	10,097
GUERRERO	3,434	5,060	8,494	2,759	4,139	6,898
HIDALGO	4,263	5,660	9,923	4,667	5,976	10,643
JALISCO	13,410	16,176	29,586	10,311	12,524	22,835
MÉXICO	17,833	21,811	39,644	14,081	17,746	31,827
MICHOACÁN	5,218	6,908	12,126	3,671	5,135	8,806
MORELOS	2,816	3,470	6,286	1,824	2,483	4,307
NAYARIT	1,928	2,567	4,495	1,658	2,227	3,885
NUEVO LEÓN	9,978	11,019	20,997	7,397	8,059	15,456
OAXACA	4,141	4,930	9,071	2,250	3,088	5,338
PUEBLA	10,610	12,749	23,359	7,208	9,338	16,546
QUERÉTARO	3,615	4,342	7,957	3,430	4,181	7,611
QUINTANA ROO	1,125	1,437	2,562	810	1,095	1,905
SAN LUIS POTOSÍ	3,355	4,100	7,455	2,204	3,004	5,208
SINALOA	6,160	7,468	13,628	3,993	5,244	9,237
SONORA	4,975	5,529	10,504	4,485	4,616	9,101
TABASCO	4,156	4,868	9,024	3,235	4,157	7,392
TAMAULIPAS	5,982	7,154	13,136	4,441	5,499	9,940
TLAXCALA	1,600	2,233	3,833	1,160	1,767	2,927
VERACRUZ	7,863	9,659	17,522	7,385	8,685	16,070
YUCATÁN	4,449	4,806	9,255	3,196	3,615	6,811
ZACATECAS	2,799	3,312	6,111	1,499	2,007	3,506
Total general	181,715	219,359	401,074	138,982	172,326	311,308

Fuente: ANUIES. Anuario estadístico de licenciatura 2011.

Ahora bien, las áreas de conocimiento en las que **más** incursionan las **mujeres** son las **ciencias sociales y administración**. El incremento de su presencia desde la década de los ochenta hasta 2004 va de un 38.3% a un 58.1%. Pero el porcentaje más alto de mujeres se encuentra en la educación y las humanidades:

69.9% en 2004, seguido de las ciencias de la salud: 62.85% en el 2004 lo cual habla de que carreras como la medicina presenta una rápida feminización; las ciencias agropecuarias y las ingenierías siguen siendo terreno masculino pero sus incrementos por año son muy significativos:

**Proporción de la matrícula femenina por área de conocimiento, periodo de estudio 1980-2004**

Área de estudios	1980	1986	1990	1995	2000	2004
	Mujeres.					
Ciencias agropecuarias	8.4	13.5	14.5	23.7	25.7	30.5
Ciencias de la salud	42.6	49.5	55.5	57.9	60.3	62.8
Ciencias naturales y exactas	37.0	38.7	39.8	43.1	46.2	48.9
Ciencias sociales y administración	38.3	46.4	50.3	54.7	56.2	58.1
Educación y humanidades	57.2	59.5	60.6	65.6	65.1	66.9
Ingeniería y tecnología	11.0	17.4	22.8	26.4	29.3	31.0
Total nacional	29.8	35.7	40.3	45.2	47.2	49.1
Absolutas	217,947.0	352,348.0	434,803.0	549,840.0	748,307.0	952,279.0

Fuente: Razo Godínez, Martha Laura. La inserción de las mujeres en las carreras de ingeniería y tecnología. *Perfiles educativos* [online]. 2008, vol.30, n.121, pp. 63-96. ISSN 0185-2698. <sup>8</sup>

Así, al inicio del siglo XXI los porcentajes eran casi 50% de hombre y 50% de mujeres estudiando una licenciatura. Resulta particularmente interesante notar que las mujeres incursionan en las carreras más demandadas y en ellas incrementan muy rápidamente su porcentaje de participación. Gina Zabudovsky, investigadora de la UNAM y dedicada desde hace muchos años a estudiar la gerencia femenina presenta los siguientes datos los cuales permiten observar más fácilmente lo antes expuesto:

<sup>8</sup> Visto en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982008000300004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982008000300004&script=sci_arttext)

**Porcentaje de egresados (as) de las carreras de licenciatura más pobladas,  
2004.**

<b>Carreras</b>	<b>% mujeres</b>	<b>% hombres</b>
Lic. Administración	12.9	9.6
Lic. Derecho	11.6	12.2
Contador Público	11.8	8.4
Ingeniero Industrial	2.9	6.6
Lic. Psicología	6.3	1.7
Medicina	4.1	4.3
Lic. Informática	3.8	4.1
Ing. Sistemas Comp.	1.8	3.8
Arquitecto	1.7	3.5
Ing. Electrónico	0.6	4.3
Lic. C. Comunicación	3.1	1.9
Lic. Mercadotecnia	2.4	1.6
Cirujano Dentista	2.4	1.4
Ingeniero Civil	0.4	2.8
Ingeniero Mecánico	0.2	2.4
Lic. Diseño Gráfico	1.7	1.3
Lic. Pedagogía	2.7	0.7
Ingeniero Químico	1.1	1.4
Lic. Economía	1.1	1.5
Lic. Comercio Internacional	1.3	1
Otras	26.1	25.7
Total	100.0	100.0

Fuente: Zabudovsky, Gina. Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Polít. cult.* [online]. 2007, n.28, pp. 09-41. ISSN 0188-7742.<sup>9</sup>

El que más mujeres estén estudiando administración, con el incremento porcentual que indican las cifras mencionadas debería traducirse en un

<sup>9</sup> [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0188-77422007000200002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0188-77422007000200002&script=sci_arttext)

incremento de mujeres en puestos de toma de decisiones dentro de las organizaciones, pero las investigaciones sobre gerencia femenina no reporten un incremento significativo de mujeres ocupando puestos de alta dirección, más bien nos dicen que la presencia numérica de la mujer disminuye conforme aumentan los niveles de la jerarquía, las mujeres sólo constituyen mayoría en las posiciones más bajas de la pirámide organizacional.

Pero a pesar de este hecho la presencia de las mujeres en las organizaciones no se puede negar y esto obviamente tiene que repercutir en la forma en la que ellas se definen, se relacionan e interactúan dentro del mundo organizacional y fuera de este.

Además es indiscutible que la presencia de las mujeres en las aulas universitarias, el incremento de egresadas y tituladas, repercutirá en otras organizaciones y esto traerá como consecuencia nuevas formas de definirse como mujeres.

La historia de las mujeres educadas y con posiciones de poder dentro de las organizaciones apenas se está escribiendo. Lo que están haciendo tiene sus méritos ya que arrastran una historia que las ha marginado no sólo del poder sino de la educación colocándolas en un segundo plano; espacio donde han sido invisibles.

En la actualidad la mujer tiene considerable igualdad legal, pero en la realidad las relaciones siguen siendo jerárquicas y asimétricas, el eterno femenino sigue presente en los imaginarios, por un lado se le alienta a superarse, estudiar y trabajar, y por otro lado, a través de la educación informal, la cual recibe en la casa, la televisión, la iglesia, las costumbres y las tradiciones, las relaciones cotidianas, etc., se le cortan las alas para que no se aleje demasiado del hogar su principal función. Porque hay una cosa que iguala a las mujeres en todos los momentos de la historia y en cualquier parte del planeta, rica o pobre, joven o vieja, sana o enferma, musulmanas, católicas, judías o budistas, todas están destinadas, en los imaginarios sociales que las han construido genéricamente, al matrimonio, al hogar y a los hijos.

Pero un quiebre histórico, profundo se está dando y la reacción de las mujeres ha sido salir de la vida privada a la pública para educarse y trabajar, lo que está ocasionando en cada una de las personas, desconcierto, desorden, perplejidad. Ante esto: ¿Una nueva identidad de género se estará construyendo? ¿Las organizaciones serán el espacio donde esto está ocurriendo?

Si como hemos señalado las interacciones forman, mantienen o modifican la identidad y la identidad se actualiza o se representa en la misma interacción. Es obvio que mujeres educadas y ocupando puestos administrativos que conllevan poder dentro de las organizaciones tendrán interacciones que resignifiquen su identidad. Para poder dar cuenta de ello, y puesto que la identidad se narra, hay que preguntarles a ellas y escuchar sus historias de vida. Lo que nos permitirá comprender, dar sentido y reconocer sus acciones, así como explicarlas. Se hace necesario que nos narren sus experiencias dentro de las organizaciones, las interacciones que han tenido dentro de éstas con los otros actores con los que interactúan, que nos señalen si 1) han creado *redes de pertenencias sociales* diferente, 2) se identifican con atributos valorados culturalmente de manera positiva y 3) se narran *como actoras de su propia historia*.

Pero antes hay que explorar lo que se ha entendido por organización (lugar en el que sostenemos se está dando esta resignificación) para llegar a nuestra propuesta de entender a la organización como un espacio de construcción, una esfera de negociación-imposición de significados que legitiman, permiten o frenan los comportamientos de los sujetos. Lugar donde las identidades de género se reproducen y/o resignifican a través de las interacciones que las mujeres logran establecer gracias a su formación universitaria y el puesto que ocupan dentro de la jerarquía administrativa lo cual se constituye en un vector que precipita la posibilidad de transformación de los roles de género trastocando las asimetrías de género al colocarlas en condición de interactuar con otros recursos en el espacio constructivo organizacional sin que esto signifique que el ambiente sociocultural intra y extra organizacional se modifique en el mismo sentido.



## 1.2 La organización

*“no hay ninguna evidencia que pueda demostrar que tengo razón. Y cualquier evidencia puede demostrar que me equivoco”*

*Albert Einstein*

### 1.2.1 El estudio de las organizaciones

Creemos que lo más pertinente es hacer un recorrido por las diferentes interpretaciones de la organización y las formas de pensar los fenómenos que ocurren dentro de ellas, antes de plantear lo que entenderemos por organización en esta investigación. No damos cuenta de todo lo que se ha estudiado dentro de ellas, sólo queremos ilustrar el complejo mundo de la teoría organizacional.

No está de más argumentar que todos y cada uno de los discursos que se han construido explicando a la organización se fincan en su capacidad de convencimiento más que en la científicidad que sustentan; en su momento histórico, y aún hoy en día, son discursos que dan la impresión de verosimilitud. No con esto dejamos de reconocer la empresa científica que esto significa. Solo manifestamos nuestro convencimiento del carácter humano que conlleva la teorización.

Una vez expresado lo anterior señalemos que se argumenta que la organización aparece como la forma racional moderna para organizar el trabajo, es reconocida

por el Estado como el espacio legítimo, pero trasciende la organización del trabajo y organiza todas las demás actividades del individuo asumiendo la figura de único interlocutor posible, con los demás actores sociales, anula al sujeto y sus posibilidades, y se establece como actor, las organizaciones interactúan con organizaciones y el sujeto queda sujeto a ellas.

En la sociedad moderna, “Las organizaciones son un componente dominante de la sociedad...Nos rodean. Nacimos en ellas y por lo general morimos en ellas...Son tan inevitables como la muerte y los impuestos” (Hall, 1996:1). El concepto de organización está relacionado con todo lo que el hombre realiza en la vida, otorgándole posibilidades para organizarse.

Richard Hall define organización como: “... una colectividad (lo cual implica relaciones humanas) con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membrecías; esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involucra en actividades que se relacionan por lo general con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización misma y la sociedad” (1996:33). La anterior es una definición clásica de lo que debe entenderse por una organización.

Ahora bien, han existido diferentes definiciones y explicaciones de lo que es una organización. Por ejemplo: una definición, también considerada clásica, es la de Amitai Etzioni (1972:8) quien define a las organizaciones como “unidades sociales que persiguen fines específicos; su misma razón de ser es el servicio de estos fines”.

Por su lado William R. Scott y Peter M. Blau (citados por Hall, 1996:6) la definen como: “red de relaciones sociales y orientaciones compartidas...mencionadas a menudo como la estructura social y cultura, respectivamente”. El sociólogo Talcott Parsons (citado por Etzioni, 1972:4) define a las organizaciones como: “unidades sociales (o agrupaciones humanas) deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos”.

Edgar H. Schein (1975:19) las considera como: “la coordinación racional de las actividades de cierto número de personas, que intenta conseguir una finalidad y objetivo común y explícito, mediante la división de las funciones y del trabajo, y a través de una jerarquización de la autoridad y de la responsabilidad”. Michael Reed (1996) dice que la sociedad organizacional es producto del avance de la libertad, razón y justicia así como de la desaparición de la ignorancia, coerción y pobreza, y que las organizaciones fueron diseñadas para garantizar un orden social.

No todas las definiciones, hasta este momento citadas, dicen que la organización es producto de la modernidad; las definiciones señaladas no hablan de las organizaciones como una construcción social, como un producto humano; es más si fuéramos más exhaustivos en nuestra recuperación de definiciones, caeríamos en la cuenta de que en no pocas ocasiones se pretende definir a las organizaciones como naturales.

Desde finales del siglo XIX y a partir de los viejos paradigmas racionalistas positivistas [basados en la simplicidad, de la que Morin (1995) dice: mutilan, más de lo que expresan (de) aquellos fenómenos de los que intentan dar cuenta], se construyeron explicaciones en torno a la organización.

**La teoría de las organizaciones** apareció en los países industrializados anglosajones, y durante la primera mitad del siglo XX su preocupación estaba estrechamente ligada en resolver las dificultades de producción de las grandes corporaciones (Ibarra y Montaña, 1991). Es por ello que el pensamiento administrativo están tan presentes en la discusión organizacional.

Lo científico es invocado por estas primeras escuelas, como criterio de verdad; el método científico es reclamado para la administración y el agente racional que a través de los órganos de sus sentidos es capaz de captar la realidad, conocerla y dar cuenta de ella objetivamente se hace presente en las organizaciones para administrarlas racionalmente. La *Administración Científica* y sus preocupaciones por la productividad ante la holgazanería sistemática de los trabajadores, aparece

a la luz con los trabajos de Taylor; seguida de la *Escuela de las Relaciones Humanas*, también centrada en el papel del científico que puede conocer la realidad, solo es preciso hacer la pregunta correcta.

Se habla de las organizaciones como el espacio donde se dan relaciones entre personas y los diferentes autores al hablar de ellas rescatan problemas como: producción, coordinación, organización, eficacia, eficiencia motivación, liderazgo, etcétera, que son problemas administrativos y las soluciones que proponen son para el buen funcionamiento administrativo de la organización; entendiendo como buen funcionamiento: la productividad.

Pero esos modelos se agotaron, a principios de los sesenta del siglo XX se mostraron notoriamente insuficientes para poder comprender la incertidumbre, la complejidad y la turbulencia, característica de los años subsecuentes. Se hacía necesario nuevos discursos.

Así que la teoría de las organizaciones, que había exigido ser reconocida como disciplina social que explicaba todo aquello que sucedía dentro y entre las organizaciones fue fuertemente crítica dando paso a lo que se conoce como **estudios organizacionales**.

Con la modernidad y la complejidad que ella implica, la organización cada vez más es entendida como un espacio social complejo, que asume distintas formas (es empresa, universidad, Iglesia, hospital, orfanato, ejercito, prisión, es una asociación para salvar a niños que viven pobreza extrema, o perros abandonados por sus dueños, etc.); en ella se entretajan las percepciones individuales, la construcción de significados, ambigüedad, incertidumbre, incoherencia, la percepción del presente y las formas de imaginar el futuro, el poder, la cultura, etc., y donde su verdadero significado no puede ser advertido a primera vista, por lo que se hace necesario un esfuerzo para hacerla inteligible.

La organización es un espacio complejo, lleno de significados, donde coexisten infinidad de fenómenos y lecturas diferentes de éstos ¿Quién puede explicarla?

¿Qué disciplina? ¿Quién puede asumir la titularidad del estudios de tal objeto social? ninguna en particular; se trata de un objeto difícilmente asible desde una sola perspectiva disciplinar (Montaño, 2004:5) por lo que se requiere la concurrencia de distintas miradas. En la interdisciplina que representan los estudios organizacionales, desde donde se construyen distintos esfuerzos teórico-metodológicos para ese abordaje se encuentran algunos caminos para explicarla.

Así pues, hoy día, para entender a la organización hay que apelar a un amplio conocimiento multidisciplinario: psicoanalítico (Pages et al, 1979, Aubert y de Gaulejac, 1993, Vidaillet, 2007, de Gaulejac, 2008), antropológico (Geertz, 1995), sociológico (Weber,1979), entre otros, en un intento por lograr una mejor comprensión de la naturaleza humana, esencial para un conocimiento organizacional. Y subrayamos la importancia del hombre porque en algún momento en la teoría organizacional éste había desaparecido de la escena explicativa de los fenómenos organizacionales, afortunadamente hoy nuevas miradas, como la de Enriquez (1992, 2002, 2007), lo rescatan ubicándolo en el centro del debate, aceptando la idea de que es un actor social, con sus miedos y pulsiones, su libertad y creatividad.

Tenemos que tomar en cuenta que el mundo ha sufrido grandes acontecimientos, ya no es aquel de finales del siglo XIX y principios del XX, cuando aparecen las primeras teorizaciones sobre las organizaciones, más apegadas a la teoría de la administración, durante las últimas décadas del siglo veinte, y fundamentalmente después de la crisis petrolera de los setentas, se aceleraron procesos que han provocado trasformaciones, se habla de grandes mutaciones sociales, y de derrotas de los discursos críticos absorbidos y metamorfoseados en el nuevo espíritu del capitalismo (Boltanski y Chiapello, 2002).

La caída del socialismo marca grandes cambios en el mundo, no es sólo la derrota de un meta discurso, sino de una forma de organizar y pensar la realidad. Hay una mayor movilidad geográfica, la gente de las zonas pobres migra a los países industrializados (Sakaiya, 1995), se ha democratizado la enseñanza lo que

crea más profesionales que cada vez más se ocupan en el sector terciario, también se hablan de mutaciones culturales que han cambiado las costumbres y los modos de vida, así como los sistemas de valores individuales y colectivos provocando un crecimiento importante del individualismo, no ausente de dolor, estrés, angustia y desesperanza ante las nuevas formas de producción (Sennett, 2005), sin dejar de mencionar las mutaciones tecnológicas y económicas (Castells, 2005).

Hay dos procesos importantes en el actual desarrollo global: aquellos relacionados con las formas de competencia en el mercado mundial y el acelerado desarrollo científico tecnológico. Estos dos procesos consolidan el papel preponderante del mercado en lo económico, convirtiéndose en el instrumento más apropiado para asignar recursos y dirimir los intereses competitivos. En el plano político la democracia es considerada el medio más eficiente y aquí la popularidad del neoconservadurismo y el surgimiento de una derecha que se consolida desde los setentas es lo que rige la actualidad (Boltanski y Chiapello, 2002).

En el plano social parece abandonarse la tarea del bienestar social dando paso a un Estado que tiene como prioridad propiciar las condiciones, políticas e instrumentos que faciliten la producción e intercambio entre productores y consumidores (Ramírez y Ramírez, 2004). ¿El mundo se ha transformado? Creemos, sostenemos, que **la esencia de ese mundo es la misma, la transformación es adaptación**. El patrón de acumulación del capitalismo es el mismo; lo que permite su reproducción es lo mismo: la explotación del trabajo. Es el mismo ser pero con ropaje diferente ¿Y las organizaciones?

Por supuesto no son ajenas a esto, se organizan y reorganizan en su lucha por sobrevivir. Su sobrevivencia está ligada a la producción y reproducción del sistema mismo.

Es obvio que están ocurriendo cambios profundos en el contexto posindustrial y que por tanto están emergiendo nuevas formas organizacionales, éstas no

existían antes y son una respuesta a estos cambios (Heydebrand, 1989); también es evidente, como ya ha sido señalado, que la organización se ha convertido en un espacio social complejo, donde se cruzan diversas lógicas de acción y distintas interpretaciones del sentido institucional, por lo mismo es a la vez un lugar donde se negocian aspiraciones sociales, se construyen identidades y se produce conocimiento, entre otras cosas, de ahí la importancia del esfuerzo interdisciplinario para hacerla inteligible (Montaño, 2004).

Nuevos elementos están presentes en el análisis de las organizaciones, así se hace indispensable hablar de cultura. Podemos decir que cultura puede aplicarse, a todas las producciones características de los grupos humanos. El concepto aunque desarrollado en otras disciplinas hoy ha migrado a los Estudios Organizacionales. Pero en esta migración ha habido una adecuación, rescatando los elementos más pertinentes para la disciplina.

Hay quienes, bajo la lógica cultural, entienden al hombre como compuesto de varios niveles: lo biológico, lo psicológico, lo social y lo cultural y buscan en la cultura principios universales y uniformidades empíricas frente a la diversidad de costumbres en el mundo y por tanto la piensan como una serie de mecanismos de control.

Hay quienes dicen que la conducta del hombre es virtualmente ingobernable sin la cultura; no existe una naturaleza humana independiente de la cultura, sin hombres no hay cultura y sin cultura no hay hombres (Geertz, 1995). Lo cierto es que la definición de cultura es algo complejo, concierne al hombre viviendo en sociedad, le permite vivir en ésta, le da coherencia al grupo social, lo diferencia de otro.

En opinión de algunos estudiosos del fenómeno la cultura está formada por: símbolos, valores, las normas, las costumbres, tradiciones, el lenguaje y el conocimiento, entre otros. Todos estos elementos son importantes para que el grupo social se reproduzca como tal. Ahora bien, ¿En dónde se reproducen todos

estos elementos que permiten que el todo social continúe y tenga identidad? Hay quienes afirman que esos espacios son las instituciones.

Lo primero que tendríamos que decir es que una institución no es algo concreto, que pueda verse. Es el espacio donde se reproducen todos los elementos de la cultura. Es un sistema de relaciones sociales que entraña ciertos valores y procedimientos comunes y satisface ciertas necesidades básicas de la sociedad (Horton y Hunt, 1977). Es una representación mental, parcial y social del orden social, pero idealizada; donde la organización es la forma concreta que asume, la concreción institucional, *es la organización hecha fierros*. En opinión de Enriquez (1992) toda institución posee cinco características: 1) se constituyen sobre la base de un saber que adquiere fuerza de ley, 2) esta ley es interiorizada por el sujeto, 3) requiere de un representante central (dios, el científico, el fundador de la empresa), 4) el saber de la institución debe transmitirse, 5) las instituciones se valen de recompensas y castigos, amor y violencia.

Algo parecido dice Lidia Fernández (1994), al afirmar que una institución es, en principio, un objeto cultural que expresa cierta cuota de poder social. Tiene poder regulador, hace posible que cada sujeto se identifique con los otros y con el grupo. Funciona como un código que permite crear el orden. Violar los marcos que establecen las instituciones no sólo acarrea el castigo, significa correr el peligro de ser desmembrado del grupo social.

De esta manera las instituciones preservan la subsistencia del conjunto social y son también maneras de preservar la particular forma como se ha distribuido el poder para el uso privilegiado de bienes económicos, sociales y culturales. Son producciones sociales que aseguran la continuidad y la legitiman.

La institución es donde se concreta el fenómeno del poder: regla y norma, en opinión de Enriquez (1992). En la sociedad posmoderna (hiper moderna la llama Pagès, bajo otra lógica, la de la modernidad acelerada, pero aun así modernidad) la organización (básicamente la empresa) es la reproductora de los valores que la



sociedad asume, por lo tanto reproducirá los valores que requiere para perpetuarse como forma de organización social y de producción.

Dentro de los estudios organizacionales el poder, de una u otra manera, se ha puesto en la mesa de la discusión, como tema central, de opresión al individuo, control y dominación que dañan el espíritu, deforman dolorosamente el cuerpo y el alma, el amor y el odio están presentes (Pagès et al, 1979, Aubert y de Gaulejac, 1993, Vidaillet, 2007, de Gaulejac, 2008). El dolor lleva hasta la muerte (Dejours y Bègue, 2009).

En el tipo de sociedad que vivimos, y para darle sentido, se han ofrecido los ideales de la excelencia (empresariales en su origen) estos se han acogido llevándolos hasta la vida cotidiana. Esta búsqueda constante de la excelencia tiene un costo llamado: la quemadura interna, que se caracteriza por la depresión, la ansiedad y el agotamiento. El individuo se ve presionado a perseguir una imagen de sí mismo de acuerdo con un modelo externo de éxito, en detrimento de su personalidad. Cuando los objetivos buscados son irrealizables o el entorno deja de proporcionar confianza aparece el fracaso, el derrumbe (Aubert y de Gaulejac, 1993).

El análisis del lugar de trabajo se torna importante y todas las emociones vividas ahí son determinantes (Vidaillet, 2007). Es por ello que permitir que los propios actores, los que sufren, odian, aman, envidian, tomen la palabra y nos brinden su relato, se torna importante, imprescindible. Su verdad es la verdad, eso son las organizaciones. Porque al narrar, el narrador tiene la voluntad de reconstruirse, de dar sentido a los pensamientos a las acciones anteriores, de prepararse para el futuro, de dar a la voluntad de vivir todas sus posibilidades, de contar a otros lo que él es y prolongándose en su intimidad y tomando los caminos misteriosos que van hacia el interior, comenzar a desprenderse de sí mismo (Enriquez Eugène, 2002).

En la modernidad y presionados por la elevación de los niveles de productividad y la incorporación de nuevas tecnologías de producción y gestión, se han acelerado

e intensificado los procesos de trabajo (y con ello la debilidad de los trabajadores) que han contribuido a generar condiciones de mayor violencia psicológica en el trabajo. Los modelos de gestión se han internacionalizado, y con ello formas de violencia que tienen distintas manifestaciones en el mundo. Con esta modernidad y el desarrollo tecnológico, el conflicto, la violencia física y simbólica son crecientes en el mundo dentro de las organizaciones.

La violencia física, se complementa con el uso de la violencia simbólica (Robinson y Ker, 2009) que impone al colectivo social un conjunto de significados de poder y dominación, que operan en la intimidad de los individuos ordenando su percepción de la realidad (Montaño, 2008). La presencia de relaciones asimétricas de poder en el lugar de trabajo muestra que el carisma de los líderes poderosos siempre se puede leer como violencia simbólica. Esto es particularmente cierto en organizaciones en las que, como es el caso de las empresas contemporáneas, no hay democracia o formas de participación (Robinson y Ker, 2009).

Eugène Enriquez (2007), con respecto al poder y al liderazgo dentro de las organizaciones propone que en este mundo moderno hay dos figuras esenciales de jefe: el líder carismático y el tecnócrata y están descritos por sus acciones sociales referidas a dos categorías en relación específica con el poder (el poder instituido) y el deseo: el paranoico y el perverso.

Así, en lo organizacional el poder y la violencia están presentes. Porque ese hombre, capaz de construir, viene acompañado de la violencia: física, social, psicológica, simbólica. Pensemos en las instituciones, que obligan a los sujetos a interiorizar las reglas, las cuales son externas y su interiorización no es natural, por lo tanto implica violencia simbólica, psicológica y no pocas veces física ¿La violencia está presente, porque formo parte de nuestra constitución como seres humanos? Quizá; nuestros orígenes salvajes dentro de una naturaleza más fuerte, debieron obligar a buscar el poder a través de la violencia, donde el más fuerte se imponía al más débil. Y aunque en el proceso civilizatorio se le rechace y se

invente el Derecho, con todas sus Leyes, en un intento de protección al más débil, ésta sigue presente; quizá trasfigurada como simbólica.

Estas son las organizaciones y estas las formas de pensarlas y de narrar los fenómenos que ocurren dentro de ellas, el poner la mirada sobre unos y no sobre otros fenómenos elabora discursos diferentes que construyen realidades diferentes. Como ya lo señalamos desde el primer párrafo de este inciso, no damos cuenta de todo lo que se ha dicho de las organizaciones, sólo ilustramos el complejo mundo del estudio de éstas antes de señalar que *dentro de las organizaciones uno de los fenómenos es el de género* y es al que nosotros nos avocaremos.

Antes de hablar del género dentro de las organizaciones es necesario aclarar lo que se entenderá por organización en este trabajo.

Recordemos que el objetivo de la investigación es: *analizar, a partir de la narrativa, la re- significación de las identidades de género que se construyen por las interacciones cotidianas dentro de una organización consecuencia del ejercicio de la práctica administrativa*, hemos sostenido más arriba que la identidad de un actor social emerge y se afirma en la confrontación con los “otros” en el proceso de interacción social en espacios socialmente estructurados, espacios donde frecuentemente están implícitas relaciones desiguales, luchas y contradicciones.

Se ha señalado, también más arriba en este mismo capítulo, que las identidades son una construcción social que la persona adquiere, reproduce y legitima. Son una elaboración que, a lo largo de su existencia el actor, irá modelando y cambiando, gracias a las interacciones que mantenga en los espacios socialmente estructurados. La cultura, el lenguaje y los discursos que dotan de sentido a una identidad en particular son determinantes en esta construcción (Bolaños, 2007).

Las mujeres que tienen un puesto administrativo dentro de una organización, lo cual implica poder dentro de éstas, re-significan su identidad de género al re-

significar sus interacciones. Las interacciones con los demás sujetos están permeadas por el nivel jerárquico que ellas ocupan dentro de ese “mundo” organizacional que les proporciona un marco cognitivo y normativo.

La pregunta obligada es: cómo entender a la organización, ese “*mundo*” donde se dan esas interacciones que re-significan la identidad de género. Primeramente anotemos que la organización es una construcción social donde la subjetividad del sujeto emerge para implantarse en el mundo, no es natural, es una creación humana, pero no de un humano en soledad, sino del colectivo, del grupo social; ese mundo interior a través de diferentes mecanismos se materializa transformándose en realidad; la organización existe, la organización es real; y por último esa organización elabora significados sociales y los implanta en la consciencia de los individuos que interactúan dentro de ella. Cómo podemos saber que esto último es así; preguntando a aquellos que interactúan dentro de las organizaciones y escuchando sus narraciones.

Para tener una definición más exacta y puntual de lo que entendemos por organización en esta investigación rescatamos el trabajo de R. Mendoza (2002).

Una organización es:

1. Un fenómeno colectivo, implicando en este sentido una serie de tensiones que resultan de la necesidad de compartir significaciones.
2. Es una construcción colectiva, se produce en y sólo en la interacción.
3. Carece de un límite físico, su delimitación es, por tanto de sentido. Su espacialidad resulta de la acción de sus integrantes, incluye pasado y visión de futuro.
4. Desde este punto de vista tiene un papel activo en la fijación de significaciones. Nombra y ordena el mundo, le imprime a sus actores modos de reconocer el mundo.
5. No puede ser reducida a los aspectos racionales de la vida social, incluye en su definición la emoción y la tradición; aspectos intencionales y

elementos irracionales, no guarda una correspondencia necesaria con el mundo objetual.

6. Es histórica, al constituirse en la interacción, y sólo en esta, incorpora en su constitución la percepción del tiempo que los actores tienen de su pasado compuesto de mitos y realidades, y en consecuencia de su dirección.
7. Es simbólica. Su rasgo reside en la posibilidad de que los hombres puedan significar y re-significar el mundo regularmente remitiendo a objetos o comportamientos cuya pertinencia opera dentro del colectivo.
8. Es dinámica. Sólo existe a condición de ser creada y recreada constantemente, al carecer de delimitación física sólo puede existir a condición de ser pensada y actuada. Y
9. Tiene un componente narrativo. Su lenguaje no se resuelve en sí mismo. Debe ser creído, no elabora versiones verdaderas, sino verosímiles. Las organizaciones no sólo crean los objetos, bienes o servicios para los que fueron hechas, crean también hechos, crean realidades. Son una narración encarnada por sus integrantes y sus artefactos

Pensamos a las organizaciones como un espacio de construcción, constituyéndolas en un lugar de negociación-imposición de significados que legitiman, permiten o frenan los comportamientos de los sujetos. Esto nos permitió pensar que las organizaciones son espacios de interacción y re significación de las identidades de género.

La organización entendida así nos ayuda en la comprensión del fenómeno que pretendemos entender rescatándolo a través de las narraciones de las historias de vida de mujeres.

### 1.2.1.1 Género dentro de las organizaciones

*Cuando nos enseñan historia nos dicen: mira este señor es un guerrero que libró batallas, un rey que gobernó, un arquitecto que construyó, un médico que alivió...La mayoría de las veces son hombres... ¿Por qué? ¿Acaso las mujeres carecen de talento para hacer cosas importantes? Contestar esta pregunta requiere primero desarmarla...deconstruir las premisas sobre las que está elaborada.*

*Sara Sefchovich*

Los análisis sobre el trabajo femenino han sido preocupación de la academia desde hace mucho tiempo y han sido abordados desde diferentes disciplinas, pero específicamente el fenómeno de las mujeres en puestos de dirección dentro de las organizaciones es de reciente interés. Una explicación a esto es porque su presencia se comienza a percibir hasta la década de los setentas. O quizá sea más correcto afirmar que lo que se percibe es su ausencia.

La inquietud por explicar la ausencia de mujeres en puestos directivos se inicia en los Estados Unidos con el trabajo *Men and Women of Corporation* de Rosabeth M. Kanter en 1977. No es de extrañar que sea el país de las grandes corporaciones el lugar donde se inicien estas investigaciones. En México y América Latina el interés empieza hasta la década de los noventa. Por lo cual podemos decir que, aunque hay avances, falta mucho por saber.

Un punto necesario de señalar es que en las diferentes investigaciones hay diferentes acepciones en torno a lo que se entiende por *ejecutiva* y *gerente*. Pero, en general, al parecer el término *ejecutiva* concierne a *alta gerencia* y corresponden a los niveles superiores dentro de la organización, mientras que las

gerencias se sitúan en los niveles bajos e intermedios de la organización (Nofz, 1994)<sup>10</sup>.

Las investigaciones que han dedicado sus esfuerzos a entender la incursión de las mujeres al mundo organizacional han dado cuenta de diferentes fenómenos. Por ejemplo Martínez Vázquez señala que la inserción de las mujeres en la vida ejecutiva responde a diversos factores, entre ellos la creciente incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, el acceso a la educación profesional, la separación entre reproducción y sexualidad y la presencia del movimiento feminista contemporánea (2001a:181)

Muestra de este **incremento en el número de mujeres que trabajan**, se encuentra en la siguiente tabla:

---

<sup>10</sup> *La clasificación mexicana de Ocupaciones considera como funcionarios y directivos a “aquellos trabajadores que realizan actividades directivas, administrativas, normativas, de planeación y coordinación”. “Los directivos del sector público y privado definen, planifican y dirigen las políticas de la institución o empresa que está bajo su cargo. Además son responsables de coordinar las actividades administrativas y recursos de los establecimientos”. “En lo que respecta a las empresas privadas los presidentes, directores o gerencia general de una institución o empresa privada, dedicada a los servicios financieros, producción industrial, agropecuaria, actividades comerciales, construcción, navegación aérea o marítima, entre otras actividades. Los directivos definen los procedimientos y lineamientos administrativos, establecen las metas de producción, costo, tiempo; determinan los recursos financieros, equipo, instalaciones y maquinas” (INEGI, 2005). Esta definición es congruente con la de otros textos que consideran al gerente como “la persona con plena capacidad jurídica que dirige una empresa por cuenta y encargo del empresario. En esta persona, se le encomienda la labor de cuidar, supervisar, controlar y planificar, las personas que bajo su mando están” (Villasmil, 2007 citado por Zabudovsky, 2013)*

**Porcentaje de población ocupada 1970, 1995 y 2005.**

Año	Mujeres	Hombres
1970	19.8	80.2
1995	32	68
2005	39.5	60.5

Fuente: Elaborado por Gina Zabudovsky (2007b) con base en INEGI (1970), Encuesta Nacional de Empleo; INEGI (1995), Encuesta Nacional de Empleo; INEGI (2005). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Pero esto ***no significa que tengan igual o mayor sueldo*** que los hombres:

1. En México, el salario de las mujeres es en promedio entre 4% y 12% menor que el de los varones, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) correspondientes a 2011.
2. De acuerdo al Índice de Discriminación Salarial, medido a través de la Encuesta Nacional sobre Ocupación y Empleo del INEGI, las mujeres deberían incrementar su salario para emparejarse con los hombres.
3. En puestos de funcionarios y directivos (fragmento que nos ocupa en la presente investigación) en el sector público y privado, para que hubiera igualdad entre sexos, las mujeres deberían tener un aumento de 24.9%, según la misma fuente.

Varias investigaciones señalan que aunque las mujeres laboran en muy diversos sectores productivos, la mayoría está lejos de ocupar puestos de mando y ejercen mayoritariamente, roles de apoyo y asistencia a los varones.

Así, la presencia de mujeres es notoriamente inferior en las altas jerarquías organizacionales. Para el año 2005 el total de funcionarias, directoras y gerentes en el país era de sólo 24.8% (Zabudovsky; 2007b:13).

El porcentaje de mujeres es menor entre los puestos directivos del sector privado que entre los funcionarios públicos y la mayoría de las profesionistas y gerentes



se concentran en un “tercer sector” de agencias no gubernamentales dedicadas a la prestación de servicios de salud, educación y cultura, tales como librerías, museos, organizaciones artísticas e instituciones filantrópicas (Zabludovsky, 2013:127-128).

Al tomar en cuenta las 500 empresas más importantes del país, para el 2006 sólo existían cuatro Directoras Generales, lo que equivalía a un 0.9%. Sí además de la dirección general se toman en cuenta los seis cargos de alta gerencia más importantes de estas compañías, las mujeres representan sólo el 13.4% de los cargos de dirección (Ibídem: 128-129).

### **Presencia de hombres y mujeres en los distintos cargos de dirección.<sup>11</sup>**

<b>Puesto</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>% Hombres</b>
Director General	0.9	99.1
Área de administración y finanzas	7.9	92.1
Área de operaciones	5.0	95.0
Área de mercadotecnia	27.0	73.0
Área comercial	7.2	92.8
Área de informática y sistemas	8.6	91.4
Área de recursos humanos	24.8	75.2
Área de relaciones públicas	41.1	58.9
Total	13.4	86.6

*Fuente:* Elaborado por Gina Zabludovsky (2007b) con base en datos de la *Revista Expansión*, 2005.

<sup>11</sup> A nivel internacional los mayores puestos de dirección femeninos están en Recursos Humanos (21%), Finanzas (13%) y Operaciones (12%). Los sectores económicos donde hay más directivas son Educación y Servicios Personales (38%), Salud (35%) y Hospitalidad (32%).

Fuente: <http://www.cnnexpansion.com/negocios/2011/09/30/irene-rosenfeld>

Esta ausencia de la mujer en los puestos de más alta jerarquía se conoce como **“segregación vertical”** a lo anterior se debe agregar la **“segregación horizontal”** o sea mujeres que ocupan determinadas direcciones consideradas como *femeninas*: recursos humanos y relaciones públicas. Podemos observar en la tabla anterior que un 41.1% de mujeres ocupan las direcciones de relaciones públicas, mientras que el área de operaciones sólo el 5%.<sup>12</sup>

Uno de los elementos señalados constantemente como causa de que las mujeres no ocupen puestos de alta dirección son las jornadas de trabajo de más de 49 horas semanales lo cual hace que investigadoras como Zabludovsky, (2007b.) haga notar un fenómeno de workaholics entre los ejecutivos.

El tener que laborar más de 49 horas semanales en el caso de un buen porcentaje de mujeres es conflictivo ya que siguen ocupándose de las labores domésticas. A este fenómeno se le conoce como **“doble jornada de trabajo”**. Implica que mujeres que tienen un trabajo remunerado, y cubre un horario en una organización, además trabajan en su casa en labores domésticas: lavado de ropa, cocinar alimentos, cuidado de los niños y de los ancianos, si los hay en el hogar, etcétera.

*“La mujer tiene un papelazo como mujer, como madre, como esposa, como profesionista, como todo; el papel más integral es el de la mujer”* (Martha, Gerente, 35 años. Entrevistada por Martínez 1997).

*“... ¿por qué sí muchas veces las mujeres gerentes trabajan “cinco veces más que un hombre”, pocas llegan al poder?... ¿acaso la mujer ejecutiva necesita “una*

---

<sup>12</sup> Además en 44% de las empresas mexicanas no existen mujeres en puestos directivos y sólo 18% de personas del sexo femenino ocupa esta posición en el país.

Fuente: <http://www.cnnexpansion.com/negocios/2011/09/30/irene-rosenfeld>

*esposa” que se ocupe del hogar para poder triunfar en la cuesta corporativa?* (Márquez y Lejter, 2002:17).

Algunos estudios señalan que el discurso de las **empresas tradicionales** para no promover a las mujeres a altos cargos de dirección es porque éstas tienen problemas para cumplir su horario de trabajo por sus obligaciones familiares. En las organizaciones consideradas más **modernas** el discurso es diferente: se afirma que **las mujeres pueden ocupar cualquier cargo, siempre y cuando trabajen hasta la hora que sea necesario**. De alguna manera, esto vuelve a dejar implícito que “las mujeres no son gerentes porque no trabajan hasta tarde, aunque puedan serlo si así lo desean y se adaptan a esas reglas” (Hola y Todaro, 1992, pp. 22-23).

La exclusión se agudiza por otros rasgos de la vida organizacional entre los que se destaca la expectativa de que las actividades profesionales de los funcionarios no se limiten a un horario de oficina, sino que, por el contrario, tengan una disponibilidad absoluta y una entrega constante al trabajo que, a menudo, no considera la “doble jornada” de las mujeres. La cultura organizacional tradicional suele tener una práctica diferencial según el sexo, y en términos generales, se comparte la idea de que los cargos gerenciales no son propiamente femeninos (Hola y Todaro, 1992).

Las mujeres para lograr su desarrollo profesional se enfrentan a mayores limitaciones, éstas se encuentran en el campo de la cultura donde se conoce como el **“techo de cristal”**.

El concepto de techo de cristal, utilizado en un primer momento por las académicas norteamericanas, está definido como “aquella situación laboral por la cual las mujeres han hallado una superficie invisible ubicada como plano superior, más allá del cual no pueden traspasar. Su carácter de invisibilidad está dado por el hecho de que no obedece a criterios establecidos ni a normas o leyes impuestas de manera clara y objetiva, sino a un conjunto de expectativas, actitudes y valoraciones latentes; éstas sólo se ponen en evidencia cuando se

analiza el fenómeno de la dificultad de las mujeres a acceder a ciertos puestos laborales que suponen ocupan posiciones de poder (Burin, 1993). En sus formas más drásticas, puede manifestarse en las propias oportunidades de ingreso donde está el signo no escrito, pero real, de **“prohibida la estrada a mujeres”** (Grabinsky, 1993:91).

Así la baja participación de las mujeres en puestos directivos es explicada, por factores inherentes a las políticas que se adoptan al interior de las propias organizaciones; la poca flexibilidad en el horario de trabajo; y la expectativas que se producen en torno al compromiso del funcionario con la empresa y que en la mayoría de los casos le exigen relegar a un segundo término –y en ocasiones hasta renunciar– a otro tipo de actividades: personales, familiares, entre otras cosas (Gina Zabludovsky, 2007b).

Por último señalemos que hay una serie de investigaciones que buscan encontrar las características de las mujeres que tiene puestos de dirección dentro de las organizaciones.

Lidia Heller (2002) preguntó a un grupo de mujeres de 14 países *¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades en la función ejecutiva?* La pregunta la realizó en el Primer Seminario Regional organizado por la Red Latinoamericana de Mujeres en Gestión de Organizaciones. La síntesis que ella presenta es la siguiente:

<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
Responsable	Insegura
Trabajo en equipo	Ansiosa
Orientación al logro	<b>No sabe decir “no”</b>
Relaciones interpersonales	Indecisa
Administración del tiempo	Tímida
Segura	Ser confiada
Tenaz	Impulsiva
Perseverante	Susceptible
Capital intelectual	Imperativa
Manejo de idiomas	Desconfiada
Justa	Temor a competir
Organizada	Falta de visión
Comprometida	Falta de creatividad
Creativa	Poco expresiva

Entusiasta Experiencia Inteligente Motivada Tolerante Leal Flexible Buena imagen	Desordenada Impuntual <b>Miedo a la soledad</b> Extrovertida <b>Culpa</b> Mala administración del tiempo Baja capacidad de negociación Temor a ser líder <b>Cansancio físico</b>
---	--

Creemos que la mayoría de las palabras utilizadas por estas mujeres provienen del discurso gerencial introyectados en ellas, pero llama la atención la mención del: *“Miedo a la soledad”*, *“Culpa”* y *“Cansancio físico”*. La mayoría de las mujeres con altos cargos directivos tienen entre 28 y 50 años de edad. Según reportan diferentes investigaciones, entre las ejecutivas hay un alto número de mujeres no unidad: viudas, divorciadas y solteras (Zabludovsky, 2001); y en la investigación de Tolentino (e/p) había una mayoría de mujeres ejecutivas sin descendencia (citada por Zabludovsky, 2013). Quizá estos datos ayuden a interpretar: *“miedo a la soledad”*. La doble jornada puede ayudar a explicar el *“Cansancio físico”*, y el no cumplimiento con sus funciones maternas la *“Culpa”*.

Las mujeres están presentes cada día más en las organizaciones en puestos de dirección. Las investigaciones señaladas sólo muestran que el camino es largo e interesante en la búsqueda de respuestas. Saber cómo se explican ellas mismas es importante, para poder identificar las re-significaciones de género.

En este capítulo hemos establecido un marco de referencia para estudiar el género dentro de las organizaciones. Iniciamos señalando cómo se ha construido la categoría género y que es lo que entendemos por identidades sociales. Expresamos los motivos por los cuales consideramos importante el estudio del género y brevemente punteamos como se ha entendido la organización y como se entenderá en esta investigación. En este último inciso finalizamos planteado la existencia de investigaciones sobre ejecutivas dentro de organizaciones y mostrado algunos datos que arrojaron estos trabajos, en la convicción de que esto permitirá la mejor comprensión de lo que sucede dentro de las organizaciones con respecto al género. Antes de pasar a las historias de vida de Wei y Fernanda,

quienes estudiaron una licenciatura de administración y trabajan en organizaciones internacionales, es necesario dedicar un capítulo del presente trabajo a explicar nuestra postura metodológica y técnica para abordar el estudio del género dentro de las organizaciones.

Ya hemos adelantado desde la introducción que esta es una investigación cualitativa, dentro de la construcción social, pero no hemos explicado de donde sale esta postura, ni lo que entendemos por construcción social.

Bien dediquemos un capítulo a aclarar lo anterior.

## **2.- Marco metodológico y técnico para abordar el estudio del género dentro de las organizaciones**

*Si consideramos el saber, no como la posesión de una esencia que ha de ser descrita por los científicos o por los filósofos, sino más bien como un derecho a creer, según los criterios actuales estamos entonces bien encaminados para ver en la conversación el contexto último en el que debe entenderse el conocimiento.*

*Rorty 1980*

### **2.1 La elección de un camino teórico metodológico para estudiar el género: La construcción social**

La modernidad rompió con los antiguos paradigmas, se construyeron cambios importantes que modificaron los estilos de argumentación...“El cambio iniciado en el siglo XVII durante la Ilustración – hablar de nuestras vidas no tanto en términos religiosos cuanto en términos seculares, no tanto en términos de “almas” y de espíritu humano” cuanto en términos de “cerebros” y de “mentes”, no tanto en términos de la voluntad de Dios cuanto en términos de mecanismos naturales - fue y sigue siendo tan importante por las nuevas formas de discursos y relación social (y las nuevas formas de debate) que introdujo, cuanto por cualquiera de las conclusiones particulares a las que ha llegado hasta ahora” (Shotter, 2001: 37).

La modernidad desgarró los paradigmas que explicaban el mundo a través de Dios y su voluntad dando paso a los paradigmas donde el mundo fue explicado por el hombre a través de su racionalidad individual con la ayuda de una metodología objetiva, precisa, científica. Un mundo que puede ser conocido por el actor el cual está dotado para realizar todos estos descubrimientos. La verdad ya no estaba en manos de los clérigos sino del actor científico.

“La noción misma de ser ilustrado - enunciada simplemente como el intento de vivir la vida a la luz de la razón - sostenía que la razón daba a los individuos la autodeterminación necesaria para hacer su vida, en vez de que ésta fuera determinada por otros que ejercían autoridad sobre ellos” (Shotter, 2001: 41). Este grupo de ilustrados puso en tela de juicio el derecho de los clérigos a decretar las formas de hablar básicas de la sociedad y creó nuevas formas seculares de avalar las pretensiones de verdad. Para esto fue fundamental construir:

- a. Una forma analítica de ver basada en la observación,
- b. Un lenguaje como código compartido que liga estrechamente las palabras a las cosas,
- c. Establecer la idea de que el conocimiento alcanzado por la observación puede formularse simbólicamente en términos de representaciones,
- d. Proponer que el mundo es un mecanismo o sistema ordenado, sólo hay que descubrir cómo funciona,
- e. Expresar que los individuos poseen todos los recursos para hacer esos descubrimientos,
- f. Además, esas nuevas formas de conocimiento pueden construirse sin recurrir a formas de conocimiento anteriores (Shotter, 2001: 41-42).

De esta manera el **núcleo de inteligibilidad** de la modernidad es diferente al del mundo premoderno. Pero ¿qué es un núcleo de inteligibilidad? Según Gergen (1996) se trata de un conjunto de artefactos argumentales que permiten interpretar



y dar sentido a una comunidad particular. Bien podríamos pensarlo como el paradigma de Kuhn<sup>13</sup>.

Tales núcleos de inteligibilidad están incorporados a una gama más amplia de actividades y se constituyen en redes proposicionales; estas redes, constituidas comunitariamente, crean cuerpos discursivos que guían las relaciones de la comunidad.

Gergen propone que el núcleo de inteligibilidad está integrado por tres niveles: la metateoría, la teoría y la metodología. En estos niveles se encierran las posiciones, los supuestos los modos de hacer la ciencia y de entender la realidad.

La **modernidad** creó un núcleo de inteligibilidad que se levantó sobre tres ejes fundamentales para elaborar su discurso:

- el primero de ellos es la **agencia racional**, es decir el actor, es el que conoce y actúa sobre el mundo, es *racional*,
- el segundo es que este agente racional a través de los órganos de sus sentidos capta la realidad y puede conocerla, por tanto el conocimiento está fundado en la experiencia: el **conocimiento es empírico** y
- el tercer eje fundamental sobre el que descansa el discurso de la modernidad es **el lenguaje como representación**, este es un lenguaje pertinente para describir la operación cognitiva, un lenguaje mediador en el acto cognitivo, sin intromisiones, un lenguaje objetivo.

Bajo estos ejes se levanta el discurso de la modernidad, así como su metateoría, teoría y metodologías. Se crea el reino del empirismo lógico, el positivismo y la metodología experimental, cuantitativa, verificacionista. Este es un discurso que

---

<sup>13</sup> Thomas Kuhn considero a los paradigmas como realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica.

sostiene que hay un mundo afuera el cual se puede conocer, del cual se puede dar cuenta a través de los sentidos, podemos medirlo, contarlo, descubrirlo, describirlo de la manera más aséptica y objetiva, para eso hay un método científico.

Estas nuevas formas de hablar, de argumentar, de dar cuenta de la realidad y de nosotros mismos, privilegiando los sentidos, los métodos cuantitativos, asépticos y por supuesto la objetividad "...son (...) de fundamental importancia. Pero no tanto por lo que han privilegiado como central, como por lo que han intentado prohibir, excluir, marginar" (Foucault, 1996).

La modernidad impuso en su discurso: la agencia racional, el conocimiento empírico y el lenguaje como representación con lo cual dominó y domina las esferas del entendimiento y la explicación, nada escapa a esta lógica y lo que está fuera de estos márgenes es etiquetado de irracional, no científico, no verdadero, es marginado, excluido, sin derecho a existir.

"en su constante reproducción de ese orden jerárquico, el discurso (...) representa (...) una ideología, en el sentido de que es una forma de hablar que beneficia a determinado grupo o grupos sociales en detrimento de otros" (Shotter, 2001: 39). Para terminar con este orden de dominación se hace necesaria una ruptura del paradigma dominante.

El cambio del paradigma de la modernidad al de la posmodernidad es difícil ya que desde dentro del paradigma las anomalías son imperceptibles. Por tanto autores como Gergen sostienen que para lograr el socavamiento del paradigma dominante los movimientos se deben de hacer desde afuera en lo que se ha llamado la crítica social, la crítica ideológica, la crítica literaria, la crítica feminista. Los paradigmas se rompen desde afuera.

Así, desde la crítica nuevas formas de acercamiento, entendimiento y explicación de la realidad se manifiestan permitiendo la emergencia de la llamada

**posmodernidad** desde donde se cuestiona y replantea los ejes fundamentales de la modernidad anteponiendo a cada uno una crítica y un nuevo sentido:

- ante la agencia racional, donde el individuo solitario conoce y actúa sobre el mundo, se propone la **racionalidad comunitaria** argumentando que hay una comunidad de actores racionales, que producen los saberes y las acciones de una manera colectiva en el mundo,
- ante la idea del conocimiento empírico de la modernidad se dice que el **conocimiento es una construcción social** donde los vocablos con que damos cuenta del mundo son artefactos sociales producto de intercambios históricos y culturales, creaciones sociales,
- y por tanto el lenguaje no ayuda a describir la acción sino que es en sí mismo un juego de acciones entre las cuales encuentra sus cualidades descriptivas. El lenguaje es el espacio social de constitución de las relaciones sociales: se propone al **lenguaje como acción**.

La posmodernidad, a través de la crítica, construye un núcleo de inteligibilidad diferente donde sus ejes fundamentales constituyen una visión diferente permitiendo el paso a otra forma de acercamiento y entendimiento de la realidad. Sus metateorías, teorías y metodologías dan pie al advenimiento de la hermenéutica, el construccionismo social, las teorías relacionales, el análisis de la conversación, el análisis narrativo, entre otros.

Dentro de este nuevo núcleo de inteligibilidad se encuentra el **construccionismo social** ¿Qué es el construccionismo social? Lo primero que hay que señalar es que el construccionismo social en las ciencias sociales cuestiona y replantea los supuestos tres ejes fundamentales de la modernidad. Ante la agencia racional antepone la *racionalidad comunitaria*, ante el conocimiento empírico la *construcción social del conocimiento* y ante el lenguaje como representación el *lenguaje como acción*. Su aspiración es conocer los procesos y mecanismos que permiten la constitución del mundo, desmontarlo analíticamente y poder

transformarlo. De una manera muy sencilla se puede decir que la idea central del construccionismo es que **la realidad es una construcción social**. Más de uno se alarmaron por esta afirmación.

Latour en su libro *La esperanza de Pandora* inicia con una anécdota:

*“Tengo una pregunta para usted dijo, sacando de su bolsillo una arrugada hoja de papel en la que había garabateado una cuantas palabras clave. Con una profunda inhalación soltó: ¿Cree usted en la realidad? ¡Por supuesto!, reí. ¡Vaya una pregunta! ¿Acaso es la realidad algo en lo que debemos creer”* ...percibí que se sentía aliviado por mi rápida y desenfadada respuesta...” Latour reflexiona sobre este incidente ¿De verdad se ha vuelto la realidad algo en lo que las personas han de creer?, me pregunté. ¿Se ha convertido en la respuesta a una grave pregunta pronunciada en tono ahogado y perplejo? ¿Acaso es la realidad algo similar a Dios, el tema de una confesión a la que se llega tras largo e íntimo debate? ¿Hay alguien en este mundo que no crea en la realidad? (2001:13) (cursivas propias).

“Los construccionistas sociales no dicen: “no existe nada” o “no hay realidad”. No se trata de eso, sino de destacar la importancia de que siempre que alguien define qué es la “realidad”, está invariablemente hablando desde la perspectiva de una tradición cultural. Describir una experiencia requiere representarla desde un punto de vista concreto, en un idioma determinado o utilizando algún tipo de lenguaje visual u oral específico” (Gergen y Gergen, 2011: 13).

Se hace necesario hacer un pequeño recorrido que nos ayude a comprender qué y de dónde salió el construccionismo social.

Quizá lo más recomendable es iniciar desde Weber (1979), quien para comprender lo social propone la **Acción Social** <sup>14</sup> entendida como la acción de individuos que enlazan un sentido a su conducta. Así la acción social está hecha de significados. Cuántos significados hay. Muchos dice Weber, lo cual es un gran problema. Cómo enlazan los sujetos el significado a sus acciones. Podríamos pensar que bastaría con ver la conducta de los individuos, pero esto tiene problemas, la observación simple y sencillamente no es suficiente, implica cierta problemática.

Weber propone los tipos ideales<sup>15</sup>, que son construcciones abstractas, de cómo deberían ser idealmente las cosas, estos tipos ideales son obtenidos de la realidad

---

<sup>14</sup> “Debe entenderse por sociología (...) una ciencia que pretende entender, interpretándola, **la acción social** para de esa manera explicarla causalmente en su desarrollo y efectos. Por “acción” debe entenderse una conducta humana (bien consista en un hacer externo o interno, ya en un omitir o permitir) siempre que el sujeto o los sujetos de la acción enlacen a ella un sentido subjetivo. La “acción social”, por tanto, es una acción en donde el sentido mentado por el sujeto o sujetos está referido a la conducta de otros, orientándose por ésta en su desarrollo.” (Weber, 1979:5)

“La acción social (incluyendo tolerancia u omisión) se orienta por las acciones de los otros, las cuales pueden ser pasadas, presentes o esperadas como futuras (venganza por previos ataques. réplica a ataques presentes, medidas de defensa frente a ataques futuros). Los otros pueden ser individualizados y conocidos o una pluralidad de individuos y completamente desconocidos...” (Weber, 1979:18).

<sup>15</sup> Tipo Ideal: es una construcción en la cual se maximizan ciertas categorías de una acción o relación y se enfrenta la realidad con esta construcción con el objetivo de observar que tanto se acerca este tipo ideal. Esta construcción se refiere a como la conducta humana se desarrollaría si no existiese ningún error y se guiase rigurosamente por esas características maximizadas. Puede funcionar como modelos de conducta o relaciones en diferentes aspectos sociales y pueden ser contruidos por el investigador como pueden ser encontrados como motivos de las acciones de los sujetos. Cuando se hable de tipos ideales para caracterizar un sujeto, se debe recurrir a las funciones ,imágenes, códigos de conducta entre otros para generar un tipo ideal en cuanto a sujetos particulares, más específicamente, roles, tanto sociales, políticos, empresariales, familiares, etc. ((Weber, 1979:15).

sirven para compararlos con la realidad para con ellos observar la desviación de la conducta . Con esto construye el número de significados que el sujeto le da a su conducta.

Y para él son al menos: a) el emocional, que está dentro del sujeto, b) la costumbre y la tradición y c) la racionalidad, que es la acción que hace coincidir los medios y los fines.

“*La acción social*, como toda acción *puede ser*: 1) *racional con arreglo a fines*: determinada por expectativas en el comportamiento tanto de objetos del mundo exterior como de otros hombres, y utilizando esas expectativas como “condiciones” o “medios” para el logro de fines propios racionalmente sopesados y perseguidos. 2) *racional con arreglo a valores*: determinada por la creencia consciente en un valor –ético, estético, religioso, o de cualquier otra forma como se le interprete- propio y absoluto de una determinada conducta, sin relación alguna con el resultado, o sea puramente en mérito de ese valor. 3) *afectiva* especialmente emotiva, determinada por afectos y estados sentimentales actuales, y 4) *tradicional*: determinada por una costumbre arraigada.” (Weber, 1979:20)

Schutz retoma a Weber y reconoce que “...fue uno de los primeros en proclamar que las ciencias sociales deben de abstenerse de formar juicios de valor... (reconoce que Weber)...emprendió la batalla contra las ideologías políticas y morales que con demasiada facilidad influyen sobre el juicio del científico social, sea está influencia consciente o no... (y que) defendió la tarea de la sociología como una descripción simple y cuidadosa de la vida social...” (1989:35).

Pero Schutz al analizar el sentido de la acción, reconoce que hay una problemática del significado de la acción dejado por Weber; resuelve continua este razonamiento y dice que el problema del sentido de la acción está dentro de la

conciencia de los sujetos, y que por tanto es problema no estudiado por los científicos sociales sino por los filósofos. Buscando entre ellos, se encuentra que la conciencia es un problema que no se puede conocer (no se puede entrar en la cabeza de los individuos), lo único que podemos ver es de qué es consciente y de qué no es consciente el individuo que realiza la conducta.

Para entender la manera en que el sujeto percibe su conducta y el mundo exterior, habla de un marco espacio temporal, que está dentro de la conciencia de las personas, que no es el tiempo físico, sino el tiempo físico dentro de la cabeza de las personas. Así nos encontramos ante dos cosas completamente distintas: las acciones en curso y las acciones terminadas, o sea, la acción del individuo y la explicación que da éste a su acción; dos operaciones distintas y realizadas en momentos diferentes.

Con lo anterior Schutz construye una teoría de los motivos para realizar las acciones: 1) *los motivos "para"* (acciones en curso) y, 2) *los motivos "por qué"* (acciones terminadas).

Ahora bien toda conducta humana siempre ocurre en una temporalidad espacial (el aquí y el ahora, tiempo y espacio) desde dónde el individuo ve el mundo. ¿Cómo conocemos esto? Los fenomenólogos dan una respuesta, diciendo que los observadores científicos deben de tener la suspensión del juicio, para acceder a la verdad del sujeto y no a la verdad del observador. Pero los sujetos en la vida cotidiana adoptan una actitud fenomenológica. Los hombres en la vida cotidiana no suspenden el juicio, lo que suspenden es la duda, ya que en la actividad cotidiana el hombre adopta una actitud natural.

Así Schutz dice que en nuestra vida cotidiana nos comportamos bajo tipos ideales (esquemas tipificadores, constructos significativos a través de los cuales damos cuenta del mundo).

Toda esta complejidad dejada por Schutz, Berger y Luckmann (2001) la retoman diciendo que la realidad social está construida por los hombres, es resultado de la

acción social de los hombres. La construcción social es un punto de partida, no un punto de llegada.

Inician, su trabajo, diciendo que percibimos una realidad ordenada, no dicen que está ordenada, sino que la percibimos ordenada, y la percibimos así porque no tenemos duda de esto. “La vida cotidiana se presenta como una realidad interpretada por los hombres y que para ellos tiene el significado subjetivo de un mundo coherente” (Berger y Luckmann, 2001:36).

Diseñan un modelo analítico que tiene tres entradas: 1) el proceso de externalización (produce significados), con lo que pueden decir que la sociedad es una construcción social, la construimos con significados, 2) la objetivación (donde los significados adquieren cuerpo y textura de forma transmisible) por tanto la sociedad es una realidad objetiva, y 3) la internalización (donde esos significados son metidos dentro del sujeto), así el hombre es un producto social.

Lo que hacen Berger y Luckmann es desarrollan un recorrido analítico orientado a captar el proceso de constitución significativa del mundo social. Repasemos el modelo:

1. *Externalización* (la subjetividad emerge del sujeto para implantarse en el mundo)
2. *Objetivación* (mecanismos o dispositivos solidificados en los que se materializa el mundo interior)
3. *Interiorización* (los significados sociales adquiridos deben habitar en la consciencia del individuo)

“...es importante destacar que la relación entre el hombre, productor, y el mundo social, su producto, es y sigue siendo dialéctica. Vale decir, que el hombre (no aislado, por supuesto, sino en sus colectividades) y su mundo social interactúan. El producto vuelve a actuar sobre el productor. La externalización y la objetivación son momentos de un proceso dialectico



continuo. El tercer momento de este proceso es la internalización (por la que el mundo social objetivado vuelve a proyectarse en la conciencia durante la socialización,,,” (Berger y Luckmann, 2001:83)

En palabras de Berger y Luckmann: ***La sociedad es un producto humano. La sociedad es una realidad objetiva. El hombre es un producto social*** (2001:84).

El hombre crea a la sociedad, la sociedad existe, la sociedad crea al hombre. Externalización, objetivación e interiorización. “En otras palabras, a pesar de la objetividad que caracteriza al mundo social en la experiencia humana, no por eso adquiere en *status* ontológico separado de la actividad humana que lo produjo” (Berger y Luckmann, 2001: 83).

Esta lógica implica un rompimiento paradigmático y cuestiona la manera de conocer la realidad ya que no está separada de la actividad humana, es producto de la actividad humana.

El investigador ha construido los marcos de interpretación de la realidad y la objetividad, entendiendo que se puede realizar observaciones sin sujeto. Pero esto es una ilusión. El investigador siempre está implicado en las acciones que investiga. Dejar de observar el cómo estamos observando es una gran miopía. (Esta es una reflexión de gran importancia para pensar nuestra investigación, para poder dar cuenta de lo que se quiere observar). El relativismo hace referencia al punto de vista del observador, el que siempre está ahí; por tanto no hay que temerle.

Para conocer a la realidad sólo podemos hacerlo con los instrumentos que tenemos en este momento: mitos, leyendas, método científico; y por tanto la construcción de ésta se va modificando. Así la única verdad verdadera con la que contamos es la actual, y esa no durara, no es eterna (“ha muerto el paradigma, viva el nuevo paradigma”).

Siguiendo con la línea de pensamiento del construccionismo<sup>16</sup> social Gergen (1996) dijo a la comunidad que no había verdades de una vez y para siempre. Observamos sujetos que realizan acciones individuales pero que en realidad tienen contenidos sociales. El acto individual de pensar es un acto colectivo. El acto de comprender y conocer es un acto colectivo, ya no podemos explicar el conocimiento como la genialidad de un individuo, hay que conocer la comunidad de donde emana la propuesta.

Gergen ensaya un modelo que llama el núcleo de inteligibilidad (que es un modelo analítico armado en el aquí y ahora, propio del productor del artefacto científico). Dice que hay una teoría, pero en la construcción de ésta, hay una meta teoría, que contiene los supuestos que generan la teoría, estos dos niveles impactan la forma en que se investiga y lo interesante es que con ellos se puede descomponer los discursos teóricos. Esto permite entender cómo se dan nuevos núcleos de inteligibilidad.

Gergen sostiene que desde dentro del paradigma no es posible ver las anomalías de este, así que es necesario colocarse fuera de él. Pero además, hay que dejar de creer que el lenguaje da cuenta de la realidad, poniendo atención en los sujetos que lo emiten; hay que reconocer que los grandes debates teóricos, son debates entre personas, que luchan entre ellas.

---

<sup>16</sup> Los términos constructivismo y construccionismo a menudo se utilizan indistintamente. El constructivismo sitúa el lugar donde se origina la construcción del mundo en la mente o interior del individuo. Aunque hay ciertos puntos en común entre este movimiento y el construccionismo social, Gergen y Gergen (2011:10) utilizan únicamente este último, para subrayar la importancia central que se da al papel no de los individuos, sino de las relaciones en la construcción del mundo.

La diferencia entre el constructivismo y el **construccionismo** es que el primero considera que el conocimiento es una construcción individual y el segundo **comprende los procesos cognitivos como articulaciones colectivas comunitarias, la colectividad implica la relacionalidad inherente a la construcción del conocimiento.**

Los nombres no les pertenecen a los objetos, las explicaciones sobre estos son construcciones históricas, si se mantienen estos nombres y explicaciones es porque la comunidad decide mantenerlos.

Así los conceptos carecen de significado y éste lo adquieren en las pautas de relación. Para poder comprender todo esto, sólo lo haremos a través de la comparación cultural. Pero hay que mantener una crítica permanente a la cultura o sea al ambiente donde se producen estas teorías, también hay que mantener una crítica interna dentro de la propia disciplina y hay que mantener el desarraigo, es decir no imaginar que podemos encontrar mejores discursos sino siempre dudando del nuevo discurso.

Por tanto el trabajo de investigación es un trabajo de incertidumbre permanente. Hay que aprender a hacer las preguntas exactas, hay que aprender a obtener información. Hay que aprender a diferenciar cuando es un relato de nuestras percepciones y lo que deseamos que le realidad nos responda o cuando estamos dando cuenta de lo que verdaderamente sucede en la realidad. Porque la realidad de la que damos cuenta está tamizada por los criterios de nuestra comprensión. La realidad es objetiva y produce a los sujetos, eso es lo que hay que estudiar, ya que es lo único con lo que podemos tener contacto.

La observación de los sujetos la realizamos a través de la observación de la conducta humana y esto es muy difícil, no se puede negar. Cómo podemos observar esa realidad, cómo podemos dar cuenta de ella ¿Cómo explica el comportamiento de los sujetos? si no podemos meternos en la cabeza de las personas y saber por qué actuaron de determinada manera. Para dar respuesta a esta inquietud han aflorado varias propuestas.

Goffman (1997) presenta la metáfora teatral donde el actuante reivindica como realidad la situación que representa, para identificar cómo es que nos comportamos. Cuando un individuo actúa puede oscilar entre: creer en sus propios actos (ser sincero) u ser escéptico acerca de ellos (cínico). Ambas

actuaciones tienen el mismo valor. Con estos elementos resuelve las interacciones con otras personas y crea las situaciones. Así los hombres crean las situaciones.

Garfinkel presentó un nuevo enfoque del análisis sociológico: la etnometodología; criticó a Parsons, y la postura que sostenía que los valores morales se interiorizan durante el curso de la socialización y ejercen una poderosa influencia tanto en los fines de la acción como en los medios con que dichos fines se persiguen (citado por: Heritage, 1991).

A diferencia de los planteamientos parsonianos, los actos del ser humano están en un primer plano, dejando a las normas, leyes y demás, en un segundo plano, los actos de los seres humanos son los encargados de transformar las leyes de acuerdo al contexto en el que viven; es decir, las personas son activos ejecutores y productores de la sociedad a la que pertenecen.

La etnometodología se preocupó por los modos prácticos con los que las personas entienden el mundo en el que viven, sus conocimientos en las conversaciones mundanas, en el trabajo, la escuela, o en el hogar, en definitiva en sus quehaceres comunes que se realizan sin prestar atención. Mediante los experimentos de ruptura se hacía evidente la importancia de esas normas cotidianas abstractas e implícitas, pero patentes en la vida social (Garfinkel, 2006).

Garfinkel se apoyó en los escenarios ordinarios del día a día para realizar los “experimentos de ruptura”. La ruptura del “orden del sentido común” suponía romper con el orden legítimo de creencias sobre la vida en sociedad vista (desde dentro) de esa sociedad (2006).

En los experimentos de ruptura no se parte de caracterizar los puntos de vista subjetivos de los actores sociales, se parte de la normalidad percibida, y su disrupción así como los intentos inmediatos de normalizar la situación frente a la amenaza del desorden. Lo que intentan es demostrar que en lo más cotidiano está presente la estructura. De esta manera el contexto es un recurso fundamental para comprender las acciones ordinarias, es un elemento clave de explicación.

Además los métodos que se usan para interpretar la acción, por un lado hacen inteligible la conducta que se percibe como normal y por otro ponen en evidencia la conducta que se desvía de esta.

Por tanto para hacer investigación empírica en la Etnometodología es necesario tomar en cuenta:

1. las estructuras sociales como “*contextos normales*” aquí los escritos fenomenológicos de Schutz, que habían subrayado el papel de la conciencia como actividad tipificadora y caracterizado el lenguaje cotidiano como el instrumento tipificador por excelencia y como el “almacén de los tipos ya preconstruidos” son importantes,
2. *el análisis de la conversación* cuyo objetivo central es descubrir las competencias sociales que subyacen a la interacción social, es decir, los procedimientos y expectativas mediante los que se produce y entiende la interacción,
3. *y los estudios sobre el trabajo*; Garfinkel introdujo el programa de los “estudios sobre el trabajo” observando que muchos estudios sociológicos solían tratar “acerca de” las ocupaciones más que “de” las propias ocupaciones. Por tanto, en el programa de los “estudios sobre el trabajo” se reconoce la existencia de un vacío descriptivo en el núcleo de los análisis sociológicos de las ocupaciones.

Por su lado Coulon (1995) dice que el eje metodológico de la etnografía<sup>17</sup> es la observación sobre el terreno de los actores en situación, además del abandono de

---

<sup>17</sup> La **etnografía** es un método de investigación que consiste en observar las prácticas culturales de los grupos sociales y poder participar en ellos para así poder contrastar lo que la gente dice y lo que hace. En un principio este método se utilizó para analizar a las comunidades aborígenes, actualmente se aplica también al estudio de cualquier grupo que se pretenda conocer mucho mejor.

las hipótesis previas a la incursión en el terreno y como un rasgo necesario es la descripción, ello implica la elección deliberada de un cierto localismo, que en opinión de él, no constituye una contraindicación para una práctica científica.

Austin (1998) representa lo que podríamos denominar el giro lingüístico en las ciencias sociales; él observa que la forma convencional en la que usamos el lenguaje no nos ayuda a entender como lo usamos como una herramienta de acción práctica. Con nuestras descripciones imprimimos formas de comprender las cosas. Producimos la realidad: formas realizativas. El lenguaje es la acción práctica, es acción de las personas. Así explicamos el comportamiento humano con el lenguaje, hecho discurso. Al anteponer definiciones ya no se observan cosas. Así al observar hay que ver cómo hacemos las cosas; a Austin le interesa ver cómo los hombres hacen cosas con palabras, hacen hechos con discursos, por eso trabaja con la retórica.

El lenguaje, aunque ocurre en el sujeto, no es un producto individual, es un producto colectivo, no hay que olvidarlo. La realidad la hacen los sujetos pero estos sujetos nacen en la sociedad. No hay sujeto sin estructura. No existe la una sin la otra. Es necesario captar estructura y acción, no están separados.

Potter (1996) nos permite ver los momentos de cómo se hacen los discursos. Su propuesta: el discurso de la factualidad (elemento que antes no tratábamos), dice que lo que hace el emisor del discurso es producir una realidad factual. La factualidad produce discursos que dan la impresión de ser verdad, no importa si lo son o no. Sino que parezcan verdad. Construyen versiones del mundo que parecen reales. Uno de los mecanismos que se utilizan para darle factualidad a los discursos es la retórica. Pero, no olvidemos que estos son *sólo un recurso*.

De esta manera los hechos se construyen, la factualidad de los eventos es algo que está ligado a los sujetos y no a la realidad, los discursos factuales, que se basan en los hechos, son los que nos parecen reales esto en buena medida depende del sujeto que la emita. Así para desacreditar el discurso, desacreditamos a la persona, movilizándolo otro tipo de discurso.

Todos los discursos son construcciones, las conversaciones en la calle, en el diván del psicoanalista, en la radio, en un libro, en el periódico, dentro de una organización... no se salvan los discursos científicos, aunque el científico que los construye trate de hacernos creer que es la realidad la que habla y no él, aunque trate de mostrarse ajeno y distante, este discurso también es construido.

Por tanto hay que investigar sobre esto. Hay que pensar esto en nuestras investigaciones. Hay que repensar nuestras investigaciones. Es problemático y complejo, pero necesario. Siempre hay que preguntar por qué. Siempre hay que pensar en el contraargumento. No hay que suspender la duda.

Hay que descomponer el discurso por lo menos en tres partes: 1) qué dice; 2) cuáles son los supuestos y 3) qué prácticas genera. Esta es una herramienta de la cual nos podemos servir.

Se pensaba que los hombres tenían ciertas determinaciones para actuar: determinaciones históricas, sociales, etc. pero este criterio no era aplicado a los científicos, la verdad es que también el trabajo de producción científica debe ser observado de esta manera, es decir con determinaciones, este es el principio de simetría, lo que nos obliga a no distinguir las cosas. Los científicos no están al margen de la historia, de la realidad social; separarlos produce una enorme miopía. Latour (2008) dice que los sujetos nunca actúan solos y construye un punto de confluencia que llama actor red. Así, cuando el sujeto actúa, actúa la sociedad entera, incluyendo los artefactos (actores no humanos, manifestaciones de significado y al mismo tiempo vehículos para la acción). Esto es una unidad de análisis (punto de confluencia de lo social y la acción del sujeto). Esta tradición tendió a llamarse los estudios sociales sobre ciencia y tecnología.

Como se ha podido observar la *construcción social* está compuesta por una amplia gama de perspectivas, en donde se encuentran tradiciones como la fenomenología, la etnometodología, el interaccionismo simbólico, la dramaturgia social, los estudios del discurso, etcétera; con todas éstas la *construcción social* ha generado numerosos debates, teóricos, filosóficos y metodológicos, que han

ayudado a la comprensión del mundo aportando considerables discursos cuyo denominador común ha sido el reconocimiento de que el sujeto es un actor activo en la producción de las realidades humanas. Así desde la sociología, la antropología, la psicología se ha generado una discusión que converge en la idea de que *es posible conocer las experiencias y subjetividades humanas*, en la medida de que estas son expresiones del proceso social y se manifiestan en formas objetivadas en la práctica cotidiana. Lo cual es de nuestro interés en la presente investigación.

Podemos decir en términos generales que la *construcción social* plantea que todo lo que son y conocen los seres humanos, empieza en lo social y no en el individuo aislado. Los conocimientos que todos los actores tienen acerca del mundo y de ellos mismos tienen su sustrato en las relaciones e interacciones con otros actores. El mismo conocimiento llamado *científico* tiene como base las relaciones sociales, esto implica comprender los procesos cognitivos como articulaciones colectivas comunitarias, así la comunidad implica la relacionalidad inherente a la construcción (Mendoza y García, 2011). Sobre esta base podemos pensar que los individuos se construyen y reconstruyen en las interacciones con otros actores, en espacios constructivos específicos. La construcción social observa y analiza las relaciones sociales y esos espacios; planteándose la posibilidad de escuchar otras voces y otras formas de racionalización de la vida social.

Y si nuestra atención, en la presente investigación, se centra en las interacciones cotidianas de los actores identitarios genéricamente dentro de las organizaciones, se hace necesario definir a las organizaciones (lo cual ya ha sido hecho) como un espacio de construcción, constituyéndolas en un lugar de negociación-imposición de significados que legitiman, permiten o frenan los comportamientos de los sujetos. Esto nos permite pensar que las organizaciones son espacios de interacción y re significación de las identidades de género.



Como ya ha sido señalado, en otro lugar del presente trabajo, estudiamos el género dentro de las organizaciones; y se ha definido al género como una construcción simbólica cultural de la diferencia sexual, señalando que la diferencia establecida para los sexos es *construida* de manera diversa en los diferentes espacios y tiempos, dando como resultado significados del género diferentes; no hay una única manera de ser hombre o mujer. El ser hombre o ser mujer lo define la cultura enmarcada en contextos socioculturales específicos determinados en tiempo y espacio. El género es un producto social por lo que no se circunscribe al individuo y su sexo de manera aislada, sino al contexto social en que se formó. Se construye en las interacciones cotidianas del actor en espacios específicos. Se significa y resignifica en las interacciones. Esto nos dispensa pensar que el género es dinámico y no perene.

Entendido el género y la organización de ésta manera, la *construcción social* se constituye en la postura teórico metodológico con la cual nuestro esfuerzo por estudiar el género dentro de las organizaciones tendrá mejores expectativas. La adopción de ésta se funda estrictamente en la identificación de su rentabilidad explicativa; su elección involucró la maduración de ideas con la intención de recuperar un cuerpo de conocimiento plural e incluyente que apuntale al entendimiento profundo de las relaciones de género dentro de las organizaciones, particularmente la vida y experiencia de mujeres universitarias que ocupan un puesto en la jerarquía administrativa. Entendimiento explicativo que no debe de obviar las interacciones cotidianas constituidas en procesos que las constituyen.

Elemento importante para optar por la *construcción social* es porque ésta adopta una posición de tolerancia al declarar que no tiene verdades últimas acerca de los objetos que analiza y lo que pretende es dialogar de una manera sistemática y rigurosa en busca del entendimiento y comprensión del orden social existente; postura a la que nos acogemos en un reconocimiento de que no poseemos la verdad última y reconocemos que nuestro discurso responde a una historicidad, enmarcada por una comunidad epistémica (Ibídem).

La construcción social se presenta como el mejor camino para la comprensión de la subjetividad de los actores la cual se manifiestan en formas objetivadas en las prácticas cotidianas. Esto es, la subjetividad es también un producto social, producto de una sociedad objetivada e internalizada, para volver a ser exteriorizada.

Frente a este horizonte la construcción social propone al investigador no ser dogmático, abandonar la certeza, revisar los conceptos, admitiendo que estos son también una construcción social, mantener una actitud de duda y alerta, lo cual ayudara a describir, interpretar y develar las experiencias de la subjetividad de los actores. Para conocer las instituciones, producto de la construcción humana es necesario usar dispositivos diferentes al nombrarlas para con ello lograr captar que las instituciones objetivadas son una construcción y por tanto producciones humanas (Ibídem). Y quien mejor que las propias mujeres narrándonos su historia para ayudarnos a desmontar su construcción identitaria.

Así pues esta investigación está bajo los siguientes supuestos: **ontológicamente** partimos de que la realidad es subjetiva y múltiple; **epistemológicamente** sostenemos que el investigador está inmerso en aquello que investiga y hay influencia mutua por las interacciones producto de la investigación; **axiológicamente** asumimos que nuestros valores forman parte del proceso de conocimiento; **metodológicamente** reconocemos que conceptos y categorías emergen en forma inductiva durante la investigación, la cual debe tener un diseño flexible e interactivo dando privilegio al análisis a profundidad y detallando el contexto. Por tanto, **optamos por una metodología cualitativa dentro del paradigma del construccionismo social**. El **método biográfico**, en el cual la historia personal se va entretejiendo con las circunstancias del entorno social es, hemos creído, el más recomendable.

## 2.2 La metodología cualitativa

Una de las grandes dificultades a las que se enfrentan las investigaciones cualitativas es el cuestionamiento de la legitimidad, concepto por de más difuso y adoptado convencionalmente para definir el buen desempeño de la investigación. La línea divisoria entre el objetivismo y el subjetivismo se hace presente acusando a la investigación cualitativa de una no fehaciente constatación de la naturaleza de lo reportado: *no está medido, no está contado, no está validado*. La separación de dos mundos: el positivismo y la hermenéutica.

Quizá la primera pregunta que deberíamos hacernos sería qué es medir. Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española es comparar una cantidad con su respectiva unidad, con el fin de averiguar cuántas veces la segunda está contenida en la primera. En este caso creemos la unidad está relacionada con el patrón utilizado, no depende del observador, y debe ser una magnitud exacta.

Los problemas relacionados con la medida son múltiples, la humanidad entera no se ha puesto de acuerdo en cómo medir *por ejemplo*: la longitud de una yarda equivale a tres pies, y un pie equivale a 30.48 cm por tanto tres pies son 91.4 cm o sea una yarda. El problema radica en dos sistemas de medición uno el sistema imperial o anglosajón y el otro el sistema métrico decimal, no adoptado en una parte del mundo. Este es sólo un ejemplo de lo problemático que es medir, podríamos hablar de los largos debates para lograr acuerdos sobre cómo medir el tiempo, la temperatura, los colores, el ruido, etc. Así pues las ciencias naturales no han tenido un camino fácil en las definiciones de sus unidades de medida.

Pero en las ciencias sociales es necesario medir aspectos o características de los humanos, grupos, instituciones, etcétera, en el caso de las personas hay que medir actitudes, opiniones, creencias, etc. La pregunta obvia es cómo medir: gustos, sabores, sentimientos, temores, odios, anhelos, etc. ¿Qué sucede en las ciencias sociales? ¿Cómo se mide en estas disciplinas? ¿Cómo se encuentran los

acuerdos y desacuerdos con estas unidades de medida? En este debate no se ha dicho todo, creemos que las ciencias sociales tienen derecho a equivocarse y rectificar en esta búsqueda de la objetividad.

Así pues ¿Qué significa medir en ciencias sociales? Los problemas relacionados con la medida de los acontecimientos sociales se encuentran con la falta de un marco teórico universalmente aceptado para poder cuantificar las medidas.

Medir con exactitud el proceso social exige primeramente que se estudie el problema del sentido en la vida cotidiana. La medición precisa de los actos sociales exige el empleo de sentidos lingüísticos y no lingüísticos que no pueden darse por supuestos, sino que deben considerarse como objetos de estudio; medir supone una red limitada de sentidos compartidos, es decir una teoría de la cultura. Lo malo es que las reglas que ordenan el uso de expresiones lingüísticas y no lingüísticas siguen siendo un problema, tampoco hay claridad en la atribución de cifras o números a las propiedades de objetos y hechos conforme a cierto conjunto de reglas relativamente coherente. O sea falta la medida precisa en las ciencias sociales (Lazarsfeld citado por Cicourel, 1982).

Lazarsfeld señala que para la investigación sobre el terreno es necesario crear variables y propone:

- 1) la creación de una idea o un cuadro sobre cierto conjunto de regularidades que trata de explicar o comprender el investigador,
- 2) fijar las dimensiones,
- 3) seleccionar los indicadores observables y
- 4) cambiar los indicadores en índices; al descomponer el concepto en una variedad de sentidos el investigador está obligado a exponer su postura teórica (citado por Cicourel, 1982).

Suponiendo que hechos y conceptos corresponden a sistemas matemáticos y de medidas, lo que sigue es que hay que categorizar los fenómenos sociales, luego entonces se necesita una teoría social, pero a falta de una teoría social

desarrollada las ciencias sociales se ven obligadas a emplear conceptos “vulgares”; en estos hay implícita una teoría social y una cultura común al investigador y al sujeto de estudio.

En estos conceptos “vulgares” el investigador supone que el sujeto responderá como él; esta supuesta correspondencia le proporciona un modelo implícito del actor, con este supuesto empieza a combinar y ordenar los indicadores, así las respuestas “vulgares” se transforman en datos. En este proceso se hace necesario el lenguaje, los sentidos culturales y las propiedades de los sistemas de medida.

Considerar como cuantitativas las variables porque los datos se expresan en forma numérica o por parecer más “científicos” no da a las ciencias sociales una solución. *Pero no hay que olvidarnos del lenguaje, que es también una organización simbólica y en este sentido muy semejante al sistema matemático.*

Tenemos que aceptar que la medición en ciencias sociales no puede ser tratada igual que en las ciencias naturales; podríamos decir que no se puede hablar de medición en la mayoría de sus conceptos o por lo menos en los más fundamentales como podría ser la acción social weberiana. Si quisiéramos seguir con la definición de diccionario propuesta al inicio, no podríamos medir, porque no tenemos una unidad patrón que se pueda comparar o ver cuántas veces está contenido en la magnitud a medir ¿Cuál es la unidad de medida del amor, del odio, de la envidia, de la felicidad, del racismo?

Creemos que las ciencias sociales aún están gestando su teoría y métodos de medida. Sí hay que medir, hay que ser conscientes de las dificultades que esto representa y no hay que medir con el criterio de las ciencias naturales.

Aunque, no está de más decirlo, no hay que menospreciar lo cuantitativo, siempre es importante y puede ayudar. Recordemos un poco a F. Le Play quien en el siglo XIX fue pionero en la utilización del método cuantitativo, específicamente encuestas, en un estudio que realizó sobre los efectos de la industrialización sobre

los obreros; Ch. Booth, siguiendo los pasos de Le Play, elaboró estadísticas detalladas sobre las condiciones de los obreros en Londres.

En el siglo XX la encuesta se convirtió en el método cuantitativo más difundido en Estados Unidos y utilizado por las ciencias sociales; la cual se define como “una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población” (Varas y Rubio, 2004).

Aunque la encuesta es importante, no quiere decir que con ella se obtenga la verdad absoluta. El medir y tener datos numéricos no implica objetividad, ni verdad.

Así pues, hay una vieja polémica entre la investigación cuantitativa y la investigación cualitativa, presente hasta nuestros días, detrás de cada una de estas hay dos paradigmas científicos irreconciliables: el **positivismo**, el cual se basa en el análisis estadístico de los datos recogidos por medio de estudios y experimentos descriptivos y comparativos y el cual asume que sólo el conocimiento obtenido a través de medidas e identificaciones objetivas se puede presumir de poseer la verdad; este representa el paradigma de la modernidad, desde el cual se dice que hay una realidad que puede ser conocida por el sujeto individualmente y donde esta realidad puede ser aprehendida objetiva, racional, exacta y asépticamente así como descrita con un lenguaje estricto y ajeno al objeto. Por el otro lado se encuentra la visión **hermenéutica**, ésta representa una reacción contra la rigidez del positivismo y en lugar de explicar las relaciones causales por medio de hechos objetivos y de análisis estadístico utiliza un proceso interpretativo más personal con el objetivo de comprender la realidad. La hermenéutica interpreta sucesos a la luz de experiencias anteriores y de cualquier elemento que pueda ayudar a entender mejor la situación estudiada.

Ruiz Olabuénaga (1999) dice que dentro de la sociología hay dos autores clásicos que son muestra clara de las diferentes visiones entre la investigación cualitativa y cuantitativa. Por un lado se encuentra E. Durkheim (cuantitativa) y por el otro Weber (cualitativa); ambos autores desde su propuesta de objeto de estudio hasta sus planteamientos para abordarlo son diferentes. La polémica metodológica de estos autores no termina con ellos sino actualmente tiene un debate intenso.

Podemos decir que: a) la metodología cualitativa es tan válida como la cuantitativa y su diferencia estriba en la diferente utilidad y capacidad heurística que posee, lo que le hace recomendable en casos y situaciones distintas; y que b) la metodología cualitativa no es incompatible con la cuantitativa, lo que obliga a una reconciliación entre ambas por lo que se recomienda su combinación en aquellos casos y para aquellos aspectos metodológicos que la reclaman. Esta combinación recibe el nombre de **triangulación** y es utilizada cada vez con mayor frecuencia (Ruiz Olabuénaga, 1999).

Lo que llamamos investigación cualitativa recibe diferentes nombres en diferentes disciplinas, en ocasiones es llamada método etnográfico, método observacional participante, **estudio de caso**, método interaccionista simbólico, fenomenológico, interpretativo o constructivista, entre otros.

Diferentes grupos disciplinarios se pelean la ortodoxia de la metodología cualitativa: algunos de ellos son la etnografía, la antropología y el interaccionismo simbólico, quienes manifiestan que el auténtico significado de los actos es conocido privilegiada y primariamente por los propios autores; por otro lado, se encuentra quienes provienen de la sociología y la etnometodología y aseguran que el investigador es quien tiene la capacidad de una interpretación más completa y genuina (ibídem).

Hablar de métodos cualitativos en definitiva es un estilo o modo de investigar los fenómenos sociales en el que se persiguen determinados objetivos para dar respuesta adecuada a unos problemas concretos. Estos métodos deben de tener al menos las siguientes características:

### Características de los métodos cualitativos

1. *En primer lugar*, el **objeto de la investigación**. Si una investigación pretende *captar el significado* de las cosas (procesos, comportamientos, actos) más bien que *describir los hechos sociales*, se puede decir que entra en el ámbito de la investigación cualitativa. Su objetivo es la captación y reconstrucción de significado.
2. *En segundo lugar*, si una investigación utiliza primariamente **el lenguaje** de los *conceptos y las metáforas* más bien que el de los números y los test estadísticos, el de las viñetas, las narraciones y las descripciones más bien que el de los algoritmos, las tablas y las fórmulas estadísticas, entra en el ámbito de los métodos cualitativos. Su lenguaje es básicamente conceptual y metafórico.
3. *En tercer lugar*, si prefiere recoger su información a través de **la observación reposada** o de **la entrevista en profundidad** más bien que a través de los experimentos o de las encuestas estructuradas y masivas, entra en el ámbito de la metodología cualitativa. Su modo de captar la información no es estructurado sino flexible y desestructurado.
4. *En cuarto lugar*, si en lugar de partir de una teoría o unas hipótesis perfectamente elaboradas y precisas **prefiere partir de los datos para intentar reconstruir un mundo** cuya sistematización y teorización resulta difícil, entra en el ámbito de la metodología cualitativa. Su procedimiento es más inductivo que deductivo.
5. *En quinto lugar*, si en vez de intentar generalizar de una muestra pequeña a un colectivo grande cualquier elemento particular de la sociedad, **la investigación pretende captar todo el contenido de experiencias y significados que se dan en un solo caso**, ésta entra en el ámbito de la metodología cualitativa. La orientación no es particularista y generalizadora sino holística y concretizadora (Ruiz Olabuénaga, 1999).en



En la investigación cualitativa los investigadores se apoyan en diferentes prácticas las cuales es importante señalar como muestra clara de su rigurosidad. La preferencia y utilización de algunas de ellas implica posturas teóricas metodológicas por parte de los investigadores. Expongamos brevemente algunas que son de nuestro interés.

### ***La observación***

La observación es el proceso de contemplar sistemática y detenidamente como se desarrolla la vida social sin manipularla ni modificarla, tal cual ella discurre por sí misma. La observación científica comienza seleccionando un grupo, un tema, un fenómeno, como objeto específico de la tarea de observar. Esta tarea se lleva a cabo de una forma, no sólo deliberada, sino de un modo sistemático, ordenando las piezas, anotando los resultados de la observación, describiendo, relacionando, sistematizando y sobre todo tratando de interpretar y captar su significado y alcance.

La tradición observadora es muy vasta, entre las principales escuelas están: la escuela formalista (Simmel), la escuela dramatúrgica (Goffman), la auto observación (Maanen), panorámica participante (Malinowski), panorámica no participante (Tocqueville), selectiva participante, selectiva no participante, entre otras.

Ahora bien, toda observación tiene un proceso, el cual se encuentra resumido en el cuadro que a continuación se encuentra:

### **Fases en el proceso de observación**

1. La *selección del emplazamiento* (muestreo de la situación, evento,...), que puede estar guiada por el interés teórico, por la capacidad de suministrar información, por la facilidad inicial de acceso, o por simple designación (como cuando alguien recibe un encargo expreso de investigación).
2. La *captación de benevolencia* que comprende desde la identificación personal, la búsqueda de alianzas, la definición concreta del *papel a desarrollar*, etc.
3. La *intensidad y profundidad* de las observaciones que van ganando en contenido, en su carácter incisivo, en su riqueza de dimensiones, en su riqueza de contraste, en su amplitud teórica...
4. La *familiaridad* con los informadores y los protagonistas de la situación, fenómeno o evento observado que debe mantener un equilibrio dinámico entre el proceso de indigenización y el de la marginalidad excesiva.
5. La *búsqueda* de observaciones específicas para control, profundización o corrección de la información hasta ese momento observada y registrada (Ruiz Olabuénaga, 1999).

### **La entrevista**

Otra importante técnica de investigación cualitativa es la entrevista. Hay varios tipos de entrevistas:

#### **Tipos de entrevistas**

- a) *Las entrevistas sostenidas con un solo individuo (Individual) o con un grupo de personas (de grupo)*. La entrevista a profundidad a grupos, por ejemplo,

es utilizada con cierta frecuencia, en el marketing económico y político y, en general, en los estudios prepublicitarios.

- b) *Las entrevistas que cubren un amplio espectro de temas (biográficas) o las monotemáticas.* En este último caso es el que, siguiendo a Merton, suele denominarse entrevista enfocada (Focused).
- c) *Las entrevistas dirigidas (Estructurada) en las que el actor lleva la iniciativa de la conversación o aquellas en las que el entrevistador sigue un esquema general y flexible de preguntas,* en cuanto a orden, contenido y formulación de las mismas (no estructurada) (Ruiz Olabuénaga, 1999).

Como la entrevista es básicamente un proceso de comunicación es importante tomar en cuenta ciertas recomendaciones para lograr una buena comunicación:

### **Normas del proceso de comunicación en una entrevista**

1. Se trata de una conversación, no de un interrogatorio judicial o una pesquisa policial improvisada.
2. La conversación no sigue un esquema rígido de desarrollo, razón por la cual, es posible (y a veces, deseable) retroceder, retomar temas ya tratados.
3. Aun así la conversación, no es un intercambio natural, espontáneo y libre, sino controlado, sistemático, profesional.
4. La conversación debe ser alimentada continuamente con incentivos que garanticen y fomenten la motivación, el interés y la participación espontánea.
5. La relación entrevistador-entrevistado tiene que ser amistosa, pero no adulatora o servil, ni autoritaria o paternalista.
6. La amistad de la relación no debe suprimir el carácter profesional de la entrevista, por lo que, a lo largo de ésta, la precisión y fidelidad de los datos, así como la comunicación de sentimientos deben entremezclarse (Ruiz Olabuénaga, 1999).

Al proceso de obtener la información precisa del entrevistado se le conoce como *sonsacamiento* y su objetivo es sonsacar del entrevistado la experiencia, la definición de la situación, el significado que él sólo posee. Lo primero en la entrevista son comentarios y preguntas de carácter superficial, general y abierto (*la lanzadera*), y cuando la comunicación se bloquea hay que hacer un *relanzamiento*, para forzar al entrevistado, sin dejar de perder el control, el cual siempre es necesario (Ibídem).

El proceso de registro de una entrevista siempre presenta dificultades (una cámara, una grabadora, un cuaderno) a superar porque inhiben la comunicación; llevarlas ocultas tampoco ayuda, además puede ser descubierto. Finalmente el medio que se utilice debe contener todos los datos (fecha, lugar, condiciones), contextualización (personaje, situación), y enriquecimiento conveniente para una mejor interpretación de la información obtenida (Ibídem).

### ***Análisis de contenido***

Pasemos al análisis de contenido. Aunque la observación es importante y la entrevista popular, no se debe de olvidar la lectura y análisis del contenido de un texto, entendiendo por texto: un documento escrito, grabado, pintado, filmado, etc.

A diferencia de la información observada o escuchada, la de los textos permanece físicamente y queda separada de su propio autor; tiene que ser interpretada, obliga a una lectura ética. Un texto es un testimonio mudo al que se le puede efectuar una entrevista. No hay que olvidar que la comunicación simbólica expresa más cosas que las que el propio autor del texto pretendió decir o cosas de las que el mismo no fue consciente. La diferencia entre una lectura espontánea y una analítica es que ésta intenta descubrir no sólo los contenidos pretendidos por el autor, sino aquellos ocultos (Ibídem).

Para hacer una lectura científica de un texto no hay que olvidar que éste contiene cinco bloques importantes de información: el contenido mismo, el emisor del texto, el destinatario del mismo, los códigos utilizados y los canales del texto.

El análisis de contenido es una técnica que en lo fundamental contiene lo siguiente:

### **Esquema panorámico de proceso de análisis de contenido**

1. Determinar cuál es el objeto o tema del análisis
  - 1.1 Qué se quiere investigar
  - 1.2 Qué teoría o marco teórico
  - 1.3 Qué bibliografía o conocimientos previos existen
  - 1.4 Qué texto o textos utilizan
  - 1.5Cuál es la unidad de registro (palabra, sentido, frase, párrafo, pieza completa) y de muestreo que se utilizará
  
2. Determinar el sistema de categorías
  - 2.1 Criterio de categorización
  - 2.2 Precisión/amplitud de cada categoría
  - 2.3 Exclusividad entre categorías (una unidad no puede incluirse en dos categorías)
  - 2.4 Universo completo de categorías (ninguna debe quedar sin sitio donde entrar)
  - 2.5 Sentido de las categorías (ninguna debe ser inútil o irrelevante)
  
3. Codificación previa
  - 3.1 Comprobar si se dan contradicciones
  - 3.2 Comprobar si se dan casos ambiguos
  - 3.3 Comprobar si aparecen significados no previstos que precisen categoría nuevas

- 3.4 Comprobar si el esquema de categorización es válido o necesita mayor precisión
- 3.5 Comprobar si es inadecuado y hay que reformarlo por completo.
  
- 4. Revisar el Código y sus reglas de codificación
  - 4.1 Precisión
  - 4.2 Consistencia
  - 4.3 Estabilidad
  - 4.4 Reproductibilidad
  - 4.5 Validez aparente
  - 4.6 Validez convergente
  
- 5. Retomar el punto tres
  
- 6. Codificar el texto completo
  
- 7. Comprobar la Fiabilidad definitiva
  - 7.1 Todo el texto ha sido codificado conforme al mismo criterio (Manual o Mecánico)
  - 7.2 Varios analistas coinciden en la codificación
  - 7.3 La precisión es aceptable para todo el texto (Ruiz Olabuénaga, 1999).

Dejemos hasta aquí esta discusión, la cual presentamos porque en la actual investigación no despreciamos los datos duros que nos arrojan las encuestas, es más los mostramos como elementos que ayudan en la comprensión del fenómeno que pretendemos atrapar, como se ha podido observar en el primer capítulo del

presente trabajo; el apoyo en otras fuentes fue inevitable e invaluable<sup>18</sup> para la presentación de éstos.

El mostrar que las mujeres se encontraban marginadas de la educación, que su presencia en las universidades se ha venido incrementando desde la segunda mitad del siglo XX, en todo el país y que en algunas carreras alcanza porcentajes mayores al 50%, así como dejar ver la presencia numérica de las mujeres en las organizaciones y el tipo de puestos que ocupan, lo consideramos significativo para ilustrar el fenómeno que estamos estudiando. Y esto sólo podía ser a través de datos duros.

Pero los datos sólo ilustran, acompañan, ayudan, introducen; *esta investigación se centró en recoger historias de vida a través de narraciones*. De ahí la importancia de señalar que son las observaciones, las entrevistas y el tipo de entrevistas. Porque nosotros optamos por las historias de vida a través de entrevistas a profundidad, rescatadas a través de las narraciones, las cuales se hacen inteligibles en el seno de las relaciones vigentes y socialmente aceptadas. Narraciones que adquirieron sentido y significación gracias al *lenguaje*, el cual se nos presenta como una facticidad que construye representaciones simbólicas que dominan la realidad de la vida cotidiana, el cual posee campos de significado que permite elaborar esquemas para describir, explicar e identificar todo, de acuerdo a las convenciones prevalecientes.

---

<sup>18</sup> Existen investigaciones primarias y secundarias. Por investigación primaria se entiende cualquier tipo de indagación en la que el investigador analiza la información que el mismo obtiene, mediante la aplicación de una o varias técnicas de obtención de datos. La investigación secundaria se limita al análisis de datos recabados por otros investigadores. También pueden ser clasificadas como primarias y secundarias la información (obtenida de primera mano o proveniente de otros investigadores) y las fuentes (obtenida de la realidad social o de archivos documentos, censos, etc.) que utiliza el investigador. Todo es importante en la construcción del entendimiento social (Varas y Rubio, 2004).

El lenguaje implica un acopio de conocimientos que se comparten en las interacciones con los otros actores en los espacios socialmente estructurados, es el instrumento que nos permite saber lo que ocurre en la intersubjetividad del actor quien con su relato no sólo integra los acontecimientos de su vida sino las intensas emociones que conlleva cada evento. Con el lenguaje el actor a través de su discurso narrado manifiesta sus experiencias, su identidad de género, afirmado, modificado o en resignificación.

Así pues, como ya ha sido señalado, en esta investigación se rescatan historias de vida de mujeres universitarias que ocupan una posición jerárquica dentro de una organización. La organización será descrita por esas mujeres porque creemos que quién conoce la organización, es el que la vive, por tanto nos inclinamos por darles la palabra a aquellas personas que interactúan dentro de ellas, son ellas las que darán cuenta de lo que sucede en éstas.

Una vez planteado lo anterior se hace necesario hablar sobre lo que se denomina estudio de caso, ya que la presente tesis presenta uno.

### **2.3 Metodología del estudio de caso**

El método de estudio de caso es una herramienta valiosa que mide y registra la conducta de las personas involucradas en el fenómeno estudiado y que ha sido una forma esencial de investigación en la dirección de empresas, entre otras áreas.

En lo metodológico, la investigación científica actual es una espiral inductivo – hipotético – deductivo con dos pasos procesales esenciales: 1) fase heurística o de descubrimiento y 2) fase de justificación – confirmación. Las metodologías útiles para la fase heurística son las cualitativas, mientras que para la fase de



justificación- confirmación, son las cuantitativas. Esto es porque la metodología cuantitativa consiste en el contraste de teoría(s) ya existente(s) a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, y es indispensable contar con una teoría ya construida, dado que el método utilizado es deductivo; mientras que la metodología cualitativa consiste en la construcción o generación de una teoría a partir de una serie de proposiciones extraídas de un cuerpo teórico que servirá de punto de partida al investigador para lo cual no es necesario extraer una muestra representativa, sino una muestra teórica conformada por uno o más casos. La metodología cualitativa ha tenido un papel destacado en el nacimiento y desarrollo de las disciplinas que abordan el estudio de las organizaciones y el campo de la empresa.

Ahora bien, las investigaciones pueden caracterizarse, según su propósito, en descriptivas, explicativas y predictivas. Las investigaciones realizadas bajo la metodología cuantitativa, basadas en un número elevado de observaciones, pueden ser descriptivas y explicativas, mientras que las realizadas bajo la metodología cualitativa (como son los estudios de caso) pueden ser descriptivas y exploratorias, si se pretende conseguir un acercamiento entre la teoría y la realidad.

Ante los argumentos expuestos por varios autores de que los estudios de caso carecen de rigor científico, por permitir que el punto de vista del investigador influya, y además de proporcionar pocas bases para la generalización, Martínez Carazo (2006) argumenta que la epistemología subjetiva del paradigma de la investigación cualitativa (a la que pertenecen los estudios de caso) ve la realidad social como algo construido por las personas, el investigador no puede permanecer distante del fenómeno social en el cual está interesado, debe adoptar el papel de *“instrumento para la recolección de datos”* lo cual le permite acercarse a dicho fenómeno y ser capaz de descubrir, interpretar y comprender la perspectiva de los participantes de la realidad social. En cuanto a la cuestión de la generalización, Martínez (2006) argumenta que está no radica en una muestra probabilística extraída de una población a la que se puede extender los resultados,

sino en el desarrollo de una teoría que puede ser transferida a otros casos, la credibilidad de las conclusiones se basa en la calidad de la investigación.

Por tanto es importante la rigurosidad del método del estudio de caso el cual:

- 1) es adecuado para investigar fenómenos en los que se busca dar respuesta a cómo y por qué ocurren,
- 2) permite estudiar un tema determinado,
- 3) es ideal para el estudio de temas de investigación en los que las teorías existentes son inadecuadas,
- 4) permiten estudiar los fenómenos desde múltiples perspectivas y no desde la influencia de una sola variable,
- 5) permite la aparición de nuevas señales sobre los temas que emergen, y
- 6) juega un papel importante en la investigación (ibídem).

Por otro lado en cuanto a la calidad y objetividad de una investigación científica se mide mediante los criterios de validez y fiabilidad de los resultados. La validez es el criterio para valorar si el resultado obtenido en un estudio es el adecuado, existen varios tipos de validez: de contenido, de criterio (concurrente y predictiva), y de constructo (convergente y discriminante).

Por su parte la fiabilidad se refiere a la consistencia interna de la medida, y también hay varios métodos para medirla: aplicaciones repetidas, formas paralelas, división en mitades y coherencia interna.

La mayoría de los métodos utilizados para medir los criterios de validez y de fiabilidad se basan en una serie de técnicas y coeficientes estadísticos que pueden ser aplicados con mayor facilidad a los estudios cuantitativos.

Para evaluar la calidad y objetividad de un estudio de caso (cualitativos) se hacen las siguientes pruebas:

- 1) validez de la construcción, establece las variables que deben ser estudiadas y las medidas operacionales correctas para los conceptos que se eligen para ser estudiados,
- 2) validez interna, establece las relaciones causales bajo ciertas condiciones y sus variaciones ante otras condiciones, para distinguir relaciones espurias,
- 3) validez externa, establece el dominio en el cual los resultados del estudio pueden ser generalizados, y
- 4) fiabilidad, demuestra en qué medida las operaciones del estudio, como los procedimientos de obtención de datos pueden ser repetidos con los mismos resultados por parte de otros investigadores (Martínez, 2006).

De lo anterior se desprende la importancia del diseño del estudio de caso; este debe contener cinco componentes: 1) las preguntas de investigación, 2) las proposiciones teóricas, 3) la(s) unidad(es) de análisis, 4) la vinculación lógica de los datos a las proposiciones y 5) los criterios para la interpretación de los datos. Así pues es necesario “un protocolo de estudio de caso” como principal instrumento para asegurar la objetividad del mismo y éste contiene los siguientes elementos: semblanza del estudio de caso, preguntas del estudio de caso, procedimientos a ser realizados y guía del reporte del estudio de caso. Por tanto el procedimiento metodológico de la investigación contiene lo siguiente:

Planteamiento del problema, preguntas de investigación y objetivos



Revisión de la literatura y formulación de proposiciones



Obtención de los datos: realización de entrevistas y encuestas,

obtención de catálogos y datos financieros, entre otras



Transcripción de los datos

de entrevistas, tabulación de encuestas, cálculo de ratios de

datos financieros, revisión de catálogos



Análisis global

constante comparación de la literatura con los datos obtenidos para

la codificación de los mismos



Análisis profundo

comparación sustantiva de los resultados con los conceptos de la literatura



Conclusiones generales e implicaciones de la investigación

Por último señalemos que Martínez Carazo (2006) nos dice que no existe un formato aceptado como guía para presentar el informe del estudio de caso; señala que es útil realizar un caso piloto, y que todo estudio de caso debe contener:

- 1) seleccionar la muestra, los casos múltiples son una herramienta poderosa para crear teorías porque permiten la replicación y la extensión entre casos individuales,

- 2) definición de la(s) unidad(es) de análisis, las cuales pueden ser simples o múltiples dependiendo del número de casos,
- 3) recolección de la información, donde el investigador podrá utilizar bases de datos, Internet, entrevistas, documentos etc.
- 4) análisis de la información, señala que es importante que los datos sean analizados en forma inductiva guiado por la literatura inscrita en el marco teórico de la investigación.

El proceso de análisis inductivo señalado es: 1) análisis en sitio, en el lugar donde se recolectan los datos; 2) transcripción de los datos, transcripción y análisis inicial de las entrevistas y notas de campo; 3) foco de análisis, comparación constante de los temas que emergen y codificación de la información; 4) análisis profundo de la información, comparación sustantiva de los encuentros con los conceptos establecidos en la literatura; 5) presentación del análisis al grupo de investigación, obtención del consenso y seguridad en la comprensión del análisis y 6) elaboración de la tesis.

Martínez Carazo (2006) hace las siguientes recomendaciones: a) elegir un tema significativo a la luz de la literatura existente y/o del estado del arte del momento, b) asegurarse de que el estudio es, desde el punto de vista teórico como empírico, completo y coherente a la hora de relacionar las distintas partes del proceso, c) considerar perspectivas alternativas o explicaciones rivales al interpretar los datos, y d) ofrecer un nivel de evidencia tal que lleve al lector a obtener las mismas conclusiones alcanzadas en el informe final.

El estudio de caso enfatiza no sólo en la construcción de teorías, sino que también incorpora las teorías existentes, lo cual revela una mezcla de la inducción con la deducción.

## 2.4 Historias de vida. Método biográfico

A lo largo de los últimos 25 años, una revolución metodológica tuvo lugar en las ciencias sociales, como resultado los límites entre las distintas disciplinas comenzaron a desdibujarse. Las ciencias sociales y políticas, junto con las humanidades se están acercando. La investigación cualitativa es, entre otras cosas, el nombre de un movimiento reformista que comenzó durante la primera mitad de los años setenta. Los paradigmas crítico e interpretativo, en sus múltiples formas, son centrales para este movimiento. Éste incluye formulaciones paradigmáticas múltiples y, también complejas críticas epistemológicas y éticas, a la metodología de investigación tradicional en las ciencias sociales.

Los investigadores cualitativos pusieron en práctica un enfoque interpretativo crítico que les permitió comprender las condiciones de la vida cotidiana desde la primera década de este siglo. Esta comunidad de científicos está llegando tentativamente a acuerdos, no sin salvar grandes dificultades.

Asiduamente estos investigadores ponen a prueba la distinción entre lo “real” y lo “construido” con el entendimiento de que todos los eventos y las interpretaciones están mediados y hechos realidad a través de prácticas materiales e interactivas, a través del discurso, la conversación, la escritura y la narrativa; a través de artículos científicos y relatos realistas, pos-realistas y per-formativos. Se ha dejado atrás el mundo del realismo ingenuo y ahora se sabe que, por ejemplo, un texto no refleja el mundo, sino que lo crea. Hoy ya muchos han aceptado que toda investigación está orientada moral y políticamente (Denzin y Lincoln, 2011: 23-41).

Pero lo cualitativo no es nueva forma parte de la larga tradición de las ciencias sociales. Dilthey, Simmel y Weber (como ya ha sido señalado en el presente trabajo) insistieron en la importancia de la interacción social, la actividad con sentido y creativa de los actores y las múltiples dimensiones de la subjetividad, y los estudios a partir de biografías e historias de vida, sea como método, sea como

enfoque, sea como instrumento de investigación, sea como estudio de caso que verifica tal o cual teoría interpretativa han revalorizado esa tradición desde diversas perspectivas y orientaciones. La sociología histórica, la historia de las mentalidades, la psicología y antropología social cada vez más se interesan en historias y relatos de vida (Mallimaci y Giménez, 2006).

La historia oral como proceso descriptivo y narrativo es tan antiguo como la historia misma, era la transmisión oral la forma de perpetuar los acontecimientos, conocimientos y saberes. En este ámbito, las historias de vida ensalzan el proceso de comunicación y desarrollo del lenguaje para reproducir una esfera importante de la cultura coetánea del informante y su aspecto simbólico e interpretativo, donde se reproduce la visión y versión de los fenómenos por los propios actores sociales (Arjona y Checa, 1988).

La historia de vida se centra en un sujeto individual y tiene como elemento medular el análisis de la narración que este sujeto realiza sobre sus experiencias vitales. Atkinson describe la historia de vida como “el método de investigación cualitativa para reunir información sobre la esencia subjetiva de la vida entera de una persona...” (citado por Mallimaci y Giménez, 2006:176).

Las historias de vida fueron aplicadas por primera vez por el departamento de sociología de la Universidad de Chicago, que acabaría siendo el centro de la disciplina en los Estados Unidos durante muchos años y fundando una línea de pensamiento sociológico, denominada la Escuela de Chicago.

Thomas y Znaniecki, miembros de ese departamento, publicaron en 1918 la obra *The polish peasant in Europe and America* (El campesino polaco en Europa y los Estados Unidos de América), un estudio macrosociológico, donde lo novedoso era la metodología empleada durante los ocho años que duró la investigación. La información se basó en materiales autobiográficos, correspondencia familiar, facturas y otros documentos personales, resaltándose la actitud y la definición de la situación por el actor, poniéndose de relieve el énfasis en los aspectos interpretativos.

Este enfoque se convertiría en una de las características definitorias del producto teórico de la Escuela de Chicago: el interaccionismo simbólico. Esta obra clarificó el marco y espacio intelectual en el que esta disciplina puede observar y explorar. La Escuela de Chicago, que tuvo su gran apogeo en los años 20, en la década siguiente estuvo caracterizada por su declive, la tradición oral perdió su importancia para cedérselo a sistemas teóricos más explícitos y codificados, como el funcionalismo estructural. Sin embargo, esta actitud metodológica, la oral, tras haber sido denostada, cobra interés en los últimos tiempos, dónde aparecen incontables investigaciones orales y biográficas. De este modo, las historias de vida se han convertido en un fructífero complemento a otras técnicas utilizadas y supone un puente de comunicación entre distintas disciplinas académicas (Arjona y Checa, 1988).

En el texto “El relato de vida: interfaz entre intimidad y vida colectiva” de Eugène Enriquez (2002) inicia diciendo que la moda en la “historia de vida” es explicada por la desaparición o debilitamiento de los “grandes relatos” o ideologías dominantes como el marxismo y el liberalismo. A lo anterior, que es cierto, debe incluirse que el relato de vida debe ser aprendido desde el interior para que sea posible captar las demás razones que condicionan su creación y su difusión.

El relato de vida, es una reflexión de lo social a partir de un relato personal. Por eso se sustenta en la subjetividad y la experiencia del individuo, no teniendo que ser este último una persona especial, ya que sólo basta con ser parte de la sociedad a la cual se estudia. Tanto Daniel Bertaux como Franco Ferrarotti (Mallimaci y Giménez, 2006: 2), ambos con una amplia trayectoria en la aplicación de historias de vida en sus investigaciones, defienden lo biográfico en tanto enfoque teórico-metodológico y no simplemente como herramienta o técnica. El primero insiste en historias de familias y en sumar otras fuentes, el segundo sólo se interesa en el relato de vida de una persona pues ella sintetiza lo social, lo estructural, las múltiples mediaciones (Ibídem).



Para la perspectiva del sociólogo italiano Franco Ferrarotti (1983, 1991) la historia de vida no es un método o una técnica más, sino una perspectiva de análisis única. El relato de una vida debe verse como resultado acumulado de las múltiples redes de relaciones en las que, día a día, los grupos humanos entran, salen y se vinculan por diversas necesidades. Esta manera de comprender la historia de vida nos permite descubrir lo cotidiano, las prácticas de vida abandonadas o ignoradas por las miradas dominantes, la historia de y desde los de abajo. Significa profundizar en el mundo de los valores, de las representaciones y subjetividades que escapa a la atención de las ciencias sociales en nombre de datos y actos “desencarnados”. Para este autor, las experiencias y valores compartidos constituyen el hilo conductor y el objeto privilegiado de las ciencias sociales. Critica así al positivismo dominante hecho ciencia en ciertos ámbitos académicos (Mallimaci y Giménez, 2006).

Lo valioso para este autor es el relato hecho historia, la persona que crea y valora su propia historicidad. Con la posibilidad del relato de vida, la persona (sea de cualquier grupo o clase social que sea) se apropia y adueña de lo que vive en una relación de igualdad con el investigador (Ibídem). A través de lo biográfico se puede llegar a conocer significados y contextos de significados de lo individual en tanto parte de lo social o a indagar estructuras y normas sociales. El sujeto no habla de lo íntimo como su sensación, sino que habla de su ‘mi’ social como lo definiría George Mead (citado por: Mallimaci y Giménez, 2006).

El relato (oral o escrito), es en principio la expresión de un ser vivo, que se reconoce como tal, que narra sucesos, que evoca su experiencia, sus sentimientos, sus emociones de manera concreta, que habla de su universo social y qué envía un mensaje cuyas claves entrega a los otros; siempre expresa la condición humana. El narrador tiene entonces la voluntad de a) reconstruirse, b) de dar sentido a los pensamientos a las acciones anteriores, c) de prepararse para el futuro, d) de dar a la “voluntad de vivir todas sus posibilidades, e) de contar a otros lo que él es, f) de no ceder a la tentación de transformar el relato en novela,

y g) prolongándose en su intimidad y tomando “los caminos misteriosos que van hacia el interior, comenzar a desprenderse de sí mismo (Enriquez, 2002).

Enriquez (2002) señala que para que el narrador pueda realizar el relato de vida debe considerar tres elementos estructurados en todo relato:

- 1) la crónica (se transforma progresivamente en historiador y es capaz de categorizar y jerarquizar los sucesos),
- 2) la epopeya (el sujeto que supera bien las pruebas como en los poemas antiguos, pero aquí no resulta siempre vencedor, tampoco tiene una muerte gloriosa, a menudo continua viviendo situaciones dolorosas ) y
- 3) el mito (el narrador, sueña una historia personal y común y arrastra a los interlocutores en su epopeya, salvándose y salvándolos, los mantiene vivos en el relato creado).

Una vez producido el relato, Geertz (1995) propone que el análisis del mismo se realice a través de tres pasos fundamentales: 1) presentar las acciones casi con lujo de detalle, como una parte etnográfica y como base para interpretar; 2) encontrar los códigos socioculturales de esos hechos; y 3) interpretarlos en relación con la teoría. Esta aproximación se acerca a la descripción propuesta desde la antropología.

¿Qué fundamento se puede aducir para sostener una investigación centrada en la historia misma? En palabras de Ferrarotti (1981, p. 4), “la historia de vida es la contracción de lo social en lo individual, de lo nomotético en lo idiográfico”. Siendo esto así, en la vida de cada cual está toda su sociedad vivida subjetivamente, que es la única manera de ser vivida que una sociedad tiene, pues una sociedad existe en sus miembros o no existe en absoluto (Mallimaci y Giménez, 2006).

La persona que narra su historia tiene control sobre muchos de los datos de esa historia, esto es, al disponerse a narrarlos, tiene conciencia de ellos y por lo mismo controla si los va a narrar o no y cómo los va a narrar. Sobre otros no lo tiene ya sea porque los ha olvidado, ya sea porque “se le salen” sin querer, ya sea porque

están distorsionados en su memoria, pero sobre los significados no tiene ningún control pues están presentes en toda su vida y en toda su forma de narrarla: en el lenguaje, en la organización, en el ritmo de la narración, en la veracidad tanto como en la falsedad consciente o inconsciente de lo narrado, etc. La persona no posee los significados sino que es poseída por ellos. En este sentido, Ferrarotti afirma que la sociedad está en cada persona. Lo importante en esto es que en la historia de vida de una persona se conoce toda una sociedad no tanto en sus datos, que pueden conocerse de múltiples maneras, sino en las estructuras profundas que constituyen su sentido. Para esto, no hay mejor vía que la “historia de vida”. La “historia de vida” se convierte, así, en todo un enfoque epistemológico para el estudio de las realidades sociales. No solamente en un método propio sino en toda una manera autónoma de investigar, con sus propios fundamentos teóricos y sus propios modos de conducir la producción del conocimiento (Mallimaci y Giménez, 2006).

Es necesario señalar que: por «historia» entendemos la historia en minúsculas, de «personas comunes»: no se refiere a las hazañas de héroes y grandes conquistadores, hombres de ciencia, políticos o banqueros famosos; al contrario, es el reflejo de una vida sencilla, sin fama ni gloria. En cuanto al término «vida», también se diferencia de las biografías que narran los escritores o las memorias que describen personas de relevancia política, histórica o social; más bien es el relato contado en primera persona por un protagonista cualquiera, «un hombre (en este caso mujeres) de la calle»; aunque ha de ser una persona que se exprese con cierta fluidez y venga acompañado de una buena dosis de memoria (Arjona y Checa, 1988).

Enriquez (2002) dice que probablemente el éxito actual de las historias de vida, se debe a este surgimiento del individuo masificado y deseoso de saber todo sobre él, puede llegar a ser un proceso de liberación y acercamiento de los seres humanos. Las historias de vida pueden caer también bajo el rubro, de lo que se ha dado en llamar “la historia desde abajo”, desde el hombre común en la vida cotidiana (Mallimaci y Giménez, 2006).

Las historias de vida son rescatadas por medio de relatos; "...no sólo contamos nuestras vidas como relatos; existe también un sentido importante en el que nuestras relaciones con otros se viven de una forma narrativa" (Gergen, 2006: 163) "...las narraciones del yo no son posesiones fundamentales del individuo sino de las relaciones: son productos del intercambio social...el término autonarrativo se refiere a la explicación que presenta un individuo de la relación entre acontecimientos autorelevantes a través del tiempo" (Gergen, 2006:164)

Las autonarraciones son recursos conversacionales, construcciones abiertas a la modificación continuada a medida que la interacción progresa. Las personas en este caso no consultan un guion interno, una estructura cognitiva o una masa a perceptiva en busca de información o guía; no interpretan o leen el mundo a través de lentes narrativas, no son los autores de sus propias vidas. Más bien la autonarración es una suerte de instrumento lingüístico incrustado en las secuencias convencionales de acción y empleado en las relaciones de tal modo que sostenga, intensifique o impida diversas formas de acción. Como dispositivos lingüísticos las narraciones pueden usarse para indicar acciones venideras, pero no son en sí mismas la causa o la base determinante para tal tipo de acciones; en este sentido las autonarraciones funcionan más como historias orales o cuentos morales en el seno de una sociedad. Son recursos culturales que cumplen con ese tipo de propósitos sociales como son la autoidentificación, la autojustificación, la autocrítica, y la solidificación social...las narraciones, más que reflejar crean el sentido de lo que es verdad como un acto inteligible (Gergen, 2006:165-166)

¿Cuáles son los requisitos para contar un relato inteligible dentro de la cultura actual de Occidente? En palabras de Gergen (2006):

- primero es necesario establecer un punto final; es decir un relato aceptable tiene en primer lugar que establecer una meta, un acontecimiento a explicar, un estado que alcanzar o evitar, un resultado de significación;

- en segundo lugar, hay que seleccionar los acontecimientos relevantes para el punto final ya que uno no está libre para incluir todo sino sólo aquello que es relevante;
- en tercer lugar propone la ordenación de los acontecimientos, él sugiere la ordenación lineal de carácter temporal;
- en cuarto lugar nos señala que es necesaria la estabilidad de la identidad ya que una narración bien formada es aquella en la que los personajes poseen una identidad continua o coherente a través del tiempo,
- en seguida expone que son necesarias las vinculaciones causales ya que proporcionan una explicación del resultado, y por último
- los signos de demarcación para indicar el principio y el final (Gergen, 2006: 166-169)

Gergen (2006:169-179) afirma que es importante que las narraciones de vida cotidiana estén bien formadas ya que las historias personales no son meramente un modo de contar a alguien su propia vida, sino son los medios a través de los cuales las identidades pueden ser moldeadas. Los relatos de la propia vida como resultado de una larga lucha ascendente, como un declive trágico, o como una continuada epopeya o saga, en la que uno sufre derrotas pero renace de sus cenizas para conseguir el éxito es un relato creíble, en nuestra cultura Occidental. Entre más capaz sea la persona de construir y reconstruir su auto narración será más capaz de tener relaciones efectivas. La autobiografía es por lo general una macro narración ya que abarca amplios periodos de tiempo y tiene como telón de fondo la historia.

Las construcciones narrativas son herramientas esencialmente lingüísticas con importantes funciones sociales. Pensemos, por ejemplo en la identidad la cual para Gergen (2006: 179-181) no es un logro de la mente sino de las relaciones que se tienen y dado que se cambia de relaciones a lo largo de la vida, se puede pensar que se logra o no estabilidad dentro de algunas de esas relaciones; ¿cómo

dar cuenta de ello? La narración que puede parecer monológica al lograr establecer la identidad descansa inevitablemente en el diálogo, así se entretajan las identidades narradas en el seno de una cultura sirviendo para unir el pasado con el presente y significar las trayectorias futuras garantizando un futuro relacional.

Ahora bien, la validez narrativa depende fuertemente de la afirmación de los demás. Este depender de los demás sitúa al actor en una posición de interdependencia precaria, ya que del mismo modo que la autointeligibilidad depende de si los demás están de acuerdo sobre su propio lugar en el relato, también la propia identidad de los demás depende de la afirmación que de ellos haga el actor (Gergen, 2006: 183).

Los individuos al narrar sus historias de vida, dan cuenta y reconstruyen su historia, es una declaración acerca de lo que son, de lo que han sido y desean ser. La autonarración, de las mujeres con las que trabajamos, muestra la identidad genérica y como ha sido moldeada.

## **2.5 Las historias de vida a través del análisis del discurso**

*“...las descripciones más populares del proceso de fertilización adoptan la forma de un cuento de hadas en el que múltiples espermatozoides activos (la figura heroica) luchan contra grandes adversidades para conquistar el castillo y penetrar en el ovulo de la princesa. Mientras tanto la princesa espera sentada pasivamente al valeroso y afortunado ganador del combate (el viejo mito del varón activo y poderoso y la hembra pasiva y desvalida)...Y si la historia fuera diferente si se incorporase a una exótica sirena-ovulo que atrajera con sus*

*cantos a los desvalidos y desventurados espermatozoides hasta su guarida y que después les hiciera señas para que se acercaran seleccionando a uno y destruyendo despiadadamente al resto. Entonces el ovulo sería el fuerte y dominante. Nuestra percepción de la realidad cambiaría radicalmente, según el relato”.*  
*Emily Martin*<sup>19</sup>

Este trabajo apunta hacia la comprensión de la identidad de género dentro de las organizaciones atendiendo al conocimiento de las narraciones que sus integrantes hacen y encarnan de ellas.

Hemos señalado como objetivo: analizar la re-significación de las identidades de género que se construyen en la cotidianidad dentro de una organización (producto del ejercicio de la práctica administrativa). Pero cómo lograr esto.

Como ya se ha señalado hemos identificado que en el último siglo la mujer ha abandonado el ámbito privado e incursionado al público de una manera abrupta, por decir lo menos. Un lugar donde esto puede constatarse es en las universidades, espacio del saber, prohibido a la mujer, reino de la masculinidad, celosamente guardado para los hombres.

La mujer incursionó en la educación superior y sorprendentemente muchas carreras consideradas masculinas se feminizaron. Una de ellas es la administración. Pero la administración desde nuestra perspectiva tiene un valor simbólico, ya que es el espacio de producción y reproducción del capital. De esta manera la mujer administradora incursiona en el sitio neurálgico de la producción del sistema mismo: las organizaciones productivas, las empresas.

---

<sup>19</sup> Citado por Gergen y Gergen (2011), *Reflexiones sobre la construcción social* Paidós; España, pág. 32

Poco a poco se han sostenido y han escalando posiciones estratégicas dentro de las organizaciones. Pero por qué más mujeres estudian administración, cómo esto se ve reflejado dentro de las organizaciones, qué están haciendo las mujeres para tener acceso a puestos de poder dentro de las organizaciones, el hecho de que las mujeres tengan poder modificar a las organizaciones, las modifica a ellas mismas; cómo viven cotidianamente estas mujeres sus relaciones personales, familiares; se siguen percibiendo como las hijas, hermanas, esposas, madres, rol que socialmente les fue asignado o su identidad se ha re-significado y si esto es así, qué impacto tiene en lo organizacional y en lo social, son preguntas que sólo ellas pueden responder.

Por lo tanto la única manera que encontramos es preguntando a mujeres que han estudiado una carrera universitaria y que trabajan en alguna empresa, permitiendo que nos narren su historia y cómo es vivir siendo mujer dentro de esas organizaciones.

Por tanto se hicieron entrevistas a profundidad a mujeres que ocupan un puesto administrativo relevante dentro de alguna organización. Una de ellas en una empresa mexicana internacional, líder en su ramo; otra un puesto importante en un banco internacional con presencia en el país. Queremos que ellas describan su realidad, su narración, su historia de vida, nos permitirá evaluar si hay una re-significación de las identidades de género y si estas tienen un referente en la vida social; a través de sus narraciones reconstruiremos a las organizaciones.

Así pues, hemos optamos por una metodología cualitativa y elegimos el método biográfico, en el cual la historia personal es importante, también hemos señalado que se dio la palabra a mujeres, haciéndoles entrevistas a profundidad, dejando que nos narren su vida, sus experiencias, sus percepciones, sus relaciones de género, dentro y fuera de la organización. También hemos señalado que los individuos al narrar y reconstruir su historia, hacen una declaración acerca de lo que son, de lo que han sido y desean ser mostrado su identidad genérica y cómo ha sido moldeada en un **proceso relacional**.



Gergen dice que uno de los puntos de partida teóricos más atrayentes surge de la *teoría relacional*: el intento de dar cuenta de la acción humana en términos de un *proceso relacional*, intentando moverse más allá del individuo singular para reconocer la realidad de la relación y propone un enfoque relacional que considera la autoconcepción no como una estructura cognitiva privada y personal del individuo sino como un discurso acerca del yo; el yo como una narración que se hace inteligible en el seno de las relaciones vigentes, ya que las narraciones del yo no son posiciones fundamentalmente del individuo sino de las relaciones, son producto del intercambio social. Asegura que utilizamos relatos para identificarnos con otros y a nosotros mismos (2006: 232).

Como ya ha sido señalado en el inciso anterior Gergen señala que el término autonarrativo se refiere a la explicación que presenta un individuo de la relación entre acontecimientos autorrelevantes a través del tiempo, con el cual los acontecimientos de la vida son referidos sistemáticamente y hechos inteligibles por el lugar que ocupan en una secuencia o proceso en desarrollo, haciendo que la identidad presente sea resultado sensible de un relato (Gergen, 2006).

Las narraciones son recursos convencionales, construcciones abiertas a la modificación continuada a medida que las interacciones progresan. La autonarración es una suerte de instrumento lingüístico incrustado en las secuencias convencionales de acción y empleado en las relaciones de tal modo que sostenga, intensifique o impida diversas formas de acción (Gergen, 2006).

Como dispositivo lingüístico, las narraciones pueden usarse para indicar acciones venideras, pero no son en sí mismas la causa o la base determinante para tal tipo de acciones, en este sentido las autonarraciones funcionan más como historias. Ante la discusión de los especialistas de sí las narraciones reflejan o no la verdad, Gergen dice que los relatos hacen las veces de recursos comunitarios que la gente utiliza en las relaciones vigentes. Desde su punto de vista las narraciones, más que reflejar, crean el sentido de lo que es verdad (Ibídem: 233-235).

El uso de la narración como fuente de información científica ha ido evolucionado como se aprecia en los trabajos de Bruner (1990; 1996; Edwards, 1997), quien ha desarrollado un modelo que en su presentación en *Acts of Meaning*, tenía cuatro elementos y para la aparición de la *The Culture of Education* propone el uso de lo que denomina nueve universales de los relatos a saber:

1. Una estructura de tiempo cometido. Las narraciones segmentan arbitrariamente el tiempo, imprimiéndole una serialidad de momentos cruciales cuya lógica se resuelve en el relato mismo.
2. Particularidad genérica. Las narraciones se ajustan a un género dramático típico, buenos vs malos.
3. Las acciones tienen razones. Estos relatos siempre se soportan en razones, que generalmente son intenciones, valores, etc.
4. Composición hermenéutica. Las narraciones soportan muchas interpretaciones, no hay reglas para establecer la pertinencia de ellas.
5. Canonicidad implícita. Las narraciones tiene direcciones siempre trascendentes, tiende a superar comportamientos atávicos y en su desarrollo aumentan la intensidad épica.
6. Ambigüedad de la referencia. Las narraciones son incomprobables, no están diseñadas para la contrastación empírica, y aun cuando lo logremos sus elementos siempre podrán ser cuestionados.
7. La centralidad de la problemática. Las historias que merecen ser contadas surgen de la identificación de sus propias problemáticas. Ilustran su solución, son ejemplares y consiguen finalmente orientar la percepción.
8. Negociabilidad inherente. Sabemos que las versiones pueden discrepar, pero difícilmente se busca consensuarlas, la existencia de *tu versión*, no invalida la pertinencia o aceptabilidad de *mi versión*.
9. La extensibilidad histórica de la narración. Las posibilidades de ilación o de establecimiento de relaciones de causalidad entre los relatos es infinita (Mendoza Molina y García Herrera, s/f:5).

Con todo, como señala Bruner (1996), diseccionar el proceso de construcción narrativa de la realidad es un ejercicio de difícil concreción, porque *estamos en una época en la que el puritanismo intolerante del “método científico” se reconoce como no menos encorsetador que los dogmas religiosos que se proponía destruir. (p.168)*. Pero la dificultad no implica imposibilidad.

Por otro lado el análisis del género dentro de las organizaciones a través del discurso que está presente dentro de éstas, está presente desde el siglo pasado. En la década de los noventas aparecieron un conjunto de trabajos que exploraron cómo se pone en juego el género dentro de las organizaciones, examinando de qué modo el habla y la conducta cotidiana constituye y reproduce las identidades masculina y femenina, al poner en juego una imposición de proceso relacional genérico. El género, su formación y su papel en la estructuración organizacional son los problemas tratados en esas investigaciones (Mumby y Clair, 2000:278).

Las investigaciones organizacionales de las feministas parten de la base de que las organizaciones son altamente patriarcales, por lo que privilegian los modos masculinos de pensar y de organizar el mundo. En este contexto la investigación feminista tiene lugar en varios frentes distintos pero afines.

En primer lugar existen trabajos críticos sobre los prejuicios instrumentales percibidos como masculinos que afectan las formas en que se estudian las organizaciones, desde esta perspectiva se considera que el conocimiento y el discurso producidos por los estudiosos de las organizaciones reflejan una visión masculina del mundo, orientada a la eficiencia, la racionalidad, el control, etcétera.

En segundo lugar las investigaciones feministas abordan las prácticas cotidianas de la vida organizacional, con el fin de desentrañar los procesos mediante los cuales la acción pone en juego al género.

Se puede señalar un tercer campo que aborda la intersección del género, la raza y la sexualidad, estas investigaciones exploran sistemáticamente el modo como, mediante el habla cotidiana, los individuos se construyen a sí mismos y a los

demás en relación con la raza y el género. El texto de Frankenberg *“Mujeres blancas, cuestiones raciales”* (1993) analiza la forma en que las mujeres construyen la raza por medio de su discurso (citado por Mumby y Clair, 2000).

Así pues, a través del discurso (relato de su historia de vida) de las mujeres que entrevistamos, conocemos la forma en que re-significan su identidad de género, el cual se construye en las interacciones cotidianas dentro de las organizaciones y éstas últimas están permeadas por discursos dominantes dentro del espacio estructurado que constituye la organización.

En este punto los trabajos de Van Dijk son de especial importancia para nosotros dado que sostenemos que las relaciones de género son asimétricas, lo que se traducen en desigualdad social, política y económica, este autor, en un estudio sobre el discurso gerencial corporativo, mostró de qué modo la élite gerencial reproduce por medio del habla, puntos de vista racistas acerca de los grupos minoritarios, subordinados; ocupándose de los mecanismos lingüísticos sutiles con los que construyen discursivamente a las minorías y se las sitúa como diferentes e inferiores a los blancos (Mumby y Clair, 2000). Así que los grupos organizacionales dominantes reproducen las relaciones de dominación existentes y por tanto la dominación de género.

Ahora bien, en esta relación entre el discurso, la organización y la dominación puede suceder que los miembros del grupo oprimido encuadran discursivamente su propia opresión de modo que pueden contribuir a o perpetuarla, o puede suceder que los miembros del grupo oprimido puedan penetrar discursivamente la forma institucionalizada de su opresión construyendo y reproduciendo discursivamente su nueva posición de igualdad o dominio.

Se hace necesario entender qué es el discurso y el contexto en el cual se da.

Para esto retomemos a Van Dijk (2011) quien asegura que para interpretar plenamente un discurso es necesario comprenderlo en su contexto. Los contextos han sido definidos clásicamente como el entorno relevante del lenguaje y pueden

incluir muchos tipos de propiedades de la situación social en diversos niveles, los cuales pueden influir en la producción, las estructuras y la comprensión del discurso, aunque los participantes no siempre sean conscientes de ello o aunque los analistas no siempre puedan observarlos o detectarlos.

Van Dijk dice que los contextos (definidos como las propiedades relevantes de las situaciones sociales) no influyen en absoluto en el discurso. No existe una relación directa entre los aspectos de la situación social y el discurso, simplemente porque las propiedades sociales de la situación no están directamente involucradas en los procesos cognitivos de la producción y la interpretación del discurso. Esto es los contextos no son objetivos sino subjetivos. No son una selección relevante de las propiedades sociales objetivas de la situación, sino una definición subjetiva de la situación. Por tanto un contexto es lo que los propios participantes de una situación social definen como relevantes (Ibídem: 20).

Sí Van Dijk dice que los contextos son definiciones subjetivas se hace necesario explicar la naturaleza de estas representaciones mentales. Los modelos mentales representan o construyen subjetivamente las situaciones en las que hablamos o acerca de las cuales hablamos. Estos modelos mentales subjetivos explican el hecho de que las personas construyan sus propias representaciones personales de un evento, con su propia perspectiva, sus intereses, su evaluación sus emociones y otros elementos, basándose en su singular historia personal o en su experiencia subjetiva en curso (Ibídem).

Los modelos (representaciones subjetivas de un episodio) se almacenan en la memoria episódica, la cual es de largo plazo. Estos modelos mentales no son completamente subjetivos también tiene importancia la dimensión social e intersubjetiva, por tanto combina lo personal con lo social (adquirido del conocimiento sociocultural el cual es compartido).

Van Dijk denomina modelos de contexto a esos modelos mentales de episodios comunicativos y es el modelo de contexto el que juega un papel clave en los procesos mentales involucrados en la producción y recepción del discurso. Pero

para que se dé la interacción y el discurso las personas no sólo construyen su modelo mental sino también representaciones de los otros (las otras mentes) ante la necesidad de saber lo que el otro quiere obtener con su discurso y acciones, por tanto los individuos tienen que construir hipótesis prácticas y estratégicas acerca de los objetivos de los otros. Estos modelos de contexto son dinámicos y se adaptan a los cambios en la situación comunicativa (Ibídem).

Ahora bien, acordemos que una autonarración es un relato. Que un relato parezca exacto o no depende de una tradición común desde la que éste se valora. En este sentido decir la verdad es decir algo que encaje con las tradiciones de una comunidad en particular. En cualquier cultura existen muchos juegos lingüísticos diferentes, es decir, convenciones locales para describir y explicar las cosas. Pero entrar en una cultura y jugar con reglas distintas de las que rigen podría resultar peligroso.

Las palabras impregnan habitualmente nuestras actividades, nuestra forma de hablar y de movernos y también los objetos que tenemos y cómo los usamos. Las palabras que usamos informan a las personas de las acciones que pueden realizar. Si lo que tomamos como real se deriva de un acuerdo común para entenderlo así, entonces lo que llamamos verdad sólo existe en el seno de esas relaciones personales. La verdad únicamente existe en el contexto de una comunidad.

Toda construcción de lo real está insertada en un sistema de vida y todos los sistemas de vida están basados en valores. Esto significa que cualquier declaración de lo que es verdad va invariablemente unida a una tradición de valores. Los problemas aparecen cuando en un contexto determinado la pretensión de la verdad se trata como si fuera la Verdad trascendental, como sucede con la mayoría de las afirmaciones absolutas sobre el conocimiento, la humildad de lo local se sustituye por la arrogancia de lo universal (Gergen y Gergen, 2011: 9-28)

Un último punto antes de concluir este inciso, y que es necesario abordar tiene que ver con la objetividad de las historias de vida rescatadas a través de narraciones. Una de las críticas realizadas a las metodologías cualitativas era su falta de objetividad, pero ¿cómo ha sido entendida ésta? Los sinónimos más próximos a objetividad son: realista, exacto, correcto. Pensado así una mente objetiva es aquella que refleja sistemáticamente el carácter del mundo externo. Se trata de una mente que está precisamente sintonizada con los matices y variaciones de las condiciones externas. Quien es objetivo “ve las cosas en cuanto lo que son”, “está en contacto con la realidad”, “piensa las cosas tal como son”. El individuo alcanza la objetividad cuando todas y cada una de las alteraciones del mundo externo o material producen una alteración equivalente del estado mental del individuo (Gergen, 2006: 148).

Pero siempre que alguien define qué es la “realidad”, está invariablemente hablando desde la perspectiva de una tradición cultural. Describir una experiencia requiere representarla desde un punto de vista concreto, de un idioma determinado o utilizando algún tipo de lenguaje visual u oral específico. Así no se trata de lo que “es”, sino de lo que “es” para nosotros (Gergen y Gergen. 2011: 13-14).

Gergen (2006) nos dice que en todas las ciencias y ámbitos con pretensiones de objetividad se da el intento generalizado de establecer las condiciones de replicabilidad pública. Los estudios de investigación son referidos de modo que otros puedan repetirlos, los detalles son explicados de modo que permitan a otros observar los mismos acontecimientos y recoger pruebas corroboradas.

La objetividad deriva, por consiguiente, de una multiplicación de las subjetividades. Esta institucionalización de la objetividad no es un detalle sin importancia, ya que en cuanto el control de la objetividad se convierte en un asunto de alta política social, descubrimos que, en realidad, ciertos modos de conducta satisfacen los criterios comunitarios de la objetividad en la acción (Ibídem).

Aunque los individuos no pueden cumplir esta tarea privadamente, pueden comportarse de modo que generen imputaciones de objetividad a partir de una amplia comunidad. En las comunidades científicas la objetividad se logra de una manera más característica en la comunicación escrita y hablada. Así pues, el problema es cómo aprender a ser objetivo en el uso del lenguaje (Ibídem).

En la concepción mecanicista opera una gama de técnicas que permiten que los autores hablen con autoridad. Las convenciones retóricas que separan el sujeto del objeto, caracterizando el mundo objetivo, estableciendo la presencia (y la ausencia) de la autoría y limpiando las lentes de la percepción, se encuentran entre los medios más destacados para generar el sentido de la objetividad (“las gráficas hablan por sí mismas”, “se observó que los sujetos se sentían molestos”, “los resultados demostraron que...”). Podemos decir que la objetividad es algo inherente a las prácticas de escritura y habla situadas histórica y culturalmente.

Pero ¿Es esto objetividad? Es difícil dismantelar la dicotomía objetivo-subjetivo y sus prácticas discursivas y en opinión de Gergen el discurso de la objetividad amenaza a la rica y variada gama de formas lingüísticas alternativas; citando a Umberto Maturana propone que la llamada escritura objetiva sea puesta entre paréntesis, simbolizando su carácter local y clientelista y retomando a Van Maanen propone la “escritura confesional” (hechas en primera persona) y la “escritura impresionista” (narraciones imaginativas) para ir sentando las bases de un futuro más responsable y creativo (Gergen, 2006: 149-162).

## **2.6 Construir un caso**

*El olvido es una fuerza que permite tener la mirada fresca.  
Olvidar las teorías y los préstamos del pensamiento remite  
antes que nada a esta materia prima que es el orden de lo*



*común y corriente. Olvidar lo aprendido puede ser prueba de fecundidad en una investigación al mismo tiempo desengañada y exigente.*

*Maffesoli*

El caso es: el género dentro de las organizaciones. El género esta hecho de significados, todo esto ocurre en lo social: el género es la construcción simbólica cultural de la diferencia sexual; pero esta construcción que se hace en lo social ocurre dentro de las personas. Lo social está dentro de las personas. Recordemos el modelo de Berger y Luckmann: en un primer momento hay una **externalización** donde la subjetividad emerge del sujeto para implantarse en el mundo, este mundo interno de los sujetos se **objetiva**, se materializa, existe, es real; para posteriormente dar paso a una **internalización** de ese mundo real, es decir los significados socialmente adquiridos habitan en la conciencia de los individuos, están dentro de ellos en sus cabezas y en sus acciones cotidianas. Esa diferencia entre hombres y mujeres es una externalización de la subjetividad, pero es real, es objetiva e internalizada en cada uno de los seres hombres o mujeres ¿Cómo puedes saber lo que ocurre dentro de las personas, si esto esta internalizado? A través de lo que ellos nos narran.

Ahora bien, esta construcción simbólica cultural de la diferencia sexual, que ha generado relaciones asimétricas entre hombres y mujeres, se está modificando cuando los roles tradicionales se trastocan permitiendo a algunas mujeres salir del espacio privado (el doméstico, del hogar y los hijos), al público, (el de la educación, del trabajo y la remuneración). El acceso de algunas mujeres a la educación superior, les ha permitido la entrada a las organizaciones como administradoras, ocupando posiciones de poder en la escala jerárquica organizacional y trasformando sus interacciones cotidianas dentro de un espacio específico: el organizacional.

Así las relaciones de género que se producen y reproducen en las organizaciones, se están viendo modificadas como resultado del conjunto de cambios sociales, las mujeres al ocupar puestos administrativos y tener nuevas interacciones se convierten en sujetos protagónicos de sus proyectos de vida, y pueden plantear una re-significación de su identidad de género. Pero ¿cómo saber si hay una re-significación de su identidad de género?

La re-significación de su identidad de género, producto de sus nuevos roles y de ocupar posiciones de autoridad dentro de las organizaciones, ocurren dentro de las personas, no podría ser de otra manera. Se piensan y se saben diferentes ¿Cómo poder dar cuenta de una re-significación de esta naturaleza? ¿Cómo saber si hay una re-significación de su identidad de género? ¿Cómo saber que la organización es responsable de esta re-significación? ¡Sí esto es algo que ocurre al interior de las actores! La única manera de saberlo es preguntando y dejando que hablen, que nos narren sus vidas, sus experiencias. Sí esto es algo que sucede dentro de individuo, el único que puede decirnos es él. ¿Cómo? Hablando. Narrando, re-construyendo su historia, lo cual toma forma de una declaración acerca de lo que es, ha sido y quiere ser.

Así pues para poder dar cuenta de si existe una re-significación de la identidad de género en las mujeres producto de su práctica administrativa durante su paso por las organizaciones hay que buscar en las narraciones de sus vidas. Sus historias de vida nos hablarán de esa re-significación de género. La auto narración es el medio a través del cual la identidad genérica puede ser mostrada y moldeada.

De esta manera nos acercaremos a las organizaciones pero desde la narración de estas mujeres; reconocemos que lo que sabemos de éstas es justamente lo que se ha escrito sobre ellas (Pfeffer, 1982), y las observaciones que se han hecho sobre éstas se han realizado a través de los esquemas de interpretación que constituyen las diversas teorías de la organización. Pero quizá nosotros no veamos lo que estas teorías vieron porque nuestra percepción será a través de la narración de quienes viven en ellas.

Consideramos como factor decisivo para la re-significación el proceso de socialización producto de las interacciones dentro de las organizaciones; creemos que su educación universitaria y el puesto que ocupan dentro de la jerarquía administrativa de la organización donde trabajan constituye un vector que precipita la posibilidad de transformación de los roles de género trastocando las asimetrías de género al colocarlas en condición de interactuar con otros recursos en el espacio constructivo organizacional sin que esto signifique que el ambiente sociocultural intra y extra organizacional se modifique en el mismo sentido. Pero eso sólo lo sabremos después de escuchar sus voces, su auto narración con la cual darán cuenta del mundo y los cambios que se viven.

Creemos que ya estamos en posibilidades de darle la palabra a las dos mujeres que constituyen nuestro caso: Wei y Fernanda.

### 3.- Resultados de la investigación

*No se nace mujer: llega una a serlo.  
Ningún destino biológico, físico o económico define la figura  
que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana;  
la civilización en conjunto es quien elabora ese producto intermedio  
entre el macho y el castrado al que califica como femenino.  
Sólo la mediación de un ajeno puede constituir a un individuo en Otro.*

*Simone de Beauvoir*

*No se nace mujer: hay diferentes modelos de llegar a serlo. Y esos  
modos contienen también alternativas.*

*Carlos Monsiváis*

Wei y Fernanda fueron entrevistadas a lo largo de tres años. Fueron seleccionadas de un banco de datos de egresados de una universidad pública. En un primer momento hubo múltiples acercamientos con ellas para que tuvieran confianza, se les explicó que la investigación buscaba entender la re-significación de la identidad de género que podría estarse dando en algunas mujeres que laboraban dentro de organizaciones; también se les explicó para qué sería utilizado el material. Sólo cuando aceptaron de buen grado se procedió a concertar las reuniones en donde se grabó procurando mantener siempre un tono cordial y de respeto. Se dejó que ellas eligieran el lugar donde querían ser

entrevistadas, siempre respetando sus tiempos, ellas hablaron libremente. Cada quien elegía por dónde comenzar, qué resaltar, qué ocultar.

Wei y Fernanda pertenecen a un universo de mujeres profesionistas que estudiaron la licenciatura de administración en una universidad pública. Se eligió mujeres universitarias, bajo la lógica de que el acceso a la educación es uno de los cambios importantes que se han venido dando desde el siglo XIX y que provoca fuertes modificaciones en la autopercepción de los sujetos y les da la posibilidad de acceso al trabajo en puestos de decisión, dentro de las organizaciones, lo que conlleva nuevas interacciones significativas desde la jerarquía administrativa de la estructura organizacional.

Todas las entrevistas fueron grabadas, transcribir y preparadas como unidades hermenéuticas en el programa *Atlas ti* versión 4.1. Así les dimos la palabra a Wei y Fernanda, guardamos sus recuerdos y la reconstrucción de la realidad y de ellas mismas que hacen y que han compartido con nosotros.

Para que pueda entenderse quiénes son primeramente resumimos sus historias, respetado la estructura de su relato, sus palabras, sus reflexiones, sus modismos al hablar, solamente intercalamos en su discurso nuestras explicaciones para hacerlo breve, reconociendo que el espacio era una limitante, transcribir completos sus relatos hubiese complicado la lectura, haciéndola por momentos confusa. Para que el lector pueda distinguir cuando hablan ellas, su discurso aparece en letras cursivas y entrecorillado.

Posteriormente y con la ayuda del *Atlas ti* presentamos, agrupados, todos aquellos datos que nos permiten reflexionar sobre quienes son: su origen, la organización donde trabajan, la forma en la que ingresaron a ella, su trabajo y vida cotidiana, así como sus percepciones de las relaciones de género dentro de la organización.

Wei Li Ya es una mujer, que nació en la ciudad de México, viuda recientemente, de un piloto. Tiene un hijo. Trabaja en una empresa nacional con presencia

internacional. Ella no utiliza su nombre. Wei, es un apellido común en China; Li, significa hermosa; Ya, elegante. Así la llamaban en China, país donde estuvo trabajando por casi un año.

Claudia Fernanda López Soto, nació en México y vivió su infancia en Guanajuato, vive en unión libre con Joaquín con quien procreó dos hijos. Trabaja en las oficinas en México de un banco internacional. Fernanda ha decidido usar su nombre verdadero. Dice que quiere que sus hijos conozcan su historia, que sepan de sus logros de su esfuerzo de su lucha cotidiana por sobresalir.

El nombre de las empresas donde trabajan, por obvias razones y a petición de ellas tampoco se da a conocer. Pero se da información suficiente y pública para que el lector intuya de qué tipo de empresa se esté hablando.

Decidimos darle la palabra a mujeres comunes para que nos relaten su vida cotidiana porque pensamos que la historia de vida es la contracción de lo social en lo individual, en la vida de cada cual está toda la sociedad vivida subjetivamente ya que los significados socialmente adquiridos habitan en la consciencia del individuo.

Obviamente sus historias de vida están incompletas, todavía tienen mucho que decir. Son jóvenes, su vida está comenzando.

Demos la palabra a Wei y Fernanda.

### **3.1 Historias de vida**

*La vida no es lo que uno vivió sino la que uno recuerda para contarla.*

*El Coronel no tiene quien le escriba,*

*Gabriel García Márquez*

### 3.1.1 Wei Li Ya

*(Supervisora de Operaciones USA, en una Empresa Mexicana Internacional)*

Wei Li Ya, tiene 40 años y es la menor de tres hermanas y un hermano, quienes quedaron solos en la ciudad de México, ya que su mamá tuvo que irse a trabajar, de forma ilegal, a los Estados Unidos para poder mantenerlos. Li Ya cursaba la preparatoria en aquel entonces y termino de estudiar, *“gracias al dinero que enviaba mi mamá”*, la carrera de Administración en una universidad pública del área metropolitana. Es una profesionista de la generación 93-98, titulada, y ya para entonces casada con un militar de carrera.

Debido a la profesión de su marido, éste era trasladado a diferentes partes del país. Ella lo siguió a todos lados, incluso en condiciones no seguras, como la asignación a la sierra de Chihuahua. Con esta movilidad no podía trabajar: *“Duraba un año o un año y medio en las ciudades donde estaba, en todos los lugares donde pedía trabajo me lo negaban por la inseguridad del tiempo que me quedaría en la ciudad”*. Pero además tenía miedo de trabajar y pensaba que no la aceptarían en ningún trabajo.

Un pueblo en Morelos entre Cuernavaca y Acapulco, enfrente de Tequexquitengo, fue el lugar de residencia cuando su marido renunció al ejército. Era un lugar donde había dinero, *“eso se veía, no me pregunten de dónde venía (risas de complicidad ante la situación del país y el narcotráfico)... pero había dinero... había algunas empresas, propiedad de la familia de mi esposo”*.

Quizá porque el marido no encontraba trabajo, quizá porque en el pueblo había dinero, puso un negocio de hamburguesas, puesto semifijo, que ella misma

atendía, *“yo compraba, yo picaba la cebolla, yo hacia las hamburguesas, yo lo atendía de 6 de la tarde a 10 de la noche”*, el negocio creció y tuvo que contratar a una persona, pero ella seguía al frente. Al mismo tiempo, y al ver que le iba bien, rento un local donde puso un negocio de regalos, además de una papelería en su casa.

El negocio era prospero, no vivía sola en el pueblo, pues ahí vivía la familia de su esposo, así que decidió embarazarse a los 32 años de edad y 7 de casada, *“bueno disidimos yo y mi esposo”*. Pero los planes de ella no coincidían con los de él; él se enamoró de otra mujer. Le fue infiel, *“él empezó a tener otra persona, cosa que yo no pude manejar, yo digo que tome la decisión correcta, pero se me iba mi sostén económico, porque el pueblo era de él prácticamente su familia eran los dueños de los negocios, los dueños de los locales, su familia eran mis clientes, y al darse la separación ya nadie me compraba”*... *“él nunca aceptó la infidelidad...”* *“yo pedí, rogué...creó que hasta me humillé para que dejara a la otra persona pero no”*. El divorcio se dio, como una decisión de ella, sin importar el embarazo.

Su mamá, quien aún estaba en Estados Unidos, conoció a un hombre mexicano nacido en Jalisco y después de casarse con él decidieron irse a vivir a Santa Gertrudis, Jalisco, *“ellos se conocieron allá, se casaron en San Francisco y ahí vivieron hasta que él se jubiló, después se vinieron a vivir aquí...”* casi simultáneamente al divorcio de Wei Li Ya, *“no fue que mi mamá se viniera porque yo me divorcie, sino que fue coincidencia”*

Con su madre en el país ella se muda a Santa Gertrudis. El pueblo es de mujeres y niños solos, de una economía al día, muy pobre *“es un pueblo de una economía muy precaria, por ejemplo, sí yo mato un pollo, lo vendo y con ese dinero me compro un cuadernito; entonces yo dije aquí mi papelería y mis hamburguesas no prosperan, así que me fui a Estados Unidos”*... *“estuve en California en Sacramento, en San Francisco, en Modesto”* de 2004 a 2005, trabajando de forma ilegal con papeles falsos, pero ni su hijo ni ella estaban bien. *“estuve por donde*



*quiera, en la casa de mi hermano, en la casa de mi hermana, en la casa de mi tío, como arrimada. En la casa donde yo me sentía a gusto mi hijo no y donde él se sentía a gusto yo no”* Pero las leyes norteamericanas no la favorecieron. Regresa a México a Santa Gertrudis, Jalisco, sumida en una gran depresión decide ir a la ciudad de México. La idea era vender un departamento, propiedad de la madre, e instalarse en Aguascalientes, porque ahí tiene familia, *“ahí vive mi abuelita, viven mis primos, primas, algunos tíos y ellos me dijeron sí vente para acá, nosotros te ayudamos con el niño”*.

Pero a la vez, una prima, motu proprio, le consigue una entrevista de trabajo en una pequeña empresa. Sin la intención de aceptar el trabajo, con la finalidad de perder el miedo, y animada por la prima, Wei se presentó a la entrevista y los exámenes, *“pues ella me decía ándale no tienes nada que perder, es bueno que vayas, que te foguees (...) y eso que cuando tú no tienes nada que perder, pues contestas todo lo que te preguntan y yo conteste todos los exámenes que me hicieron y en menos de 15 minutos regresaron y me dijeron te quedas y a mí no se me ocurrió nada más que decirles que el sueldo era muy bajo”*.

Fue inmediatamente aceptada pero lo rechazó, el sueldo era muy bajo \$4,000.00 al mes como encargada de cobranza. *“Me fui a mi casa muy triste, pensando: la regué (...) pero ya lo había hecho. Llegue y le dije a mi mamá: mamá si me quede y mi mamá muy contenta pero luego le dije: pero no acepte y mi mamá muy triste (risas de todos) y en eso estábamos cuando sonó el teléfono”*. No aceptó la oferta de trabajo y se fue a su casa pero por la tarde del mismo día le llamaron para ofrecerle casi \$7,000.00 a lo que respondió “que iba a pensarlo”, no le agradaba el horario (de 8 a 6 de la tarde con dos horas de comida) porque implicaba que tendría que dejar a su hijo en una guardería *“yo sentía muy feo dejar a mi hijo en una guardería, como yo nunca estuve en una guardería a mí se me hacía horrible dejar a mi hijo en una guardería”*, pero al final del día aceptó. El puesto era Encargado de Cobranza, *“en realidad era la única persona de cobranza”*, y se encargaba de todo.

La empresa era familiar, manejada por los hombres de la familia, con matriz en Monterrey, una planta en Veracruz y otra en la ciudad de México. El gerente de la sucursal era un hombre setentón, chapado a la antigua y los conflictos no se hicieron esperar. *“Las mujeres no tenían ni voz ni voto”* en esa empresa. *“Y a mí por un lado me presionaban porque yo tenía que cobrar, pero por el otro no me apoyaban”* *“porque los proveedores se entendían directamente con el gerente (entre hombres) y a mí me saltaban, él les daba prorrogas y a mí me exigía que les cobrara”* *“Era una empresa muy chica, de muchos chismes y donde además yo sabía que no había posibilidades de crecimiento”* Además *“Yo sabía que me iban a correr”* *“porque no le caía bien al gerente”* *“Siempre se refería a mí como esa señora”*.

Sin posibilidades de crecimiento, la alternativa seguía siendo irse a Aguascalientes; pero la misma prima que ya le había conseguido la primera entrevista, le consigue una segunda para ocupar un puesto vacante en el área de cobranza en una empresa trasnacional mexicana. La empresa la intimidó: *“No yo dije no; no está empresa es muy grande, es muy conocida, y seguramente piden pura gente joven y con experiencia y yo para el mercado ni soy joven, ni tengo experiencia, pero pues dije bueno el “no” ya lo tengo así que lo que sea es ganancia”* Se percibía vieja y sin experiencia, sin embargo entregó su currículum y se presentó a la entrevista.

En la entrevista no tocaron asuntos de su vida personal, solamente le preguntaron de su estado civil y la clasificaron como soltera, lo que le gusto, le preguntaron si tenía hijos y quién los cuidaba. Respondió que uno y su madre hacía esa tarea. Esta experiencia contrastaba mucho con el recuerdo de cuando en Santa Gertrudis, a dos meses de separada, se presentó a pedir trabajo en Soriana y después de realizar varios exámenes se entrevistó con el que sería su jefe *“prácticamente me acusó de que yo había sido la culpable del divorcio por no ser buena cristiana, me hizo llorar...entonces cuando me entrevistaron aquí yo decía no debo de llorar, no debo de llorar”*.

En esta gran empresa la primer entrevista la hizo un supervisor *“de esos que todo mundo respeta”* la segunda entrevista fue por otro supervisor *“nada personal solo cuestiones de conocimientos”* le dijeron que le iban a hacer una tercera entrevista en inglés. Pero no la hicieron. Le gustó el respeto a su vida personal *“no es que no les importe si se interesan pero respetan”*. Pero seguía pensando *“No ni me voy a quedar, esta empresa no se interesa en gente como yo”* Al día siguiente le llamaron para decirle que iba a ser contratada por *outsourcing* y que no se comprometían a que en el futuro formaría parte de la nómina de la compañía, quizá después de tres meses, pero solo quizá, la contemplarían para una contratación, pero no había nada seguro, ya que entraría a un proyecto temporal y además que iba a ganar menos de lo que en ese momento ganaba. A pesar de estas advertencias renunció y pidió a su nueva empresa un permiso de 15 días para dejar en orden el puesto que dejaba.

Cualquiera puede intimidarse ante una empresa fundada en México el siglo pasado, y que hoy es una de las empresas más importantes del mundo por posicionamiento de marca, por volumen de producción y ventas, además de ser líder indiscutible de su ramo en México y Latinoamérica. Con presencia en 17 países de América, Europa y Asia.

Intimidante, pero al parecer los desafíos gustan a Wei Li Ya pues a las tres semanas paso a formar parte de la nómina de la empresa. *“Por lo que yo sé rompí record, por una parte la suerte me socorrió y por otra parte, no quiero sonar arrogante, pero fue por méritos propios. La suerte que yo tuve es que la empresa en esos momentos que yo entre empezó a concentrar todos los procesos contables y administrativos en un solo lugar y entre esos procesos estaban las operaciones de Estados Unidos y la muchacha que había ido a Estados Unidos no le gusto y renunció de un día para otro, entonces nos convocaron a 5 personas para ver quién de todos se iba a quedar con ese puesto y yo me quede con el, entonces pase a la nómina e inmediatamente comencé a ganar más de lo que ganaba en la otra empresa \$ 9,000.00 y las prestaciones, no son muchas (...),*

*pero pues ya tenía INFONAVIT, Seguro Social, Fondo de Ahorro y por supuesto la seguridad en el empleo”.*

El puesto que ganó fue de: analista contable bilingüe, *“yo me salte varios puestos, porque ahí todo mundo entra como administrativo, luego (administrativo)C, luego B, luego A y luego (finalmente) analista y yo entre como analista contable bilingüe; que gana como \$3,000.00 más que un analista contable que no es bilingüe”* Para el puesto compitió con varias personas, la mayoría contadores, profesión que domina en esa área *“hay muchos contadores del politécnico, les gusta mucho la gente de universidades públicas, (para esos puestos), yo soy de las pocas administradoras. En algunas ocasiones entran (egresados) de administración financiera, de relaciones industriales, que de aquello o de lo otro, pero no aguantan (...) se nos van (risas)”.*

La ventaja de Wei Li Ya fue su buen dominio del inglés, esto fue lo que le permitió entrar a un departamento, donde se encontraba la élite del área de trabajo. Todos eran jóvenes, *“yo era la de 30 años, todos los demás tenían como 21 ó 22; y como que no embonaba con el grupo, yo me sentía muy rara, pero tampoco la gente de nacional (la otra área donde entro a trabajar) embonaban con ese grupo, porque era un grupo muy cerrado, los clásicos niños del Tec. de Monterrey, de la Anáhuac. Y yo decía pero que haces aquí por \$9,000.00 yo sé que pagan muchísimo más de colegiatura”.* Era un grupo (20 personas, aproximadamente, no recuerda el dato) muy cerrado de egresados de universidades privadas, contratados básicamente por hablar inglés *“y ni lo hablaban” “cuando venían los gringos yo era la que les daba el recorrido” (...)* *“dicen que hablan inglés pero cuando llaman de Estados Unidos siempre me piden que yo conteste, porque no entienden, y la principal queja que teníamos de nuestra contraparte en Estados Unidos era que no hablaban inglés”.*

El grupo se fue depurando poco a poco, incluso su jefe se fue, y entonces se quedó una jefa. Wei Li Ya, no se conformaba con su trabajo, a ella le correspondía

el área de Texas pero constantemente se metía en otras áreas que no le correspondían como California.

*“El trabajo es muy demandante no hay horario fijo. Las mujeres que están ahí, la mayoría son solteras cuando alguna se casa no dura mucho tiempo en el trabajo, renuncia”. Pero sobre todo si se embaraza porque no hay posibilidades de atender a los niños y la empresa no les da guardería, aunque lo han pedido y son varias las que lo necesitan; Wei Li Ya entre ellas. Más de 12 horas de jornada diarias, “no lo exige la empresa sino el trabajo, las metas que uno mismo se fijan, es la operación que lo demanda”, además se viaja mucho. El precio que paga es no ver a su hijo, verlo muy poco, separarse con lágrimas de él, compensa su ausencia con muchos juguetes, muchos regalos, “ahorita veo que ya al niño no le causa emoción (el exceso de juguetes que le regala), así como que ¡ah! otro juguete más” “El niño me pide que ya no quiere estar ahí (con su abuelita), y yo no puedo” “es muy difícil para mí que el niño esté aquí, ustedes ya saben yo viajo (mucho), ni siquiera (si contratara a) una niñera (para cuidarlo, me permitiría estar tranquila), porque habrá días en los que yo no esté aquí”.*

Intentó que la empresa le permitiera una transferencia a Guadalajara, para estar más cerca de su hijo, pero la compañía *“no me suelta, por el trabajo que yo hago, por el perfil que yo tengo”*. No puede traerse al niño porque no podría atenderlo, dice que no tiene dinero suficiente para contratar una niñera, quizá tendría que estar en un internado porque habría días completos en los que no podría verlo, y sobre todo cuando no está en el país.

Lleva seis años separada; ha visto muy pocas veces a su ex marido; actualmente él es piloto de avión en la policía federal, y pasaba pensión voluntariamente, pero cuando se enteró de la empresa donde trabaja Wei, le bajo la pensión. Wei Li Ya le reclamó y exigió un incremento de pensión, porque los gastos del niño se habían incrementado, él *“se enojó tremendamente, empezó a vociferar, y a decirme que más bien yo lo debería de mantener...”* Wei dice que la única relación que tiene con su ex marido es por su hijo, para que el niño mantenga la imagen

paterna, *“tengo entendido que le habla al niño, (aunque muy pocas veces y) muy poco tiempo unos 10 o 15 minutos, conmigo no habla, con quien habla es con mi mamá”*. Cuando él se enteró que ella estaba en China decidió hablar con la mamá de Wei para informarle que iba a dejar de pasar la manutención, pues asumió que a ella le iba muy bien económicamente.

Antes de ir a China, tuvo que trabajar muy duro como analista contable bilingüe, en ese grupo selecto de élite en el que había hombres y mujeres egresados básicamente de universidades privadas, *“prácticamente la mitad eran hombres y la otra mitad mujeres”*. Sólo ella y dos más eran de universidades públicas, pero ellas *“no tenían para nada el perfil de la UNAM eran muy fresitas, muy nice”*. En este grupo había dos supervisores ambos hombres, que ascendieron por méritos, *“siempre hacen una terna donde hay hombres y mujeres, (quienes están en esa terna) participan en entrevistas, en exámenes y hay paneles donde se decide; quien decide es el jefe directo”*; aunque también existe el dedazo, pues actualmente una mujer que ni siquiera habla inglés es jefa en un departamento bilingüe; *“pero he visto más por mérito que por dedazo”*.

En menos de un año hay cambios y queda una mujer como su jefa, con quien en un primer momento se lleva bien, pero después de algún tiempo aparecen los desacuerdos y comienza a sufrir evaluaciones *“incorrectas”* de su trabajo *“aquí (es) como escuelita te califican y te dan puntos y ella siempre me bajaba y yo no soy de quedarse callada y siempre le discutía, porque además nuestro trabajo es cien por ciento contable y los números ahí estaban, yo le decía básate en los números”*.

Poco tiempo después, de iniciadas las fricciones y desacuerdos con su jefa, llega un nuevo gerente *“que traía mucho empuje”*, quien la empezó a tomar en cuenta para los grandes proyectos de migración hacia México de las áreas contables de las empresas que se estaban comprando, la relación y el apoyo que le brindó al nuevo gerente, saltándose a su jefa, quien *“quizá se sintió amenazada, quizá se*

*sintió opacada, no sé cómo decirlo”* provocó que la “buena” relación con su jefa (sí es que aún la había) se acabara.

En 2008 llevó a cabo el primer viaje; fue a Dallas, Texas. Ella iba a evaluar que partes se podrían migrar de allá a México, calcular costos y manera de hacerlo. *“Iba a levantar información para evaluar que puestos se quedaban y que puestos no”*. Wei Li Ya tenía sentimientos encontrados porque al entrevistar a las trabajadoras en Estados Unidos éstas pensaban que lo que se iba a hacer era mejorar la operación, pero en realidad se iba a eliminar sus puestos de trabajo, ya que resultaban más costosos en Estados Unidos que en México. *“Como la primer gran empresa que se compro era la de Texas, los trabajadores en Estados Unidos pensaban que ésta absorbería a la de Canadá, (en aquel momento se había comprado otra empresa en Canadá) pero Canadá era más grande, más grande aún que la de México, y nunca se pensó mudar nada a Estados Unidos, como era la expectativa de los americanos”*. En el departamento de contabilidad de Texas había puras mujeres, quince en total, de edad, *“ya abuelitas”*, pronto se jubilarían, era muy costoso dejar el puesto, *“¡Chin! yo me sentía culpable, porque ellas pensaban que íbamos a mejorar los procesos y no”*, las iban a liquidar.

Ella presentó la sugerencia *“esto nos podemos traer esto no”* presentó casos de negocios, tres casos diferentes de lo que conviene a la empresa, *“la presentación yo se la hacía a mí gerente, él se lo presenta a sus jefes y éstos lo presentan al corporativo, quienes son los que deciden y los que hacen la negociación, porque esto implica que la empresa en Estados Unidos tiene que pagar a México”*. Así fue como empezó. La propuesta que ella presentó se llevó a cabo en un 60%, 150 mil dólares de ganancia mensuales aproximadamente y un ahorro para la compañía del 70% en esa operación. *“Lo que en Estados Unidos se hacía con 15 personas aquí en México se hace con 11 y con los sistemas de contratación de aquí. En México se paga por día, allá por hora, además la carga social es más grande en Estados Unidos”*. Ese fue el primero de los viajes y proyecto en el que se involucró.

Desafortunadamente a este gerente lo mandaron a Argentina, y el nuevo gerente no la conocía pero si conocía a su antigua jefa, aquella a la que se habían saltado y con la que tenía fricciones, así que el nuevo gerente se apoyó en quien conocía; *“a pesar de que él antes de irse le dijo: ella es la experta, ella es la que se conoce toda la operación en Estados Unidos apóyate en ella, pero nunca me llamo”*. Prácticamente es enviada al exilio, desterrada, es cambiada de departamento. Ante un puesto que no le gustaba en un departamento donde la conocía como experta de otra área, amenazó a su supervisor con renunciar, *“le dije a mi antiguo supervisor ayúdame o cámbiame de área o yo voy a renunciar”* ante la amenaza, fue ayudada para regresar a su antiguo departamento. El supervisor que la ayudo tenía a su cargo la operación de América Latina y también Estados Unidos. Ella le dice que no quiere quedarse haciendo lo mismo. Que desea crecer. Se empezó a involucrar en más proyectos y el supervisor a apoyarse en ella

Con una fuerte carga de trabajo no tiene tiempo de ver a su hijo. Lo ve poco, *“el niño está bien lleva puro 10, practica Tae kwon do, ya va a hacer su examen de cinta azul avanzada, tiene plantas y pájaros es un ecologista, es un buen niño”*. Lo llena de regalos, para compensar sus sentimientos de culpa. Pero la cotidianidad ya ha dejado sus marcas: el niño le dice mamá a su abuelita y ella es *mami*.

Como ella, por iniciativa propia, se involucra en todos los proyectos, es enviada a China para hacer una evaluación de la planta que habían comprado y ver que partes de la operación se podían migrar a México. *“La empresa es un desbarajuste y no hay proceso de cobranza pero la orden fue no hay proceso de cobranza impleméntalo”*. En el área de cobranza hay puras mujeres, once en total, porque en China todo trabajo contable es poco honroso para los hombres, *“yo presenté un video del departamento de cobranza de la empresa que llevaba conmigo, y las chinas se admiraban de que en el departamento hubiera hombres, cuando pregunté por qué la admiración una china empezó a explicar lo poco honroso del trabajo para un hombre y las demás la callaron, porque de eso no se debe de hablar frente a extranjeros”*.



Wei Li Ya cree que las chinas no tienen perfil de universitarias, no son contadoras, pero eso no lo sabe. Le ocultan la información, la maquillan. *“Los chinos saben que hay cosas malas en su país pero la ropa sucia se lava en casa”*. Ella se comunicaba en inglés, pero tenía traductora que hablaba español. Las chinas murmuraban detrás de ella. Solamente logro saber algunas cosas a través de la traductora, no sin antes amenazarla, *“y entonces le dije, o me dices lo que dijo que les causo tantas risas o ahorita mismo te quedas sin trabajo”*.

El grupo de mexicanos, incluida ella, descubrieron que los chinos hacían negocios, fraudulentos dentro de la empresa. Al iniciar la implementación del programa las amenazas, hacia todos los mexicanos, no se hicieron esperar los 5 mexicanos recibieron mensajes de que sus carros o departamentos estaban en venta o traspaso. *“Es su manera de decir vete a tu país”*. Como protección ante las amenazas Wei Li Ya es retornada a México. Mientras tanto en China se hace el anuncio de que se sabía de la existencia del fraude y que se detendría la implementación. Esto calmo los ánimos.

La empresa en China pidió que Wei Li Ya regresara a terminar la implementación del proyecto, la matriz lo permitió pero se cobró a la empresa en china, como si se tratase de una asesoría externa argumentando que ella pertenecía a las oficinas en México y aquí era muy necesaria. *“Se cobró mucho dinero no sé cuánto, pero no creo que fuera mi sueldo, obviamente que yo no me puedo quejar porque allá me dieron trato de director corporativo”*.

Después de implementar el proyecto regresa, pensando que los meses en China le quitaron la oportunidad de ser incluida en nuevos proyectos ante las nuevas compras de empresas. Pero regreso en mayo del 2011 y ya estaba incluida en una nueva operación en Florida, para migrar partes de una empresa a México.

Ganaba en ese entonces 15 mil pesos al mes, estaba conforme con su sueldo decía *“es lo que paga el mercado”*, argumentaba *“la empresa es austera”*. Está orgullosa de trabajar ahí, aunque no le den guardería; con orgullo lleva una

calcomanía de “su” empresa, en el coche, para que todos se enteres de que ella es “orgullosamente” parte de esa familia.

Pero para el 2014 las cosas cambiaron. Desde dos años antes fue ascendida a supervisora y tenía a más de 25 personas a su cargo; *“tuve un ascenso en el trabajo y pase a supervisora de la compañía...seguí en la misma área...cuentas por cobrar, trabajaba llevando toda la cobranza de una de las empresas de este grupo que tiene su sede en Texas, en Estados Unidos”*. Además se encargaba de llevar los aspectos contables de varias empresas fuera del país.

*“Y ese cambio...fue bastante radical para mí, por un lado...económicamente...me vi favorecida (su sueldo subió a 25,000 pesos mensuales) y por otro lado...empecé a tener gente a mi cargo, pero demasiada gente, tenía yo veinticinco personas...en promedio...había veces que más...y llevaba seis procesos de cobranza...cuando lo normal es...máximo 10 personas a cargo de uno (supervisor) y (llevar) dos o tres procesos...y la otra cuestión que...también cambio...es que ya no viajaba...ya no salía a recorrer el mundo”*.

*“...viajaba...al principio muy regularmente a Texas y ya el último año prácticamente estuve aquí en México... pero llevando todo el proceso de allá era un proceso muy mal organizado...yo creo que nadie pensó...en el crecimiento (que)...iba a tener (la compañía en tampoco tiempo) allá en aquellas tierras y entonces no planearon”*.

Wei habla de muchos problemas en la empresa de Texas pero señala que el peor era la distribución... *“en un primer momento se pensó hacer la distribución del producto con camiones de la empresa y choferes contratados por la misma; pero los costos de los sistemas de contratación en Estados Unidos lo hicieron no rentable, impensable”*; *“y entonces se empezó a trabajar con operadores independientes...pero...ellos buscaron de alguna manera verse...beneficiados...la verdad es que se beneficiaron al máximo...algunos de ellos se hicieron millonarios...todos los detalles que nosotros teníamos ellos los aprovechaban...de hecho tenemos...muchas demandas legales...juicios que entablamos para*

*recuperar el dinero de la cobranza...nosotros demandábamos a los distribuidores independientes ellos nos contra demandaban y hubo acusaciones muy fuertes incluso de tráfico de personas o de narcotráfico en los camiones”. “Nunca se demostró nada pero era todo un problema”*

La presión sobre el área a su cargo era muy fuerte, los objetivos que ella misma se fijaba, no se cumplían... *“otra vez no se alcanzaron los resultados y cada día nos teníamos que quedar más tarde; éramos...los primeros en llegar, llegábamos siete o siete y media y eran diez, once de la noche y nosotros seguimos ahí encerrados trabajando (más de 16 horas de trabajo por día)...y era muy frustrante llegar al fin de mes y...sin...resultados; pero...no dependían de nosotros. Las personas que estaban trabajando en Texas eran pues yo no sé si con mucha o poca experiencia...a veces hablábamos en español a veces en inglés pero yo sentía que nunca entendían lo que nosotros realmente necesitábamos que ellos hicieran”.*

El trabajo de Wei en Texas era complicado y existían variable que ella no podía controlar *“...Sinceramente en...ese momento quien era...la cabeza...de contabilidad (en Texas) era una mujer...que se dejaba...llevar por la víscera...por chismes...por ¡ay pues no me caes bien! Y en vez de ayudar...ponía el pie para que las cosas no se logaran...es un ambiente feo...y había pique entre tres mujeres”.*

*“...y la cobranza...seguía aumentando lo incobrable hasta que llegó el momento en que alguien aquí en México dijo “no”...y metieron a un contralor que pues es un colmilludo el señor, ¡un hombre!...pero se...abrumo de tanto que era y de tanta información que se tenía que manejar y obviamente no solo tenía que lidiar con cuentas por cobrar, también tenía que lidiar con cuantas por pagar, con la nómina, con personal, con cosas así...como el pleito entre la contralora general y otras dos...El pleito seguía entre ellas, la contadora contra las otras dos y poniéndose el pie...así literalmente y obstaculizando el logro de los objetivos tanto de ellas como*

*de nosotros y mi jefe se dio cuenta y el contralor se dio cuenta...de hecho él le dijo...a mi jefe...es que pobre Wei está en medio de todo”*

*“nunca logre...establecer los cambios...todo lo hacían manualmente...cómo es posible que si estamos hablando de una empresa mundial del siglo XXI se siga facturando manualmente...nos llegaban las cajas y cajas y cajas...¿Cuánto estamos pagando de paquetería? Muchas veces las mandaba en los camiones de la misma compañía; pero la factura que vendían hoy, que se me vencía en quince días, me llegaba en veinte días pues ya tenía cinco días de atraso. Se necesitaba meter un sistema para poder facturar pues en caliente y rápido y para que ya no me mandes cajas. Entonces implementamos esa parte y fue un horror...nunca entendí bien porque...íbamos...fue él (su jefe) y fui yo, fuimos juntos, fuimos por separado, fueron más personas a Texas. No se logró solucionar. Estados Unidos es un foco rojo para el Grupo y se le ha invertido porque sí se le ha invertido...Si fuimos y si les dijimos y les dimos la capacitación, les pusimos su usuario, les enseñamos a usarlo y nunca lo usaron ni para notas de cien dólares, ni para notas de quince mil, ni para notas de un millón de dólares...Es gente grande...y además el pleito entre esas tres mujeres”. Sea como sea Wei no lograba los objetivos, a los que ella misma se comprometía aquí en México.*

La salud de Wei empezó a deteriorarse, el cansancio se hizo presente en su cotidianidad, añorando los fines de semana sólo para dormir... *Entonces un día hablé con mi jefe y le dije ¡Yo ya no puedo! Y...él lo único que hizo fue dividir la operación; a mí me dejó con los procesos pues ¡mmm! que teníamos menos ¿cómo decirlo? menos controlados que era precisamente la cobranza tal cual y me lo dejó...yo no tenía mucha experiencia en ese (campo) o sea yo soy muy buena en decir así se va a hacer; pero ya en estar lidiando con las empresas es muy diferente y no tenía mucho conocimiento desde aquí pero aun así lo empecé a hacer, empezamos a tomar cursos, empecé a leer y ¡ay la llevábamos!, ¡ay la llevábamos!*

Pero también hace dos años hubo más cambios en su vida: murió el que fue su esposo y padre de su hijo... *“él era piloto de la policía federal y venía de La Paz, Los Cabos y su avión falló y se cayó, se accidentó el avión...cayó a veinte minutos de la casa de mi mamá allá en Jalisco”... “yo creo que es más doloroso el dolor de mi hijo y bueno...ya estábamos...separados pero de todas maneras se siente (dolor)”*.

En esos momentos Wei se enteró que no estaba formalmente divorciada y por tanto era la viuda y legítima heredera de todos los bienes de su esposo *“...por el fallecimiento de él de alguna manera me vi favorecida porque, para sorpresa mía, el trámite de divorcio nunca se concluyó”* Actualmente recibe una pensión de 25,000 pesos mensuales y cobró todos los seguros ya que estaban a su nombre, con el dinero remodeló su casa, se compró una camioneta y lo demás lo guardó.

La camioneta causó un incidente en la empresa que ella recuerda como muy significativo *“uno le tenía que poner (al carro) el tarjetón con tu nombre (cuando las personas veían una camioneta nueva con su nombre le preguntaban) ¡Tú traes esa camioneta! ¿Y de dónde y cómo? Y yo pues ya ves, pues así; porque no a todos les andaba contando (lo que le había sucedido al padre de su hijo) yo mi vida no. Y un supervisor...me dijo: ¿Cómo osas traer una mejor camioneta que la que trae tu jefe? ¡Eso te va a salir bien caro!”* Y sí me salió caro yo creo...no sé pero como que hasta eso les molesto”

Para poder arreglar los seguros y pensiones que debería de cobrar tuvo que pedir muchos permisos a su jefe. Siempre se los dio, pero el costo fue que el jefe estaba perfectamente enterado de todo lo que estaba arreglando Wei y las cantidades de dinero que cobraba o cobraría.

*“...por otro lado también en la compañía ya las decisiones que estaban tomando ya no iban de acuerdo conmigo y a mí siempre me gusto la empresa porque manejaban mucho la parte de que las personas eran lo más importante, de que no nos veían como una herramienta, del desarrollo y a final de cuentas yo ya no tenía desarrollo yo supe que ya no lo iba a tener porque pues yo no tengo ningún*

*diplomado, ninguna maestría, ningún doctorado; tampoco tenía el tiempo...el trabajo ahí es muy, muy demandante y...no (hay) tiempo (para) compartir con mi familia, con mis amigos, con mi hijo”*

*“Hubo exigencias de parte de mi jefe, por ejemplo: en algún momento de repente me pasó dos chicos (cuando ya) tenían como un mes trabajando conmigo...me llama a su oficina y me dice córrelos y yo ¿pero por qué los voy a correr? Ah pues porque me sobra gente y hay que correrlos, entonces yo le dije no porque con que motivo los voy a correr...a mí me han trabajado muy bien, me dan el resultado que yo estaba esperando y no tengo motivo para correrlos y pues no los corrí y a partir de ese momento sentí...que hubo...una fractura entre él (y yo)”.*

Por no obedecer y por estar al frente de procesos que no daba los resultados esperados la castigaron *“y pues me castigaron...y no me dieron bono, no me dieron aumento de sueldo y (mi jefe me dijo)...que al fin y al cabo yo tenía otros medios para sobresalir económicamente”.*

Los desencuentros con la empresa se estaban haciendo cotidianos *“...y por otro lado en agosto nos fuimos de vacaciones con mi mamá y se cayó y se abrió su cabeza”* Quedo mal, por algún tiempo su mamá que es la persona que cuida a su hijo.

Presionada por una madre enferma que la necesitaba, por un hijo deprimido por la muerte del padre, al frente de una operación problemática, sin posibilidades de poder darle solución, cansada en extremo... *“yo dos veces fui a parar al hospital (con) dolores (muy fuertes)...y al final de cuentas la doctora me dijo es estrés, lo único que tienes es estrés”.* Wei tenía que descansar y tomo una decisión.

*“el 4 de octubre...pedí...hablar con mi jefe...yo le iba a decir que me quería ir el 30 de noviembre (para darle) tiempo para que (viera) quien se quedaría en mi puesto...Su jefe pregunto ¿Por qué no estas a gusto? le dije bueno pues voy a hablar bien sincera contigo y le expuse todas mis razones”.* Wei corroboro que la sinceridad no era un discurso bienvenido.

La respuesta de su jefe fue contundente: *“Bueno pues entonces...para que nos esperamos hasta el 30 de noviembre pues hoy mismo te vas. (Le contesté) si me voy...no te preocupes...si...tú consideras que (mi puesto) lo puedo entregar en un día por mí no hay problema; será que conoces mi forma de trabajar y sabes que tengo todo en orden y que lo voy a poder entregar...sí te lo entrego ahorita...y me dijo voy a llamar a la otra supervisora y le dije ¿que ya no puedo salir de la oficina? Porque esa es la manera que hacen con la gente que corren, los encierran en una oficina y ya no tiene contacto con el exterior...es para que tú no te sientes avergonzada; le dije: pero yo porque me voy a sentir avergonzada...yo no tengo nada de qué avergonzarme...es tu decisión y tu estas decidiendo que me vaya hoy...y empezamos a hacer todo y en el momento que empecé a escribir la renuncia yo dije me va a temblar la mano”* (pero no le tembló).

*“...me entregaron mi cheque y salí de allí como a la una y media...yo dije...voy a ser un mar de lágrimas (pero) no, en cuanto abrieron el portón de la oficina y vi el sol y vi todo, hace mucho que no salía de esa oficina con sol así radiante la verdad me sentí súper liberada”*

*“...súper tranquila llegue a mi casa, comí y me quedé dormida hasta el día siguiente hasta como las dos de la tarde yo creo...que todo el cansancio acumulado, el estrés todo ahí quedó”*

*“...llego un momento en el que si me sentí triste, me sentí así como que devaluada porque no se me hizo (justo) la forma de salir de ahí o la forma en que me sacaron”*

*Pero luego “me llegaron ofertas de...Danone, de Coca-Cola...yo no las busque me llegaron de gente que se enteró que ya no estaba trabajando...de momento me emocione, de momento dije ¡ay si voy a ir a la entrevista! Pero yo ya quiero ser mamá y si yo sigo trabajando para una corporación de ese tamaño ¡nunca voy a ser mamá!*

### 3.1.2.- Claudia Fernanda López Soto

*(Coordinadora de calidad en la subdirección de SIS AND DIE, de un Banco Internacional con oficinas en México)*

Fernanda tiene 32 años, vive en unión libre con Joaquín, desde hace 19 años, a quien conoció desde que estudiaba la secundaria; tiene 2 hijos, un niño de 16 años y una niña de 14 “*que son mi más...grande orgullo*”. Es “*la hermana menor de tres...mis primeros diez años los viví en Guanajuato*”, pero nació en la ciudad de México. Actualmente trabaja en un Banco Internacional, en la Ciudad de México, como Coordinadora de Calidad.

Fernanda inicia su relato diciendo “*...estuve pensando qué es lo que iba a decir, porque muchas veces yo había pensado...que algún día iba a relatar algo así...(nací) aquí en el Distrito...tendría meses (cuando) me llevaron a vivir a (Guanajuato)...hasta que tuve diez años nos regresamos por (la) mala situación económica*”.

Sus padres eran comerciantes y el negocio marchaba bien, les permitía una buena vida “*... tenían...varias boutiques de ropa para dama... pero siempre hay gente que abusa de la confianza y en este caso fue un tío, hermano de mi papá, que se le abrió las puertas, le pusieron casa, negocio, auto, todo, y de buenas a primeras se fue...pero se fue con todo...robó...pidió...(dinero a un prestamista, dejando de aval al padre) y nunca pago, entonces los intereses se hicieron grandes, los dejaron en la quiebra*”. El tío “*se fue a Estados Unidos...como si nada*”.

Un hermano de su papá pidió dinero a un prestamista dejando como aval al padre de Fernanda. Ese prestamista cobraba, por las buenas o por las malas, sí el hermano no estaba quien debería de pagar era el papá de Fernanda. Como no podía pagar, la gran cantidad de dinero que pidió el hermano, las amenazas no se hicieron esperar.



La quiebra de los negocios, las amenazas de muerte, así como el acoso cotidiano a la madre demandando el pago de la deuda, los orillo a que salieran huyendo de Guanajuato, *“un día amenazaron a mi papá (con una pistola) de que si no pagaba...nos podría suceder algo a nosotros sus hijos...venirnos a México, con lo que traíamos puesto...lo único que rescatamos de aquella casa fue una Virgen de Guadalupe...”*

Épocas muy difíciles vivió Fernanda *“toda nuestra vida cambio...obvio mi papá no tenía trabajo...mi mamá estuvo con mucha depresión porque...perdimos todo...de hecho, algo que me marco mucho (fue) que se intentó suicidar.”*

En la ciudad vivieron en *“la casa de una hermana de mi papá... A esas personas no las considero mi familia...nos hicieron la vida de cuadritos. Mi mamá...trabajaba en los...tianguis... vendiendo mochilas...odio esta parte de mi vida”*. De una posición económica solvente pasaron a ser *“los arrimados”* y tenían que soportar los malos tratos de tíos y primos *“...por el miedo...por el respeto a mis tíos, y porque... estaba en una casa ajena y no quería causar problemas, a mis papas, yo decía pues ya estamos pasándola mal y todavía aumentarles más problemas, uno se trata de hacer transparente ¿no?, así como de que no estamos y sí yo veía a mis papas como tenían que trabajar mucho y... no nos alcanzaba, dormían en el suelo...y bueno...esas cosas son las que te hacen...salir adelante ¿no?”* Fernanda comienza a llorar.

Las hermanas, de 14 y 15 años de edad, empezaron a trabajar en una papelería del Centro Histórico y con esa ayuda *“...pudieron rentar un departamento, al lado...de la UAM Iztapalapa...y estábamos felices de que ya íbamos a estar solos”*. Después de un año pudieron vivir nuevamente solos en un departamento de una unidad habitacional con áreas verdes... *“y lo primerito que compramos fueron dos camas porque no teníamos y un gato...compraron cortinas, mi papá pinto la casa, estábamos ya muy tranquilos, contentos”*.

Estuvieron viendo ahí por dos años, pero una tía les aviso que el prestamista ya los había localizado y que era mejor que se escondieran, porque tenía una orden

de arresto contra su papá “...nos avisaron que nos andaban buscando y que se iban a llevar a mi papá y que no sé qué, total nos tuvimos que ir de ahí...” Pero, hoy día Fernanda concluye que...“era chisme...no era cierto... nada más era para que nos fuéramos de ahí...yo creo que estábamos un poco ignorantes y temerosos ¿no?... lo único que también nos volvimos a llevar de esa casa fue la virgen de Guadalupe...”

Ocultarse se volvió prioritario... “cuando mi abuela materna falleció...mi mamá no pudo ir...mi papá no la dejó, porque...había el riesgo de que supieran dónde estábamos” Se ocultaron en “Netzahualcóyotl”, rentaron otro departamento donde vivieron seis años. Ahí estudió la secundaria, con grandes dificultades porque las necesidades económicas eran muchas y existía la demanda de que todos los hijos trabajaran... “Nunca me imaginaba yo sin la escuela, pero pues yo comprendía la situación, mi papá siempre me llevaba a trabajar con él, (era vendedor de trajes en el Centro) a mí me hizo ser responsable desde chica”

El bullying no es un fenómeno reciente, sino una práctica reiterativa en muchas escuelas, presente desde hace mucho tiempo. Fernanda fue víctima de esta práctica “...el primer día de escuela, ay, me dieron una golpiza...porque era nueva...tres niñas...se echaron un volado para ver quién me iba a pegar primero...hasta me tocaron...es muy fuerte, es muy rudo... (no solo niñas la golpearon también había muchachos)... era una bola que acompañaba a las niñas para que me pegaran, pero ellos se aprovechaban y me estuvieron manoseando y yo no sabía ni que hacer. Fernanda no fue la única, eso era una práctica común, algo que se le hacía siempre a los nuevos, su mejor amiga también lo sufrió...“...ahí precisamente en esa pelea una niña...Brenda...(que desde ese momento) quiero mucho fue la única que se quedó a esperarme, después de...que me pegaron...(yo estaba) con una enorme pena porque jamás había tenido que pelear en mi vida, cuando voltee la única personita que estaba ahí era ella para consolarme y acompañarme a mi casa desde ese momento fuimos inseparables yo...supongo que también sufrió algo de bullying porque ella era muy tranquila...ella fue la que me impulsó a entrar a la preparatoria abierta, ella está en

*este momento en Francia es médico se graduó en el Politécnico y es una gran persona.*

Nunca denunció y tampoco se lo dijo a sus papas. Terminó la secundaria y obtuvo pase directo a la preparatoria dos pero “...no pude inscribirme porque era muy lejos y no nos iba a alcanzar para los pasajes...lo que decidí fue cambiarme al Bachilleres 10 que está en metro Pantitlán...otra escuela horrible...de hecho la deje porque ya mi mamá...me había conseguido... (trabajo) en donde estaban mis hermanas”.

Fernanda dejó la escuela y trabajó cuatro años en las papelerías de la familia León en el Centro de la Ciudad. En esa época conoció a Joaquín el padre de sus hijos y con solo 17 años de edad decidió embarazarse... “nosotros fuimos los que dijimos “oye...vamos a tener un hijo”, “bueno”... y tuvimos un hijo pero fue porque lo decidimos nosotros...no sabíamos ni qué íbamos a hacer, si íbamos a estar juntos, sí nos íbamos a casar, simplemente, nada más era tener el hijo y ya, pero no sabíamos nada, no sabíamos en la que nos metíamos... y...cuando les dije...mi mamá... (se puso) contenta.” “...cuando nació mi hijo (a mi novio) lo recibimos en la casa, él se quedó a vivir ahí... mi mamá cambió mucho, cambió de humor, estaba muy contenta con su nieto”.

Jamás las familias los obligaron a casarse, tampoco ellos desearon hacerlo... “Digo pues casarse implica gastos, no teníamos muchas amistades, como para qué una fiesta...no soy de la idea de una fiesta”. Tampoco se casaron por el civil... “siento que le doy más peso a un papel escrito (que a la relación, además) ya después tienes que andar pagando para...divorciarse...y voy a tener que darle dinero a los abogados”.

Las hermanas sí están casadas “...mi hermana Teresa, se casó con un tipo que era muy buena persona, pero pues se casaron...y ahorita están divorciados porque él nunca quiso hacer una familia... “Teresa es la que sigue de...mí...y Verónica es la mayor...tuvo una relación...y vivió en unión libre...tuvo un hijo y ahorita está separada...Es que (mi papá) nos ha metido la idea...de que no

*necesitamos a un hombre a nuestro lado para ser...felices o trabajar... “a mi hermana mayor yo recuerdo que le decía que no se casara, que tuviera un hijo y que se quedara en la casa, que ella no necesitaba a un hombre y que si quería...se consiguiera un amigo, pero que para qué iba a sufrir...mi papá es de la idea de que no tenemos por qué darle explicaciones a nadie...”*

A pesar de los consejos del padre Fernanda vive con Joaquín desde “*el noventa y ocho...llegó el momento en el que ya tienes que buscar un espacio y sobre todo porque nació ni hija Verónica Fernanda, (nombrada así en honor a su hermana Verónica y su hermano Fernando).*

Su vida de casada no ha sido sencilla “*hubo un tiempo en que mi esposo tuvo...una adicción muy fuerte, yo no sabía hasta que ya estaba en las últimas; él (fue adicto) a la cocaína y...no hace mucho... tuvo una recaída... también con él he padecido varias cosas... (Cuando descubrió su adicción) “la niña tenía dos años de edad...él trabaja...en el mercado de la Lagunilla, mi papá le enseñó el oficio de vender trajes y pues...salió...muy buen vendedor (pero)...los amigos...que te ofrecen, no los obligan verdad, pero llegas a un ambiente (y) te quieres parecer a ellos... (llego un momento en que) él no podía trabajar...había...ocasiones que yo lo tenía que estar buscando...andaba descalzo, andaba muy mal...su familia, no me creían...decían que yo exageraba...que eran inventos...hasta que lo vieron...lo metimos a un centro de rehabilitación. Duró ahí como medio año...fue muy difícil para mí... (Por esta razón se fue a vivir con) “mi hermana mayor y su esposo...para que me apoyaran...con lo que era el gasto de la casa...mi hermana me apoyaba a cuidar a los niños, entre las dos, porque ella también acababa de tener a su bebé y teníamos...como respaldo a mi cuñado...vivíamos...por Indios Verdes”.*

Fernanda trabajaba y visitaba constantemente a Joaquín porque “*si no me veía ahí...se escapaba porque pensaba que no iba a apoyarlo...decía que si yo lo iba a apoyar él se quedaba...sentía feo de verlo ahí. Y bueno en ese transcurso de tiempo estaba ocurriendo algo que pues nosotros no sabíamos, mi cuñado estaba*

*abusando de mi hija...No sabemos...hasta qué punto lo hizo. Solamente sé que la manoseaba, porque la niña hasta hace poco, dos, tres años que ya estaba más grande se acordó, vio un programa en la televisión donde estaba ocurriendo algo parecido y pues pego el grito (diciendo) que su tío Sergio le había hecho lo mismo..."*

*"Mi esposo fue el que se enteró porque...llegó a la casa, como yo estoy trabajando...llegó como a las seis de la tarde y vio a la niña llorando y le (pregunto) ¿Qué te pasa? ¿Qué tienes?... No...nada... ¡Cómo que no tienes nada! ¿Qué te pasó?...fue cuando le dijo...(entonces Joaquín se) puso como loco y yo no sabía qué hacer. Fuimos a la casa de mis papás y mandaron llamar a Sergio...hasta la fecha lo niega, qué él no hizo nada, pero le metimos una, lo presentamos a la procuraduría...lo citaron y (le hicieron) unas pruebas psicológicas...también interrogatorios a la niña, yo nunca estuve presente porque no lo permiten...no vaya a ser que uno diga algo de más, o que esté forzando a la niña, o algo así... Pues resulto que sí, dijeron que sí... (después de un año en el que estuvo libre, mientras se realizaban las investigaciones) ...le dieron nueve años de cárcel. Ahorita está en la cárcel, apenas va para su segundo año". (Mi hermana)...no quiere creer, no quiere admitirlo. Yo pienso que es porque quiere a su esposo...yo...me metí mucho a la escuela y al trabajo para no saber nada...me sentía muy mal...el dolor de tu hija es, es lo peor. Yo no hubiera querido que lo pasara pero aprendes a vivir con eso..."*

Al parecer no era la primera vez que Sergio enfrentaba una acusación de ese tipo *"...de hecho él nos llegó a comentar que...lo había acusado una compañera del trabajo, de algo (así), pero él siempre lo negó y nunca (lo) creímos, es que él es muy tranquilo. Yo confiaba en él, llegué a confiar mucho, demasiado...es que él...fue maltratado por su madre...le saco un ojo, su mamá, su misma madre le saco un ojo... por... golpeándolo, creo que era alcohólica...(quedo) huérfano y estuvo viviendo en un orfanatorio"*

Sergio, un hombre víctima del maltratado de una madre alcohólica, esposo de su hermana y violador de su hija, fue quien la apoyo para que entrara a trabajar al Banco donde actualmente labora. *“Mi jefa, ella supo lo que ocurrió porque Sergio me había metido a trabajar en donde estoy, a él lo conocieron primero...era analista...y cuando se supo, porque él duro un año (en libertad), antes de que le dictaran la sentencia pues llevo a hablar muy mal...de mí (en el) trabajo, que yo era una mentirosa, cosas así ¡no!, se hacía el inocente...en el trabajo...era una presión muy fuerte, tanto de compañeros (como) de él...verlo me daba mucho coraje, estábamos en la misma área, trate de separar las cosas del trabajo, él tenía muchos compañeros que lo apoyaban, pero mi jefa...siempre confió en mi palabra y me apoyo...”*

Acontecimientos como ese desquebrajan familias *“al estar Sergio en la cárcel, (mi hermana) tuvo que desocupar su departamento, ya no le alcanzaba el dinero...ella estuvo muy deprimida...creo que estuvo peor que yo. Yo me preocupaba de estar bien por la niña, que no me viera mal...luego me daban ganas de gritar...estaba...enojada pero decía...no debo de estar así, por la niña para que ella vea que estamos haciendo las cosas bien, pero mi hermana no, ella se encerraba, no salía, subió de peso, su hijo tuvo muchos problemas en la escuela...de primero si me daba mucho coraje pero digo pues es mi hermana y ella tampoco tuvo la culpa. Lo sigue apoyando es lógico porque es el padre de su hijo y pues hay que separar las cosas y pues ella hasta cierto punto si comprende, porque sabe que no lo va a reconocer pero sabe que la niña no miente.”*

En un esfuerzo de evasión Fernanda se concentró en estudiar la preparatoria *“...me metí a la prepa abierta”*. Terminó la preparatoria y se inscribió en la carrera de Administración en una Universidad pública... *“Las personas que me apoyaron en continuar con mis estudios en realidad son dos...mi hermano el mismo me inscribió, pago el derecho al examen y me trajo de la manita porque yo tenía muchas dudas, él estudio Administración en la UNAM y está haciendo su segunda licenciatura en Derecho en el Politécnico y mi amiga de toda la vida Brenda”*

Aquella chica que conoció en la secundaria cuando la golpearon y quien estudió medicina y hoy vive en Francia.

La carrera de administración la eligió su hermano *“...según yo me quería meter a Contabilidad porque en la papelería la patrona...Guadalupe León (que) fue un ejemplo...para mí... es contadora... (y tiene su) despacho de contadores y es dueña de todas las papelerías y le echa muchas ganas, es muy trabajadora y yo decía...algún día voy a ser como ella...”*

La Universidad transformo su visión del mundo *“...conforme van pasando los días, que tiene uno que convivir con la gente y todas las cosas que te da la escuela...no nada más en la cuestión...de descuentos, porque si los hay, sino te acercan mucho a la gente, ves la vida de otra manera y pues te interesan más cosas, me gusta mucho...”* También en la Universidad sufrió Bullying) *“...de broma pero me dicen que soy la, la más grande”*. Sus compañeros eran *“...chiquillos de veinte años...”*

Reconoce que no ha sido fácil estudiar *“...me ha costado y no he dormido en ocasiones pero es algo que se siente bonito, que estas así con sueño y dices no, pero fue por la escuela, te da alegría...”*

Sus esfuerzos por estudiar no fueron apoyados por su familia (le decía) *“¿Cómo que vas a estudiar?...no pierdas el tiempo y ponte a trabajar, cuida a tus hijos, cuida a tu marido...pero nunca les he hecho caso.”*

Joaquín no terminó la secundaria y el hecho de tener una mujer universitaria le provoca inseguridad *“...él ya no me dijo nada pero si le molesta, le molesta mucho y tiene mucha inseguridad...nuestros pleitos (son) por eso, él...me echa la culpa que... por mi culpa...por estudiar...por ser independiente él se droga...le digo: chiquito pues si no te parece vete...no te necesito”*.

En estos momentos se siente segura, con estabilidad, obtuvo un crédito del INFONIVIT para comprar un departamento en el Centro de la Ciudad, *“...entre el*

*Eje 1 y Reforma, ahí en la mera esquina”, el departamento es de ella, no incluyó a Joaquín, y por primera vez se siente tranquila “...ya no tengo que estarme preocupando porque me voy a cambiar...”*

Fernanda entro a trabajar a un Banco Internacional pero en realidad no era personal del Banco estaba trabajando por outsourcing “... su cuñado Sergio fue quien le consiguió la entrevista “...la empresa es IMAX y te meten a proyectos diferentes y tú tienes que ir a donde te lleven...no es nada estable. (Me entrevisto) Mario Ortiz (quien) fue mi jefe me hizo la entrevista y lo primero que me dijo fue: si eres casada o tienes hijos no quiero que pidas permisos... (yo conteste) si me quieres dar el trabajo, no te vas a arrepentir, soy muy disciplinada y por mis hijos no tengo problema, tengo quién me los cuide... (él le dijo) te doy el trabajo por Sergio, porque como él es el que me ha dicho que necesitas el trabajo...vete a Coyoacán a dejar tus papeles...la actividad que hacemos ahí, es revisar los expedientes que capturan en las sucursales a nivel nacional...era un proceso muy pequeño, éramos si acaso treinta personas...ahorita ya...tenemos cerca de cien...analistas porque ha crecido mucho.

Era una empresa con una alta rotación de personal “...se le llama rotación pero más bien es despido... llega a haber recortes...masivos...hasta el mismo director se va...siempre está...en la mente de todos que en (cualquier) momento puedes llegar a tu lugar y que ya no es tu lugar...debes de mostrar tu productividad, que en verdad lo estés haciendo, para que... no estés contemplado dentro de los recortes y... por azares llegó una nueva persona que es la que ahorita es nuestra jefa a nivel nacional...María Cerón...ella le ha dado un impulso al proceso muy grande...digo (yo) que, no es por nada (risa), pero las mujeres tienen más visión en cuanto a la organización y el proceso...mi otra jefa es Verónica López a nivel México.

Entro como analista pero actualmente es coordinadora de calidad (en la empresa se le llama coordinación de incompletos) y tiene a su cargo 10 analistas.



*“Incompletos es un proceso (por) donde tienen que pasar los expedientes (de los clientes, o posibles clientes, del Banco para) la validación, luego de ahí se pasan...a otra etapa donde se digitaliza (pasando los documentos) por el escáner, (la siguiente etapa) es certificar, que es subir las imágenes al sistema, que es un inter del banco, después de eso, los expedientes quedan con un estado y yo tengo que revisar que de verdad lo hayan hecho bien, porque si las cuentas quedan incompletas se cancelan en un tiempo, pero si quedan incompletas por un error humano...es una responsabilidad del banco, no del ejecutivo que mando el expediente y es que nuestro proceso está ligado a muchos procesos...todo está unido y nosotros...tenemos que aportar la información a todos lados...el área de incompletos...es la de calidad...nosotros...damos el status final.”*

Jerárquicamente arriba de ella *“...hay dos asesores...dependiendo...directamente de Verónica López...(que es) gerente de la plaza México del Distrito Federal. (La Jefa de Verónica es) María Cerón que es la (Gerente a) nivel nacional...de...SIS AND DIE...SIS significa...un proceso que hacen modificaciones del sistema (y DIE)...digitalización de expedientes...pero están juntos...en la misma subdirección. La subdirección es SIS AND DIE. Es una subdirección donde predomina el trabajo femenino desde la subdirectora (Julia Ája) hasta los puestos bajos.*

Fernanda trabaja ahí desde 2004, comenzó como analista...(Bueno) *“ahí se maneja... por actividades y conocimientos...no por...jerarquía...si tú sabes hacer las cosas y cumples con una calificación mayor...no es que te estén cambiando de jerarquía, se le llama conocimiento tres por tres y... por decir, a mí me ponen una tabla con la que vas a medir a los analistas...por ejemplo...yo sé digitalizar, certificar, capturar, revisar, encargar, (etcétera) actividades (sí) tú vas cumpliendo...te ponen una calificación (dos es la mayor), si tú conoces ese proceso bien en forma te pones un dos y hasta el final sacas la calificación y el que saque la mayor, lo más cerca al dos es el que conoce más el proceso... tú te ponderas sola bueno...también...un coordinador o un asesor en este caso Verónica López ella es la que a mí me califica. Y yo califico a mis 10 analistas...*

*Nosotros como analistas no vamos a movernos de jerarquía, porque...somos personal externo. (Ahora bien)...todos los que yo coordino están con la empresa IMAX<sup>20</sup> y yo por cumplir otras actividades (y porque hice un examen y lo pase) me pusieron con...la empresa... MANPOWER.*

Fernanda trabaja para un Banco Internacional, pero no es personal del Banco es trabajadora de IMAX, por su buen desempeño y aprobar un examen, después de un año de trabajo, fue trasferida a MANPOWER, pero a las personas que coordina siguen trabajando para IMAX... *“Ellos son IMAX...tienen menos salario y peores condiciones laborales....por ejemplo, una diferencia es que...a mí me pagan los días quince y treinta y a ellos se supone que debería de ser igual y les pagan al día siguiente o se pueden tardar dos o tres días para pagarles su sueldo...esa empresa es demasiado impuntual e irresponsable. IMAX es el nombre que tenía la empresa cuando Fernanda comenzó a trabajar ahí, pero ese ya no es el nombre de la empresa, constantemente cambian de razón social “...(y por tanto los trabajadores) no pueden tener sus puntos del INFONAVIT como debería...yo ahorita con MANPOWER ya pude, en cuestión de dos años complete mis puntos pero ellos no lo van a poder hacer porque están cambiando constantemente de empresa.”*

Fernanda está convencida de que para progresar en el trabajo...*“la cuestión...es que vean tu actitud, no a todos les van a ofrecer las mismas posibilidades, porque no todos aprecian el trabajo o le echan las mismas ganas ¡no!, y yo por ejemplo, sí, soy una persona puntual...soy activa, me gusta hacer las cosas bien a la primera, soy muy comunicativa, no tengo problemas con relacionarme con la gente y...eso es lo que falla mucho ahí...”*

Todas esas buenas actitudes son muy difíciles de mantener porque trabaja en las instalaciones del Banco y ahí *“...está muy presente quien es interno (personal contratado por el Banco) y quien es externo (personal contratado por outsourcing)*

---

<sup>20</sup> IMAX para realizar el trabajo que hace un analista pide estudios de preparatoria y su salario es de \$3,000.00 mensuales.

*en las cabecitas de unas personas...hacen diferencia...no te tratan...igual...a los niños externos que a un compañero interno y pues...yo estoy en el limbo ¿no? (Risa), yo soy externa...(pero es coordinadora)”*

Fernanda por su buen desempeño está contemplada para formar parte del personal del Banco “...pues...ahorita...tienen que reducir costos...siempre...lo primerito que hacen es reducir salarios o cortar personal. A mí, se supone, que me tienen en la lista de espera para el personal interno, pero no sé qué ha ocurrido, no me han querido pasar porque, yo...gano...nueve mil pesos al mes y al personal interno de nuevo ingreso les están pagando siete...no me conviene...si me podrían pasar pero tendría que ser algo excepcional, porque no me pueden bajar el salario y (a mí) no me conviene (que me bajen) el salario...más bien quisiera subir...”

Para poder ser contratada por el Banco necesita una licenciatura y no tener problemas con el Buró de Crédito “...yo me he cuidado de tener limpio mi buró, y me metí a los objetivos de la escuela para...darme más puntos con la jefa... porque ella al fin y al cabo es la que decide a quién pasa...hay gente que está contratada sin licenciatura pero pues cada vez se hace más difícil la entrada, porque ahorita hay un proyecto que es Panamá y metieron a pura gente con licenciatura, pero los tienen haciendo lo mismo que hacen los niños de IMAX, lo mismo, gente que es contadora, administradora, economista (realiza las mismas actividades que personas con preparatoria)”

Trabaja en una subdirección dirigida por mujeres “...Verónica (su jefa) es una persona muy amable, muy analista, tiene una gran capacidad de convencimiento, le he aprendido mucho, ella es muy buena en su trabajo. Y María Cerón tiene diferentes características, es hiperactiva, tiene el don de mando, ella no separa su trabajo de su vida, ella sale del trabajo y va arrastrando todo, se va pensando yo creo que en todo lo que deja, pero es que tiene una responsabilidad a nivel nacional. Siempre esta, en comidas, siempre está hablando de trabajo...Vero ahorita tuvo problemas de salud por lo mismo...Porque ella es más tranquila y no

*saca el estrés, no le grita a uno, no habla, se guarda y le ha provocado que ha tenido mareos, le ha dado ataques de pánico, ha estado muy mal...me preocupé mucho en diciembre porque llegó el momento en que no quiso entrar a su casa, no pudo, se sentía encerrada...se sentía mal (tuvo un ataque de pánico) yo creo que estaba muy estresada, te exigen mucho tienes que cumplir con muchas cosas, normas, manuales, cursos, horario...no cumplir sólo lo tuyo, sino que hagas que cumplan los demás, tu como coordinador y ella que es asesor o gerente tiene que hacer que cumplan todos, tienes que estar diciendo: oye ya hiciste esto, oye, correos, aclaraciones, dudas, son muchas cosas, mucho trabajo, capacitación constante y que si falla el sistema porque como somos un proceso que tenemos garantía, tenemos que estar revisando que queden en tiempo y forma y bien, porque luego llegan gente de otras áreas a pedir información o auditorias y tenemos que estar bien siempre y con el famoso ISO9001 que estaba instalado pues si teníamos que cumplir mucho...(pero) lo quitaron, de un día para otro.”*

No perdieron el ISO9001, simple y sencillamente el Banco se retiró “...No, nada más ya no se van a certificar ahí, como que ya no quisieron ser parte de eso, pienso, pues porque no íbamos a poder...Antes de que nos lo quitaran, yo creo que se quitaron ellos. Acción del Banco que Fernanda considera un error “...es un error muy grande porque...(hay) control...el ISO...obligaba a la gente que hiciera las cosas...tenían que tener los papeles en orden y carpetas y respaldos de que habías hecho capacitación y cumplir con satisfacción del cliente, que cosas tenemos que hacer para mejorar y tener demostrado que hiciste porque no nada más es decir ¡lo hice!, tienes que tener los respaldos, todo es medible y que de un momento a otro lo quiten, la gente ya... aunque tu estés acostumbrada si no te lo están exigiendo pues no, lo...vas dejando...por rutina cotidiana.” Fernanda no sabe si el abandono del ISO es nacional o solo “...aquí en Tecnoparque (que) es lo más grande bueno la más importante de nivel nacional.” Tampoco sabe si es en las sucursales o sólo en la parte operativa...

Desde el año pasado Fernanda es personal del Banco “La persona que era mi jefa...lanzo una convocatoria para que el personal que era externo y seguía sin

*terminar o no había iniciado una licenciatura lo hiciera para que fuera considerado y formara parte del personal interno yo levante la mano claro con la promesa de que se nos apoyaría con tiempo y los permisos necesarios para llevar acabo los tramites, pienso que no es fácil hacer una carrera en este tipo de organizaciones enormes pero uno debe esforzarse para alcanzar los objetivos que nos fijan a inicio de año, ya que nadie te va apoyar si no te ven con buena actitud de aportar y aprender.”*

Ella piensa que en el Banco hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades y que los ascensos son “...de acuerdo a sus capacidades dependiendo el puesto que vayan a ocupar; desde analistas, asesores, gerentes, subdirectores o directores de las áreas, es muy importante contar con licenciatura y que demuestren la capacidad de análisis, trabajo en equipo, trabajo bajo presión y si se da el caso ser un líder para llevar a cabo los proyectos.”

Está agotada por el esfuerzo cotidiano de toda una vida “... mi padre aunque quiere mucho a sus tres hijas y nos enseñó a trabajar y a ser independientes se concentró en darle la preferencia a mi hermano (único hijo varón) en cuanto a la educación, lo apoyo económicamente hasta que ingreso a la universidad pienso que es por el pensamiento de que él tendría que mantener una familia y sería el que lo apoyaría en caso de que mi padre ya no pudiera trabajar, toda una responsabilidad para mi hermano, cuando decidí entrar a la universidad me topé con diversas opiniones de mi familia como por ejemplo: de parte de mi madre ¿ya le pediste permiso a tu marido?, de mis amigos: “ya estás muy vieja para eso” de mi pareja: ¿y si vas a poder? “No vayas a descuidar la casa”; recuerdo que no podía ponerme a leer en la casa porque le molestaba creía que estaba perdiendo mi tiempo. Por mi parte también tenía mis propios temores hablar en público, decir alguna barbaridad pero poco a poco me fui involucrando con los horarios, los profesores y mis compañeros que me han apoyado mucho durante estos años”.

Fernanda se reconoce diferente y sabe a qué espacios se debe esa diferencia “...la universidad y el trabajo me ha transformado ya no puedo dar un paso atrás

*quiero salir, conocer, disfrutar de mi familia, de la vida aunque esto implique que deba decidir entre mis ideas y aspiraciones con la vida de casada, esta parte es la que más se ha resentido y la religión, decidí no volver a pisar una iglesia por las ideas tradicionales que tienen con respecto a cómo debe ser la conducta de la mujer con respecto a la familia y su entorno”.*

Su vida está llena de responsabilidades *“...Suena el despertador, me levanto me baño, llevo a mi hija a su escuela para después dirigirme al trabajo y durante el camino voy desayunando algo ligero, maquillándome o leyendo algo que me dejaron de tarea o simplemente el periódico, entro a las 9:00 am y hasta la 1:00 salgo a comer pero aprovecho el tiempo para una clase (así que) salgo corriendo a la Universidad después, a la hora de la salida del trabajo, (regreso) a la escuela para ir a clases o para realizar alguna tarea, voy llegando a casa como a las 10 o 11 de la noche para preparar la cena o algunos asuntos que platicar con mi familia.”*

*“Cuando era niña...pensaba...que me casaría felizmente enamorada y que los 30 años aproximadamente tendría mi primer hijo, dedicada al hogar, nunca me vi estudiando, ni trabajando...teniendo una casa enorme con jardín perro y muchas mascotas”. Su vida es diferente...*

### **3.2 La construcción de las relaciones de género dentro de la organización a través de sus narraciones.**

*“...en lugar de centrarnos de inmediato en la forma en que los individuos llegan a conocer los objetos y las entidades del mundo que los rodea, comenzamos a interesarnos más*

*en cómo crean y mantienen, primero determinadas formas de relacionarse entre sí en su plática, y después, a partir de esas formas de hablar, entienden sus circunstancias”*

*Shotter (2001)*

### **3.2.1 Antecedentes**

En el proceso de socialización de los individuos la familia juega un papel importante ya que en su seno se configuran las identidades primarias y la inserción en un orden simbólico (Serret, 1992: 150). Es en la familia donde se transmiten los primeros valores, normas y sanciones y en la medida que estos se introyectan se establece la conducta que los individuos deben de guardar en sociedad. Pero las familias mantienen elementos tradicionales y de innovación de ahí que el proceso de socialización dentro de estas no sea homogéneo (Salle, 1992).

Wei y Fernanda son mujeres que de pequeñas tuvieron una posición económica solvente y una familia que dentro del imaginario colectivo es caracterizada como “normal y tradicional”. Vivían juntos el padre la madre y los hijos. La niñez la pasan en provincia. Los recuerdos de su infancia son de tranquilidad, sin preocupaciones. La adolescencia para ambas trae cambios fuertes Wei pierde a su padre y la estabilidad económica al grado tal que su madre tiene que viajar a Estados Unidos para trabajar y poder mantener a la familia.

*Wei “...y he tenido duelos muy grandes, el de mi papá fue el primero yo tenía catorce años cuando mi papá falleció y yo digo que nos quedamos huérfanos todos, incluso mi mamá...mi mamá de ser la señora bonita, esposa de militar de un militar de alto grado pues tuvo que entrarle al ruedo e incluso se fue a vivir...a Estados Unidos y trabajar como...cualquier otra persona y yo creo que esa fuerza*

*(de mis padres la herede) yo...no me acostumbro a vivir...con la cabeza abajo y él sobresalió en su trabajo y los soldados lo querían mucho, pero el alto mando no...yo siempre he dicho lo que pienso y lo que siento pues mi padre...no me educo (para) vivir agachada”*

Fernanda vivió la adolescencia en un barrio popular del área metropolitana, escondiéndose junto con su familia, por una deuda impagable. Ambas sufrieron desventuras económicas, quizá Fernanda más que Wei. Pero lograron llegar a estudiar a una universidad pública. Curiosamente ninguna de las dos tenía la intención de entrar a la Universidad, también curiosamente ninguna de las dos quería estudiar administración:

Fernanda: *“...mi hermano me dijo...tienes una buena escuela en la esquina de tu trabajo...y yo... no sabía...venía a comer aquí enfrente pero yo nada más veía (que era) una escuela...nunca me imaginé que era una universidad y él solito (su hermano) pagó la inscripción, me hizo la solicitud del examen, me vino a acompañar y todo, él hizo todo el trámite...y hasta me aviso que me había quedado... yo me quería meter a Contabilidad porque en la papelería, la jefa, la patrona de ahí, Guadalupe León, que fue un ejemplo muy grande para mí...ella es contadora, pero aquí no hay contabilidad”*

Wei: *“...una de mis tías me dijo: métete a la Universidad...el día que fui a sacar mi ficha a la alberca olímpica llegue...en cero, como quien llega a comprar un helado y me acuerdo que me dijeron: ¿a qué carrera vas?, ¿Cuáles tienes? Administración, economía...sociología, derecho ¿y mercadotecnia no tienes? No esa no y se me queda viendo el muchacho y yo me le quede viendo y me dijo pues estudia administración es lo más parecido y yo ¡pues si!... y después me fui de vacaciones...mí hermana me habló y me dijo: que te pasa ya regrésate...mañana tienes que entrar a clases y yo ¿apoco si me quede? Yo no sabía ni donde estaba la escuela y un amigo de la secundaria que estudiaba diseño...me trajo...y me dijo: aquí está la universidad...”*



El acceso a la educación superior las cambio. Fernanda lo reconoce con mucha más claridad, su esfuerzo por llegar y mantenerse en la universidad es mayor.

Fernanda: “...*Si la universidad y el trabajo me han transformado ya no puedo dar un paso atrás quiero salir, conocer, disfrutar de mi familia, de la vida, **aunque esto implique que deba decidir entre mis ideas y aspiraciones con la vida de casada...***”

Quizá Wei y Fernanda no son conscientes de que antes de la conquista española, en el mundo prehispánico las niñas eran educadas básicamente por sus madres en las labores domésticas, las niñas nobles podían acudir a una sección del Calmécac, para tener acceso a conocimientos sobre salud y primeros auxilios. Pero todas independientemente de su clase social parecían ciegas, sordas y mudas según da cuenta Motolinía (Tuñón, 1998: 26).

El virreinato conservó un sistema de privilegios masculino heredado de sus dos nutrientes (el indígena y el español); la concepción precolombina de la mujer se adaptó a la cristiana, ambas centraban el papel de la mujer en el matrimonio y la maternidad, condenando el aborto y la sexualidad, dando gran valor a la sumisión y virginidad (Ibídem:41-62).

El acceso a las universidades no estaba permitido, de hecho, ésta prohibición obligó a Sor Juana Inés de la Cruz<sup>21</sup> a recluírse en un convento, lo que le permitió

---

<sup>21</sup> Sí Sor Juana pudo leer, estudiar, escribir, publicar, fue porque tuvo la suerte de nacer en un momento histórico en que ello fue posible. Ya que el Marqués de Mancera y su esposa Doña Leonor, llegaron a la Nueva España en 1664 y permanecieron aquí hasta 1673, y el Marqués de la Laguna y su esposa María Luisa, estuvieron aquí entre 1680 y 1686, y ellos fueron personas ilustradas totalmente diferentes a las que hasta entonces habían venido a gobernar. Esto significó para Sor Juana el apoyo y la posibilidad de tener con quien hablar, de aprender, de discutir, de ponerse a prueba en su capacidad de argumentación. Esas presencias explican que Sor Juana pudiera tener acceso a los libros, lo que no era fácil entonces, pues había que pedirlos a Europa, esperar meses a que llegaran, que la Inquisición no se enterara porque estaban prohibidos y más si eran para una mujer y monja. A Sor Juana no le habría sido posible hacer lo que hizo sin el tráfico de influencias, porque las autoridades le permitieron una vida poco conventual, bien

vivir sola, sin obligaciones que le limitaran su tiempo para el estudio. Pues la vida en el convento, representaba para las mujeres que podían pagarlo, un espacio de libertad, en esos lugares hubo quienes escribieron además de recetas de cocina, poesía, teatro, cultivaron la música o la pintura, pero pocas monjas sabían latín, lo que les impedía leer a los grandes pensadores (Ibídem 79-83).

“El siglo XVIII propició una mayor igualdad civil, requisito para el desarrollo del capital. En gran medida, la piedra de toque en este aspecto fue la educación, sobre la cual se fomentó la idea de que ambos sexos debían recibir sus beneficios. Tal situación se vio en Europa con claridad. Condorcet había pedido para la mujer el derecho al sufragio, la educación y el trabajo, y en Inglaterra una mujer pudo escribir un alegato a favor de la causa femenina: en 1792 Mary Wollstonecraft publicó su *Vindicación de los derechos de la mujer* entre los que ocupaba un lugar destacado el de educarse...(En la Nueva España) en 1767 se creó la escuela para niñas de San Ignacio, conocida como de la Vizcaínas; pero esta, a pesar de estar dirigida por seculares, no modificó la tónica tradicional ni en método ni en contenidos” (Ibídem 88-89). Paula Kolonitz quien viajó a México escribió que jamás vio a las damas mexicanas con un libro en las manos que no fuera el de oraciones (1983:107)

El siglo XIX marcado por una vida política beligerante con frecuentes guerras, golpes de estado, intervenciones extranjeras y pérdidas de territorios; las mujeres del pueblo trabajaron como criadas o costureras pero fue hasta el porfiriato que aparecen como empleadas en el comercio, secretarías y taquígrafas.

---

instalada en una celda con sirvientas que la atendían, dedicada a leer, escribir y recibir visitas. De hecho se sabe que pudo publicar sus textos porque la condesa de Paredes se encargó de eso. Pero la grandeza de Sor Juana está en haber aprovechado bien sus contactos y sus posibilidades, ese modo de relacionarse con el mundo y de protegerse explica esa combinación de erudición y frivolidad que contiene Sor Juana, quien un día hacía poemas de amor a Lizzy y otro escribía el “Primer Sueño” tan hermético y complejo (Sefchovich, 2011:277-279). Siguiendo a Gergen y Gergen (2011) no podíamos explicarnos a Sor Juana sin entender sus relaciones y el contexto de la comunidad en la que se desenvuelve.

“Las mujeres encontraron escuelas para su formación profesional: en 1890 la Normal para señoritas que capacitaba al personal docente; en 1892, la escuela de Artes y Oficios que al fin del siglo tenía más de mil miembros; en 1903 la Escuela Mercantil Miguel Lerdo de Tejada. Había más maestras de educación elemental y más estudiantes del sexo femenino. Entre 1886 y 1889 se graduaron las primeras dentista<sup>22</sup>, medica cirujana<sup>23</sup> y abogada<sup>24</sup>” (Tuñón, 1998: 126).

---

<sup>22</sup> Margarita Chorné y Salazar es reconocida como la primera odontóloga mexicana y la primera mujer que obtuvo un título profesional en América Latina, hazaña que le mereció el reconocimiento, en 1906 del gobierno de Francia quien le otorgó la Cruz del Mérito.

Procedía de una familia de dentistas. Su padre le enseñó el oficio. Ella podía ejercer la dentistería bajo el amparo de su padre y de su hermano (también dentista), pues de 1841 a 1901 se podía ejercer de dentista presentando un certificado que avalara dos años de práctica con un dentista titulado. Margarita rompió cánones. Haciendo a un lado la comodidad que le ofrecía vivir al amparo de su padre, y buscando la independencia, estudió, presentó el examen y se graduó como cirujana dentista el 18 de enero de 1886. Fuente: [www.todamujer.com.mx](http://www.todamujer.com.mx) 2008

<sup>23</sup> Matilde Petra Montoya Lafragua (1857-1938) fue la primera mujer que pudo graduarse como médica en la República Mexicana. Ingresó a la Escuela Nacional de Medicina en 1870, recibió su título en mayo de 1873. Pero el camino no fue fácil la sociedad conservadora a través de varios periódicos la acusó de *"masona y protestante"*, etiquetada como la ***"impúdica y peligrosa mujer que pretende convertirse en médica"***.

Cuando estudiaba varios docentes y alumnos opositores solicitaron que se revisara su expediente antes de los exámenes finales del primer año, objetando la validez de las materias del Bachillerato que había cursado en escuelas particulares. Montoya fue dada de baja. Entonces pidió que le permitieran cursar esas materias (latín, raíces griegas, matemáticas, francés y geografía) para revalidarlas en la Escuela de San Ildefonso. Su solicitud fue rechazada, ya que en el reglamento interno de la escuela el texto señalaba ***"alumnos"***, no ***"alumnas"***.

Matilde escribió al Presidente de la República, Porfirio Díaz, quien dio instrucciones al Secretario de Ilustración Pública y Justicia, Lic. Joaquín Baranda, para que "sugiriera" al Director de San Ildefonso dar facilidades para que la Srta. Montoya cursara las materias en conflicto, ante lo que no le quedó más remedio que acceder.

Estudiar no fue fácil maestros y alumnos se negaban a tomar clases con ella etiquetándola de ***"esa mujer que sólo pretendía ver cuerpos de hombres desnudos"***. Fue necesario que ciertas materias las tomara sola con su cadáver.

El acceso a la educación y al trabajo o sea al mundo de la producción, del salario, del salir de casa para cumplir horarios y ciertas reglas de conducta, fue lo cotidiano para muchas mujeres solteras, pero también para muchas casadas, lo cual implicaba, en múltiples ocasiones, dejar solos a los niños y ancianos para salir a trabajar y la exigencia de cumplir con las labores domésticas, propias de su género al regresar del trabajo.

El siglo XX se inaugura con una gran revolución que deja ver con claridad que la mujer ha salido de lo privado a lo público y hará escuchar sus demandas, una de ellas fue por el voto; esta lucha inició desde 1911, con grandes movilizaciones, muchas de ellas terminadas con violencia. El sufragio femenino fue decretado y

---

Cuando solicitó su examen profesional se topó nuevamente con el obstáculo de que en los estatutos de la Escuela Nacional de Medicina se hablaba de "**alumnos**" y no de "**alumnas**", por lo que le fue negado el examen. Una vez más, dirigió una carta al Presidente Porfirio Díaz, quien decidió enviar una solicitud a la Cámara de Diputados para que se actualizarán los estatutos de la Escuela Nacional de Medicina y pudieran graduarse mujeres médicas. Como la Cámara no estaba en sesiones y para no retrasar el examen profesional de Montoya, el Presidente Díaz emitió un decreto. Los ataques no se hicieron esperar pues se publicó que Matilde Montoya se había recibido por decreto presidencial.

Para su examen profesional (el 24 de agosto de 1887), en lugar de disponer del Salón Solemne de Exámenes Profesionales, se le asignó un saloncito menor, pero llegó un mensajero avisando que el Señor Presidente Porfirio Díaz asistiría acompañado de su esposa y algunas amistades al examen, rápidamente abrieron el salón de actos solemnes, para realizar el examen.

Matilde P. Montoya, es un ejemplo de tenacidad en la persecución de un sueño ridículo para unos, imposible para otros y reprobado por los demás, abrió a la mujer mexicana el camino de las ciencias. Fuente: Asociación Nacional de Médicas Mexicanas, A. C.

<sup>24</sup> La primera abogada de nuestro país fue María Asunción Sandoval, quien cursó la carrera entre 1892 y 1898, como se puede comprobar en su expediente localizado en el Archivo Histórico de la UNAM, con número de cuenta 2083. En el año de 1898 se tituló en la Escuela Nacional de Jurisprudencia. Su examen profesional fue captado por toda la prensa nacional debido a su corta edad y a la fama que ésta obtuvo por un caso que llevó en su práctica como pasante, en el cual demostró la inocencia de una mujer acusada de asesinato (Galicia, 2010).

publicado en El Diario Oficial hasta octubre de 1953, por Adolfo Ruíz Cortines. La otra demanda fue la educación, aquí no hay manifestaciones; un movimiento silencioso e imparable las lleva a las aulas universitarias. Dejarán de ser las taquimecanógrafas y se trasformarán en las ejecutivas.

Pero aún hoy día, y después de siglos se lucha, en el imaginario colectivo está presente la mujer madre y esposa; recluida en el mundo privado...

Fernanda *“...(para) uno como mujer y mamá pues no creen que quiera uno estudiar, la familia...como que...reniega...estudiar ha sido un reto para mí por ser mujer...mi padre aunque quiere mucho a sus tres hijas y nos enseñó a trabajar y a ser independientes se concentró en darle la preferencia a mi hermano (único hijo varón) en cuanto a la educación, lo apoyo económicamente hasta que ingreso a la universidad pienso que es por el pensamiento de que él tendría que mantener una familia y sería el que lo apoyaría en caso de que mi padre ya no pudiera trabajar, toda una responsabilidad para mi hermano, cuando decidí entrar a la universidad me topé con diversas opiniones de mi familia como por ejemplo: de parte de mi madre ¿ya le pediste **permiso** a tu marido?, de mis amigos: “ya estás muy vieja para eso” de mi pareja: ¿y si vas a poder? “**No vayas a descuidar la casa**”; todos decían... ¿Cómo que vas a estudiar? ...casi casi no pierdas el tiempo y ponte a trabajar, o cuida a tus hijos, cuida a tu marido, pero nunca les he hecho caso...recuerdo que no podía ponerme a leer en la casa porque le molestaba (a mí pareja) creía que estaba perdiendo mi tiempo. Por mi parte también tenía mis propios temores hablar en público, decir alguna barbaridad pero poco a poco me fui involucrando con los horarios, los profesores y mis compañeros”. Fernanda cuenta que estudiaba por las noches, iluminando sus libros con una lamparita, en un rincón del departamento para no molestar a nadie.*

Wei y Fernanda tuvieron modelos maternos que se tocan y se separan, ambas madres se dedican a actividades distintas a las del hogar permitiéndoles tener una percepción diferente del papel de la mujer en la sociedad. Lo que llama la atención es que en el caso de Fernanda es la madre la que se resiste a que estudie

invitándola a ceñirse a su papel de esposa y madre; por otro lado su padre enseña a las mujeres a ser independientes pero en el imaginario mantiene la percepción del papel tradicional de la mujer, marcando la diferencia entre la educación del hijo y el de las hijas.

Wei y Fernanda han estudiado la licenciatura en administración en una universidad pública. Las investigaciones sobre ejecutivas señalan que éstas se distinguen por su alta escolaridad y por dominar un idioma adicional al materno, inglés por lo general. La mayoría estudio la preparatoria y la licenciatura en una institución privada como el Tecnológico de Monterrey, La Salle, La Anáhuac, Iberoamericana, ITAM, IPADE. Además se afirma que una gran parte de ellas ha cursado maestrías y posgrados en México o en el extranjero, siendo Estados Unidos el país más mencionado. Se considera que las ejecutivas están sobrecalificadas para los puestos que desempeñan (Zabludovsky, 2013:124-125)<sup>25</sup>. En algún momento de sus narraciones Wei y Fernanda reconocen la importancia de los estudios para lograr el acenso dentro de la organización. De hecho Wei señaló que ella consiguió formar parte de la empresa por su excelente inglés.

*Wei "...también cuando llegaba alguna promoción pues a mí me ponían de peros, nunca me dijeron la edad pero pues me decían: no pues es que necesitas más experiencia, necesitas...un diplomado, necesitas una maestría, y pues yo decía: pues sí, pero ¿A qué horas?, ¿Cuándo? o ¿Con que dinero?"*

Los cambios en el proceso de socialización y de transformación de las pautas culturales coadyuvan a que se consideren opciones distintas al ser esposa y madre, tales como estudiar una carrera profesional y dedicarse a ella. Al integrar opciones diferentes al espacio doméstico se genera un conjunto de nuevos elementos socioculturales que permiten conformar los rasgos de una nueva

---

<sup>25</sup> Serna señala que el 93% de las ejecutivas cuenta con estudios universitarios, 7% sólo con carrera técnica, 28% ha estudiado una maestría y 45% un diplomado (Serna, 2006).

identidad femenina. Las mujeres adquieren características de sujetos sociales que asumen sus vivencias laborales y familiares con menos conflictos y contradicciones, construyendo así, un nuevo papel social (Martínez, V. 1997:249).

### 3.2.2 Las organizaciones

Wei y Fernanda laboran en organizaciones grandes e internacionales

Wei trabaja en una empresa mexicana que abrió su primera planta de producción a principio del siglo XX en el Distrito Federal, México. Las instalaciones eran: un local para oficinas, un patio, una bodega y una sala de producción rudimentaria.

Hoy se elaboran, distribuyen y comercializan más de 5,000 productos y cuenta con más de 100 marcas reconocidas. Poseen 76 plantas y 3 comercializadoras ubicadas en México, Estados Unidos, Centro y Sudamérica, Europa y Asia. Tiene la red de distribución más extensa del país y una de las más grandes del continente americano, con 34,000 rutas garantiza que sus productos lleguen a los más de 1,000,000 puntos de venta en el mundo. Sus productos están presentes en México, Estados Unidos de América, Canadá, Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Panamá, Chile, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Perú, Venezuela, Uruguay, Paraguay, la República Checa, China, España y Portugal.

Es de comprender porque Wei se intimidaba ante la posibilidad de laborar en esta empresa...

*Wei: "...están solicitando gente para cobranza...y a mí me dio miedo, y dije nooo, esa empresa no porque esa empresa es muy grande, es muy famosa, es muy conocida, y pues seguramente piden pura gente joven y pura gente con experiencia, y yo para el mercado laboral pues ya no era joven y no tenía nada de experiencia"*

Fernanda trabaja en un Grupo bancario fundado en Hong Kong y Shanghai con capitales escoceses en 1865 para financiar el creciente comercio del continente asiático con Europa.

Es una de las mayores organizaciones de servicios bancarios y financieros del mundo. Con alrededor de 6.600 oficinas en mercados tanto establecidos como emergentes, dan servicio a unos 55 millones de clientes a través de cuatro negocios globales: Banca Comercial y de Banca Patrimonial, Banca Global y de Mercados y Banca Privada Global. Su red cubre alrededor de 80 países y territorios en Europa, la región Asia-Pacífico, Oriente Medio, África, América del Norte y América Latina.

Este Grupo es uno de las cuatro agrupaciones financieras y bancarias más grandes de México con 1360 sucursales 5533 cajeros automáticos aproximadamente 7.9 millones de clientes y más de 23,000 empleados. El Banco es una de las Organizaciones Financieras más grandes del mundo.

### **3.2.3 Su ingreso a la organización**

Wei trabaja en una gran empresa mexicana con presencia en el mundo. Fernanda trabaja en un Banco cuyo origen se encuentra en Hong Kong y Shanghai, también con presencia en el mundo. Dos grandes organizaciones. Ambas entraron por otusourcing<sup>26</sup>. La ya no ocasional sino consuetudinaria manera de contratar en muchas organizaciones.

---

<sup>26</sup> Outsourcing o tercerización (también llamada subcontratación) es una técnica de administración, que consiste en la transferencia a terceros de ciertos procesos complementarios que no forman parte del giro principal del negocio. Esta técnica se fundamenta en un proceso de gestión que implica cambios estructurales de la empresa en aspectos como la cultura, procedimientos, sistemas, controles y tecnología cuyo objetivo es obtener mejores resultados concentrando todos



Wei: *“...acá me ofrecían seis mil y entrar por outsourcing...el supervisor, el primero que me entrevisto, fue el que me llamó...me dijo mire, la cosa esta así... yo no me comprometo a que en tres meses, a que en un año a que en equis tiempo usted...va a pasar...a formar parte de la nómina de esta compañía...eso va a depender de usted y ¿qué?, ¿si se avienta?, va a ganar menos, y yo dije “pus”(SIC) sí...”*

Wei logro entrar rápidamente a la nómina de la empresa, pero reconoce que hay mucho personal contratado por outsourcing en esa empresa; Fernanda tardo mucho más, pero además vivió los cambios de un outsourcing a otro. Primero fue contratada por la empresa IMAX (*“pero estos tienen menos salario y menos condiciones laborales”*), posteriormente fue contratada por ADECO quienes *“daban más seguridad en el empleo y mejores prestaciones”*, posteriormente fue trasladada a MANPOWER, cuyos costos por la contratación eran más bajos para el banco que los de ADECO.

Fernanda: *“Por ejemplo, una diferencia (entre IMAX y MANPOWER) es que yo como empleado...me pagan los días quince y treinta y a ellos se supone que debería de ser igual (pero) les pagan al día siguiente o se pueden tardar dos o tres días para pagarles su sueldo...(en) depositarles a la tarjeta...esa empresa es demasiado impuntual e irresponsable, también los están cambiando de seguridad social, bueno no seguridad, más bien...los están cambiando de empresa afiliada, no sé cómo se le llama (eso)...cuando están registrándose (con) diferente razón social...(Los trabajadores) no pueden tener sus puntos del INFONAVIT como*

---

los esfuerzos y energía de la empresa en la actividad principal. La subcontratación de servicios busca agilizar y economizar los procesos productivos para el cumplimiento eficiente de los objetos de la organización. El Outsourcing es la acción de acudir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía, la cual contrata un servicio o producto final sin que tenga responsabilidad alguna en la administración o manejo de la prestación del servicio, la cual actúa con plena autonomía e independencia para atender diversos usuarios.

*debería...(por ejemplo) yo ahorita con MANPOWER ya pude, en cuestión de dos años complete mis puntos pero ellos no lo van a poder hacer porque están cambiando constantemente de empresa...Esa es la diferencia, también...yo hice un examen, ahí en el banco nos dieron la oportunidad de (hacerlo) para que me contrataran por medio de MANPOWER...la cuestión...es que vean tu actitud, no a todos les van a ofrecer las mismas posibilidades, porque no todos aprecian el trabajo o le echan las mismas ganas ¡no!, y yo por ejemplo, sí...(le hecho ganas)”.*

Pero, como ya habíamos mencionado, antes de pertenecer a MANPOWER Fernanda paso por otra empresa ADECO.

*Fernanda: “...anteriormente yo estaba contratada por ADECO...también de outsourcing que es mucho más responsable (que IMAX) cuando toca el día de pago son puntuales, si se acaba tu contrato van y te dan tu cheque, ellos siempre están al pendiente, obvio es más costo (para el banco, por eso) nos bajaron a MANPOWER, que es algo parecido a ADECO pero si es un poquito menos... se tardan un poco en los tramites, pero no he tenido problemas con ellos...pero para que te bajen de ahí...eso representa... (regresar a IMAX y es una) diferencia (muy grande) porque, son las personas que...no cumplen con la razón social, la están cambiando, ya no tendría el servicio del comedor, y también a nivel social ya se representa como que conformismo ¿no?”*

En el banco hay posibilidades de cambiar de outsourcing para mejorar las condiciones laborales del trabajador, pero también en sentido inverso:

*Fernanda: “...soy la persona que tengo un poquito más de experiencia que los demás, pero si me quieren cambiar de condiciones, porque se manejan diferentes empresas para el outsourcing me van a querer bajar a la que tiene...menos calidad en cuanto a prestaciones, y yo no voy a aceptar...yo ya lo pensé, no pienso aceptar porque a mí me prometieron una planta de interno (como personal del banco) y nunca me la han dado y nunca me dan explicaciones, nada más me dicen que es por costos y que por costos...y ahorita lo que pretenden hacer es lo mismo de MANPOWER a IMAX o sea me regresarían a donde inicie”.*

*“...pero si mi jefa ve que yo tengo necesidades porque soy mamá y le he echado ganas...mi calificación (por) desempeño este año, no tuvieron alguna queja, me dijeron que casi ¡vales mill! no tengo errores, soy puntual, responsable, ayudo a la capacitación, (en los) programas sustentables (como) reforestación, he ido a impartir clases a escuelas primarias, he ido a hacer (labor en una) comunidad, también fuimos (a llevar) juegos infantiles a una comunidad indígena...también donar dulces para un hospital de cáncer, se han ido a pintar escuelas, y yo apoyo en lo que más se pueda...para que me tomen en cuenta, pero no siento que me estén retribuyendo como yo les doy no...y ya que me diga ahorita te vamos a bajar en...la empresa...no”*

Afortunadamente para Fernanda esto no sucedió. Como ya sabemos ahora es parte del personal del banco.

Aunque Fernanda estaba contratada por *outsourcing* dirigía un grupo de trabajadores contratados por otras empresas y trabajadores del banco: *“...son empresas diferentes que te contratan pero tu estas al mando del personal”*

El banco es el que decide qué empresa contrata a los empleados.

Fernanda: *“...el jefe de línea o el asesor de línea...el del banco, es el que te da...el visto bueno, si te puedes pasar (para) que te contraten en la otra empresa (la que da sueldo superior y tiene mejores prestaciones), pero solamente que ellos digan, porque tienen que ver que cumplas, tu actitud, y todo eso...”*

*“...estuve...aproximadamente un año y medio en ADECO luego hicieron todo el traspaso de todo el personal de ADECO a MANPOWER...no tuvimos que hacer examen ni nada, porque ya estábamos contratados, nada más lo que hicieron fue cambiar...de empresa, todos los papeles así **con transparencia**”...le quitaron todos los contratos a ADECO.... yo creo que es por costos...porque esa empresa yo la considero más responsable...nada más lo que cambian es el costo, se ponen de acuerdo con el banco, como les tienen que pagar a ellos, es menor el costo con*

*una que otra*". Lo cual implica que el banco paga a la empresa el salario del trabajador contratado y la empresa le deposita su salario al trabajador.

El outsourcing o subcontratación es una técnica de administración cada vez más usada en el mundo. El banco, donde trabaja Fernanda, no está al margen de esta técnica que baja costos y hasta ha elaborado un discurso oficial al cual deben de **ceñirse** las empresas que subcontratan. Este discurso emana de la visión, la misión y los valores de la organización, los cuales deben leer todas aquellas empresas que deseen trabajar con ellos. Rescatamos sólo algunos puntos que nos permitirán contrastar el discurso del banco con lo narrado por Fernanda.

### *Económico*

*“La sostenibilidad económica se centra en la generación de beneficios y traer beneficios económicos para los trabajadores, los inversores y las comunidades en las que opera la compañía. Desde una perspectiva ética, es la creencia de El Banco que **las transacciones comerciales deben ser económicamente beneficiosas para todas las partes involucradas y las relaciones deben basarse en el principio de trato equitativo y honesto.***

- 1. Los proveedores deben integrar los principios básicos de negocios en un código de normas empresariales o una política similar, incluyendo elementos tales como la adhesión a las leyes locales y una posición contra el soborno y la corrupción.*
- 2. Los proveedores deben tener políticas de pago razonables con sus propios proveedores y subcontratistas.*

### *Social*

*El Banco espera que los proveedores **respeten los derechos humanos de sus empleados** y cumplir con todas las leyes,*

*reglamentos y directivas en los países y las comunidades en las que operan.*

#### *Las condiciones de empleo*

- 1. Los proveedores deben **prohibir el uso del trabajo forzoso** y dar a los trabajadores, ya sean locales o migrantes, el derecho y la posibilidad de dejar el empleo cuando lo desean.*
- 2. Los proveedores deben garantizar que **no se utiliza trabajo infantil** y que el empleo de los trabajadores jóvenes se adhiere a las normas locales.*
- 3. Los proveedores deben asegurar que los **salarios mínimos** se reúnen por mandato legal y estándares de la industria sin deducciones autorizadas.*
- 4. Los proveedores deberían asegurarse de que **las horas de trabajo están de acuerdo con la regulación local** y prácticas de la industria y **las horas extraordinarias voluntarias se encuentra en niveles manejables.***
- 5. Los proveedores deben tratar a todos los empleados de manera justa y no discriminar a ningún grupo en sus prácticas de empleo.*
- 6. Los proveedores no deben obstaculizar el **derecho de los trabajadores a organizarse legalmente y afiliarse a asociaciones tales como los sindicatos.***
- 7. Los proveedores deben ofrecer prácticas disciplinarias claras y aplicadas de manera uniforme y procedimientos de queja que incluyen disposiciones que **prohíben el abuso mental, físico o verbal.***
- 8. Los proveedores deben proporcionar un ambiente de trabajo seguro, cumpliendo con las leyes y reglamentos locales, y respetando la salud y el bienestar de sus trabajadores.*

Sin embargo Fernanda habla de trato discriminatorio e irresponsabilidad de las empresas que subcontratan.

*Fernanda: "...mis compañeros... (dicen) que...se están aguantando por continuar aquí...y...uno lo que quiere es aumentar no quiere disminuir...y pues así se vive...en el banco...tengo otros compañeros que también los han estado cambiando y cambian de humor constantemente porque están presionados con el trabajo pero aparte...están presionados...por si les van a continuar el contrato...o que si los van a bajar de empresa o "x" motivo, y con lo de los procesos que van a venir a Latinoamérica...ahorita va a ver una rotación tremenda y...tensión por ocupar los lugares...no sé yo creo que a nadie le conviene... que las personas se estresen mucho, no, no conviene..."*

Es interesante que no sea ilegal la práctica de cambio de razón social de las empresas en nuestro país. Está reglamentado y es algo frecuente<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> ¿Cómo se hace un cambio de Razón Social?

Los dueños no venden la empresa. Venden las instalaciones y los equipos. La empresa es el nombre, la razón social. Pero eso no se vende. Así que no están comprando una empresa. Solo sus activos. Los nuevos dueños de las instalaciones y los equipos, deben crear una empresa nueva que se dedique a lo mismo. Esto es conveniente porque empiezan con un historial limpio fiscal y crediticiamente hablando. El anterior dueño deberá liquidar a los trabajadores por el tiempo que trabajaron para él. Los nuevos dueños contratan a los mismos trabajadores con cero antigüedad. O, el nuevo dueño reconoce la antigüedad de los empleados, como si todo el tiempo hubieran trabajado para él, bajo la figura de "Patrón sustituto". Eso se habla y se negocia durante la transacción de compra-venta de los activos de la empresa. Los vehículos, al ser comprados por los nuevos dueños, se ponen a nombre de la nueva empresa como parte de sus activos y como generadores legales de gastos por operación, deducibles de impuestos. El local se compra, como se compra todo. Se acuerda con el dueño actual un precio razonable para ambas partes, se paga y se registra la compra-venta, ante un notario, en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio. Con esto, pasa a ser parte de los activos de la nueva empresa y servirá como garantía para solicitar créditos. El contrato de alquiler no se transfiere. Se finiquita el contrato del dueño anterior y se firma uno nuevo con los nuevos dueños y el propietario del local. Pudiera ser que el propietario decidiera no alquilarles a los nuevos dueños. Habría que negociar y ver otras opciones.

No es posible afirmar que el Banco desconoce las prácticas en las que incurren las empresas.

Fernanda: *“Siempre se ha llamado IMAX para nosotros (los trabajadores), pero cuando te dan tus papeles o tus... recibos de pago son diferentes...es más ya perdí la cuenta...(creo que han sido) 10 empresas diferentes...”*.

*“Los contratos son cada año...pero al momento de firmar estas firmando también tú renuncia, te dan una hoja en blanco...porque...dicen que es un trabajo temporal...no te pueden prometer...un año completo porque es por proyecto... y... te hacen firmar para que... por cualquier cosa tú no puedas reclamar o algo así...así te lo dicen fríamente...tienes trabajo ahorita temporalmente pero no te prometemos más, así que aprovecha, lo que dure”*.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Los trabajadores del banco no son los únicos que padecen el outsourcing y los cambios de razón social. Aquí hay un ejemplo rescatado de una página de consultas fiscales y laborales.

*Pregunta:*

*28 /nov/12 13:34*

*Buenas tardes*

*Los molesto por lo siguiente, espero me puedan orientar y les agradezco de antemano su atención y ayuda.*

*La empresa en la que laboro el día 1ro, de enero de 2013 va a cambiar de razón social a todo el personal administrativo, yo voy dentro de ese grupo, de llamarse “Naranja SA de CV” ahora se llamara “Verde SA de CV (aclaro que los socios serán los mismos) no van a hacer la figura de sustitución patronal, simplemente nos van a cambiar y al 31 de diciembre nos van a finiquitar según ellos y nos van a dar un nuevo contrato por obra determinada, como siempre se ha manejado aquí (somos un outsourcing).*

*La cuestión es que como yo sé que debería aplicarse la sustitución patronal pues llevo el seguro social de las empresas (sí, si empresas es que aquí hay un catálogo de empresas que crearon los socios con prestanombres para hacer “magia” con los impuestos”), yo voy a solicitar una carta de reconocimiento de antigüedad pues no voy a regalarles mis 9 años en la empresa sólo porque ellos buscan evadir impuestos como hasta el día de hoy lo han venido haciendo;*

No sabemos si en la organización donde trabajaba Wei las prácticas de subcontratación sea similar, ella pasó a formar parte de la nómina de la organización muy rápidamente. Pero cuando narraba las migraciones de los departamentos contables de las organizaciones de otros países al nuestro hacia énfasis en la conveniencia de la migración por los bajos costos que se pueden lograr aquí. Quizá esa gente trabajaba bajo esta lógica de subcontratación.

---

*mencionando lo anterior, mi duda radica en si ya teniendo esa carta de reconocimiento de antigüedad me van a finiquitar, me van a liquidar o ninguna de esas dos opciones, que aplica en este caso. Y si por algo me niegan la carta de reconocimiento de antigüedad cuál sería el proceder correcto de acuerdo a la LFT. Gracias nuevamente por los comentarios que me puedan ofrecer.*

*Respuesta:*

*28/Nov/12 23:43*

*Buenas noches, pues si le dan la carta de reconocimiento de antigüedad no tendrían que finiquitarla ni que liquidarla, pero sí debería haber sustitución patronal.*

*Si no le dan la carta como veo que será lo más probable acorde a lo que comenta, entonces no debe firmar lo que no esté de acuerdo, son relaciones bipartitas y ambos deben estar de acuerdo para su celebración, si alguno tuviera vulnerados sus derechos debe demandar la aplicación de las leyes; pero si lo firma es porque está de acuerdo y no hay porque quejarse.*

*Saludos*

*Fuente:*

*<http://www.fiscalia.com/modules.php?name=Foros&sop=verTopico&idTema=46172&idCat=17&p=1#276364>*

La pregunta y respuesta hablan por sí solas, dejando ver una situación cotidiana en las formas de subcontratación de la modernidad.



### 3.2.4 El trabajo en la organización y la vida cotidiana

Wei y Fernanda son jóvenes (40 y 32 años) aunque Wei se dice vieja y constantemente aparece en su narración su percepción de ella como vieja:

Wei: *“...yo pensaba pues que uno es tonto, que uno esta feo, que yo estaba gorda, que yo estaba **vieja**, que nadie iba a dar un quinto por mí y que una compañía del tamaño (de esa empresa) en ese momento me hubiera dicho que sí, fue para mí así de...**alguien cree en mí...**”*

*“Pero si me siento contenta con lo que se ha logrado y tampoco digo ya hasta aquí, ya estoy viejita, soy la más viejita de las que toman la clase obviamente todas son chamaquillas pero pues nunca ha sido un limitante para mí la edad”.*

Creemos que una mujer de 40 años es joven pero también sabemos que a los 50 años un ejecutivo es considerado viejo y candidato al retiro de la vida laboral para dejar paso a los jóvenes dentro del mundo corporativo. Quizá por eso la insistencia de Wei de verse como una mujer vieja.

Varias investigaciones señalan que las mujeres con altos cargos en las empresas tienen entre 28 y 50 años (Alcántar, 2004; Serna, 2006; Zabludovsky, 2013) y que hay un alto número de mujeres viudas, divorciadas o solteras. Aunque en este punto hay desacuerdos en los datos encontrados; por ejemplo Alcántar señala que en la muestra que tomó para su investigación era mayor el número de ejecutivas casadas que viudas o divorciadas.

Wei era una mujer divorciada, o por lo menos ella así se definía, hasta que quedó viuda y Fernanda vive en unión libre. Cuando se habla de que las ejecutivas son mujeres solteras o separadas emerge la interpretación de que son mujeres solas sentimentalmente, no tienen compañero. Las investigaciones no se ponen de

acuerdo sobre ese punto, como ya hemos señalado. Pero qué dicen Wei y Fernanda.

Wei: *“...vivía sola y las jornadas...laborales enormes y...tuve oportunidad...de entablar relaciones y al principio pues como que yo decía...me voy a dar tiempo, me voy a dar tiempo... (pero) la personas con las que llegue a salir les daba miedo...porque en cuanto me decían: ¿bueno y en que trabajas? En tal empresa ¡ah! es una empresa muy grande y yo ¡pues sí! y ¿Qué haces ahí?...había veces que ya ni les decía pero ya conforme seguía las citas o las pláticas y se daban cuenta del trabajo que tenía empezaban a decirme: no es que tú has de ganar mucho, no es que tú ganas más que yo, no es que yo no podría darte la vida a la que tú estás acostumbrada...y yo decía ¡pues no!...yo no andaba buscando quien me mantuviera...sino una relación; Pero no te da tiempo, entonces no puedes realmente uno no puede compaginar la vida laboral con la vida personal, ¡ah! hubo muchas de las chicas que entraron casadas que se divorciaron”*

Quizá la posibilidad de una pareja sentimental pueda encontrarse dentro de la organización:

Wei *“...En teoría no se puede, pero hay muchos matrimonios de ahí porque pues con quien más...y hasta tenemos un dicho: “Lo que la empresa te da, la Empresa te lo quita”...porque decíamos pues si la empresa me da la estabilidad para yo mantener a mi familia, pero me quita mi familia, porque no tenemos tiempo para estar con ellos”*

Fernanda vive en unión libre con un hombre que conoció en la adolescencia y quien no terminó la secundaria; ha tenido desencuentros con él por ser universitaria y trabajar...

Fernanda: *“...de primero pensó que iba a ser algo...pasajero...pero él ya me conoce que cuando yo inicio algo lo termino...él ya no me dijo nada pero si le molesta, le molesta mucho y tiene mucha inseguridad, mucha, mucha, nuestros*

*pleitos son por eso, bueno él...me echa la culpa...que por mi culpa...por estudiar, por ser independiente... (por eso) él se droga”.*

La re-significación de las relaciones de pareja es un elemento fundamental para que las mujeres tengan igualdad de oportunidades al incorporarse al mercado de trabajo. Ellas han cuestionado el papel de género asignados socialmente a través de la familia, han optado por estudiar y trabajar. Al integrar opciones diferentes al espacio doméstico, tanto Wei como Fernanda, han generado un conjunto de nuevos elementos socioculturales que les permiten re-significar su identidad femenina. Pero es necesaria una re-significación de las relaciones de pareja. Ambas han adquirido características de sujetos sociales que asumen sus vivencias laborales y familiares construyendo con eso un nuevo papel social, pero ambas reclaman una relación equitativa con una pareja.

Aunque una es viuda y la otra vive en unión libre hay algo que comparten: ambas tienen hijos. La diferencia es que el hijo de Wei es cuidado por la abuela y Fernanda los cuida ella, pero ha logrado establecer una red de apoyo con la familia.

Fernanda: *“...mi hermana me apoyaba a cuidar a los niños, entre las dos, porque ella también acababa de tener a su bebé y teníamos (de)...respaldo a mi cuñado...”*

En no pocas investigaciones se señala la importancia de la ayuda doméstica o de las redes de apoyo (con la familia o con otras personas) que las mujeres ejecutivas tienen que tener.

*“Cuando nacieron mis hijos la actividad profesional que realizaba no era tan demandante, pero nunca he dejado de trabajar. Cuando estaban muy pequeños mi mamá me los cuida, después me organicé con todo mundo, hermanos, amigas; principalmente mi marido me **ayudó** muchísimo...” (Alicia, Directora. Entrevistada por Martínez V. 1997).*

En esta entrevista realizada por Martínez es interesante que la ejecutiva entrevistada utilizara la palabra “ayuda”; no es obligación de su marido la crianza de los hijos sino de ella y él amablemente la “ayudó”. Martínez nunca hace esta observación, ella busca sacar a la luz las redes de ayuda de las mujeres; somos nosotros, quienes vemos en el lenguaje la identidad de género introyectada.

Pero Wei no queda al margen de las redes familiares, su hijo vive con su mamá y lo ve ocasionalmente:

Wei: *“...a mi hijo lo veía dos veces por mes, una vez por mes...dependiendo del trabajo, a veces ellos vienen (a la ciudad ellos viven en provincia)...pero...yo nada más los veo un ratito, en la noche y cada que me voy a trabajar el niño... (me dice) no te vayas, quédate conmigo, quédate acostadita, mira qué rica está la cama (sonríe) y yo ¡ay hijo! Ya no llora cuando están aquí...pero cuando voy para allá y me tengo que venir...si llora y ahora ya no me puedo esconder porque ya está más grande...(llora) cuando empieza a ver qué meto las maletas...El día que llego me pregunta... ¿Cuándo te vas a ir? no pues el martes y ya me dice ¡ah! hoy es jueves, viernes, sábado, domingo, lunes y martes, seis días mami, y yo ¡sí! Y está muy a gusto y muy contento (el) jueves, viernes y sábado, pero ya el domingo, ¡Mami de veras si te vas a ir! ¡Sí hijo ya sabes que me tengo que ir!...y así...empieza a enojarse por todo, después empieza a no querer comer...mi mamá siempre está... (con él)”*. Wei vive sola en un departamento en la ciudad y el niño vive con su madre.

Sin el apoyo de la madre Wei no podría laborar en esa empresa, las jornadas de trabajo son 12 horas al día y cuando es necesario 16. Las trabajadoras que son madres han demandado una guardería como prestación. La empresa siempre se ha negado. *“No...dan la guardería...a pesar de que, no soy la única que la ha pedido...cuando les hablábamos de guarderías...obvio nunca las apoyan... porque todo eso recae sobre la mujer y así era”*

Se piensa que las mujeres con altos puestos administrativos reciben mayores ingresos económicos y por tanto tiene resuelto el cuidado de los hijos al estar en

condiciones de contratar ayuda doméstica y niñeras, pero en el caso de Wei no era así:

Wei “...contratar una niñera...no puedo, el sueldo que tengo ahorita...no es malo, pero tampoco me alcanza así como para...una niñera, y por otro lado...el horario de trabajo es muy pesado, es muy demandante...”

Las largas jornadas de trabajo de Wei le impedían tener al niño con ella:

Wei “...el horario de trabajo es, muy pesado, es muy demandante...la mayoría de las que estamos ahí, que somos mujeres estamos solteras...cuando (alguna) se casan (y) cuando tienen hijos no duran mucho...ahí en estas oficinas...tenemos jornadas diarias prácticamente de doce horas en promedio...y pues la misma operación **no es que nos lo exijan**...pero la misma operación nos va absorbiendo...y los mismos objetivos las mismas metas que...nosotros mismos nos fijamos”.

Cuando Wei y su equipo de trabajo no alcanzaban las metas que ellos mismos se proponían sus jornadas de trabajo eran de 16 horas diarias.

Wei “...cada día nos teníamos que quedar más tarde; éramos...los primeros en llegar, llegábamos siete, siete y media y eran diez, once de la noche y nosotros seguimos ahí encerrados trabajando.”

Se ha argumentado en las investigaciones sobre gerencia femenina que uno de los elementos que segrega a las mujeres de los altos puestos directivos son los horarios de trabajo exigidos:

*Una gran parte de los funcionarios y directivos pueden ser considerados como workaholics ya que el 43,22% de ellos (hombres y mujeres) **trabajan más de 49 horas semanales**. Este porcentaje es notablemente mayor al del total de la población ocupada...**mientras el 51,31% de los (hombres) trabajan más de 49 horas, entre las mujeres este porcentaje sólo alcanza el***

**23,29%...**(INEGI, 2005). *Pese a la flexibilidad laboral y a las innovaciones tecnológicas, estos resultados sugieren que, en términos generales, las organizaciones no han cambiado sus prácticas para que los directivos tengan más disponibilidad de tiempo para sus otras actividades (Zabludovsky, 2007b.)*

Laborar más de 49 horas semanales en el caso de un buen porcentaje de mujeres es conflictivo ya que siguen ocupándose de las labores domésticas. Como es claramente el caso de Fernanda. A este fenómeno se le conoce como **“doble jornada de trabajo”**, como ya ha sido señalado en el primer capítulo de este trabajo.

En las investigaciones sobre género y organizaciones se señala que existe la percepción de que por el simple hecho de ser mujer, ser madres o futuras madres se genera un discurso que las excluye argumentando que no podrán dedicar el tiempo suficiente a la empresa. La concepción de la mujer como madre/esposa, pesa sobre el papel de la mujer como profesionista (Martínez, V. 1997:242-243).

La jornada de trabajo se extiende por las metas que ellas mismas se proponen y deben de cumplir. En el caso de Fernanda también hay metas que cumplir pero ella narra situaciones diferentes que provocan tensión dentro de la organización.

Fernanda: *“tenemos un programa en el que nosotros mismos nos ponemos las metas...yo pongo (mis) meta...y a mí lo que me llevo mucho... (fue) cuando nos dijeron que...teníamos que empatarnos, que porque el mexicano tiende a ser holgazán ¡así nos dijeron con esas palabras!...que tiende a ser ¡holgazán y mentiroso! que tenemos que ser honestos para poner las actividades y las metas y pues aquí entre nos (risa) yo no pongo la realidad...porque no es posible que nada más me den veinte minutos de confort para ir al baño si...yo tengo la necesidad hasta de ir cuatro veces, como debo de tomar agua porque todo el tiempo (estoy) sentado...nada más ir una vez al baño tienes que ir por lo menos cuatro y pues sí... entonces...yo digo que me tardo dos horas haciendo un*

*correo...siendo que no puedes tardar mucho tiempo haciendo esa actividad...(pero así nos tienen controlados todos los movimientos)”*

Así es, una coordinadora no se puede moverse de su lugar de trabajo y sólo tiene veinte minutos de confort, los cuales puede utilizar para ir al baño o cualquier otra actividad como fumar o estirarse.

El análisis del lugar de trabajo se torna importante y todas las emociones vividas ahí son determinantes (Vidaillet, 2007). Es por ello que permitir que los propios actores, los que sufren, odian, aman, envidian, tomen la palabra y nos brinden su relato, se torna importante, imprescindible. Su verdad es la verdad, eso son las organizaciones.

El discurso con el que se presenta el Banco, pretender crear la imagen de una organización moderna, su presencia en el mundo la hace cosmopolita, multicultural y moderna. Dentro de la organización el discurso es más desencarnado y marcado por la violencia simbólica, la cual se vive cotidianamente.

Fernanda: *“...yo tengo un tatuaje, en la mano y lo tengo que tapar, porque no... no me permiten enseñarlo”*

*“...ahorita está prohibido fumar...ni siquiera en la parte de afuera y nos tenemos que ir a la parte de atrás para que no nos vean”*

*“...está prohibido...usar la mezclilla porque...pues tenemos que ir presentables pero no está prohibido a nivel banco, nada más acá”...mi jefa (dice) que...como te ven te tratan.*

*“...ahí no se acostumbrado...que tú veas al subdirector y le digas ¡hola! ¿Cómo estás?, o sea...hay jerarquías...si un subdirector te dice que lo puedes saludar, pues ¡Bien!”*

*“...pero lo que más me molesta es como nos tratan...uno de los chicos (no es de los míos) se acercó conmigo y...me dijo...que había recibido un correo por parte de su coordinador diciéndole que pues que ellos no estaban ahí para pensar que sólo tenían que operar”*

La violencia simbólica (Robinson y Ker, 2009) impone al colectivo social un conjunto de significados de poder y dominación, que operan en la intimidad de los individuos ordenando su percepción de la realidad (Montaño, 2008). Esto es particularmente cierto en organizaciones en las que, como es el caso de estas empresas, no hay democracia o formas de participación.

La empresa donde trabajaba Wei no está al margen.

*“...me acuerdo que nos hacen una encuesta laboral y una de las preguntas era: ¿Qué si podíamos compaginar nuestro tiempo personal con el de la empresa? y todos contestaban que sí y yo les decía: ¿y sí te da tiempo? Yo era de las pocas de decía: no, no me da tiempo y menos carga de trabajo y chequen los horarios y esto y aquello; pero a la hora de que revisábamos los cuestionarios la mayoría contestaba que sí, y entonces yo les decía: haber, ya platicando así entre nos ¿tú que contestaste? No pues que sí ¿y si te da tiempo? No, pues no y por qué contestaste que sí, que tal que nos están checando (voz susurrante) me decían y yo ¡mmm! ¡Ah sí!, de que hay miedo hay miedo si, y mi jefe me decía tú eres la única que me habla las cosas como son; pero pues por hablarle las cosas como son **que me corren**”*

En la modernidad y presionados por la elevación de los niveles de productividad y la incorporación de nuevas tecnologías de producción y gestión, se han acelerado e intensificado los procesos de trabajo (y con ello la debilidad de los trabajadores) que han contribuido a generar condiciones de mayor violencia psicológica en el trabajo. Los modelos de gestión se han internacionalizado, y con ello formas de violencia que tienen distintas manifestaciones en el mundo. Con esta modernidad y el desarrollo tecnológico, el conflicto, la violencia física y simbólica son



crecientes en el mundo dentro de las organizaciones. Las mujeres no están al margen de esta violencia y la viven desde su posición de género.

### 3.2.5 Percepciones del género en la vida laboral de la organización

Las percepciones de Wei y Fernanda sobre las relaciones de género se alejan la una de la otra, mientras una ve rivales que intrigan, la otra ve protección y solidaridad.

Los siguientes fragmentos de la narración Wei nos ilustran sobre las relaciones de género dentro de la organización sus palabras muestran claramente la cultura de género vivida dentro y las interacciones que esta estructura fomenta y reproduce. Permitamos a través de su relato recrear los imaginarios que hombres y mujeres viven.

Wei: *“...la empresa...es muy tradicional...(hay) jefes sobre todo aquellos que llevan ya muchos años en la compañía (que dicen) que no hay cabida para las mamás ¿Por qué? Porque nos van a llamar a juntas, porque nos van a llamar a...la escuela y cuando el niño esté enfermo es la que se debe de quedar, o a firmas de boletas. Todo eso no les parece...y (dicen) que va a quitar tiempo de trabajo, entonces a mi si me tocó oír que...oye tenemos a fulanita, o a perenganita para tal promoción y lo primero que dicen ¡no porque es mujer!...tiene hijos y va a faltar mucho o cuando entran a trabajar **una de las principales preguntas que prácticamente nos enseñaban a hacer** es: ¿tienes novio?, ¿tienes planes de casarte? o si ya estaba casada si se iba a embarazar pronto. Y aunque suene feo muchas veces **yo me deje llevar por eso...porque decía...bueno le estoy invirtiendo o le voy a invertir a esta chica tiempo de capacitación, tiempo para...sacarla adelante o para su desarrollo y en un***

*momento dado me va a dejar por la boda, por el marido o por los hijos. Uno como mujer también lo llega a pensar...además...cuando yo empecé a ser supervisora el consejo de las otras dos que ya eran (supervisoras) fue...que trabajara lo menos posible con mujeres porque somos muy conflictivas (...), así de plano...sí, me dijeron trata de contratar casi puro hombre, entonces desde allí pues ya no hay la misma oportunidad para la mujer”*

En las organizaciones existe el temor a la contratación y ascenso de mujeres en edad reproductiva, suponiendo que ellas se retirarán temporal o definitivamente en el momento de tener hijos, pero esto siempre varía dependiendo del puesto, así como los arreglos que se hagan con el jefe inmediato (Martínez, V. 1997:242)

*Wei “...en el momento en que yo entrevistaba a alguien yo no pensaba ¡esta niña va a ser muy conflictiva! Sino que ya cuando me decían no es que si tengo un hijo bebido ya decía yo ¡chin! pues va a tener que ir a la guardería, el niño se le va a enfermar, y uno lo que dice es ¿Qué voy a hacer?, ¿Quién me va a sacar el trabajo de ella? Porque el trabajo se tiene que sacar; ¡he ahí la cuestión!. La otra es...cuando se embarazan...y mi jefe un día me dijo...a mí me encanta trabajar con las mujeres, contrario a muchos a él sí le gustaba, ¡son bien chambeadoras! ¡bien luchadoras!; porque...si es cierto esa parte...y me dijo: nada más tienen un defecto y se puso rojo, rojo, rojo y ya le dije: ¿Cuál? Que se embarazan. Y sí, si lo piensa uno así y a la hora de la hora no es tanto de que se considere en cuanto a la capacidad o la inteligencia, no, sino la disponibilidad sobre todo en trabajos como éste que si nos decían: ¡te tienes que quedar aquí toda la noche! Nos teníamos que quedar toda la noche, o a la hora de irnos eran las ocho, nueve de la noche corre menos peligro un hombre, que una mujer. Entonces normalmente los puestos clave se los quedaban los hombres”*

Una de las principales limitaciones que enfrentan las ejecutivas se refiere a que a mayor responsabilidad es necesaria una mayor dedicación al trabajo. Este hecho, en el contexto de una sociedad en la que los tiempos laborales se comprenden a partir de las necesidades masculinas, sitúa a las mujeres en desventaja, sobre

todo a las que tiene hijos pequeños, pues está presente en el imaginario colectivo la idea de que las mujeres son las únicas responsables del cuidado de los hijos, situación que se reproducen en las organizaciones (Martínez, V. 1997:241).

*Wei “...dos chicas entran...y al cabo de seis meses se embarazan una primero y la otra después...juntas. No pues fue el caos para mi jefe, para el gerente y el subgerente fue un caos...Cuando las dos regresan prácticamente al mismo tiempo de su incapacidad; igual las mantuvieron ahí un rato y después por cualquier pretexto las bajaron de puesto, las volvieron a la operación y normal. Entonces esos puestos fueron llenados por puros hombres y el subgerente lo dijo: No para que meto a una mujer, se embarazan. Entonces pues esa es la cuestión y otra cosa es que prácticamente las que tienen hijos están solas, somos madres solteras prácticamente y entonces toda la responsabilidad de los hijos recae sobre una y no hay la pareja en la cual apoyarse y las faltas pues también por las escuelas, por enfermedades, por los hijos son más; entonces desde ahí viene como una brecha y los puestos gerenciales normalmente se los dan a hombres”*

*Wei “...en cuanto a conocimientos y todo eso yo creo que vamos a la par y muchas veces las mujeres estamos más preparadas y somos como más luchonas...pero...los que ya llevan años allí se rodean de puro hombre...y pues ya hasta las pláticas entre ellos son más fuertes, se llevan más fuerte que cuando entra uno de mujer a las juntas de ellos se siente una incómoda o ellos (también) se sienten incómodos y entonces algún tema que quieran ver con una lo ven rápido, la despachan a una y ya se quedan ellos...chacoteando y yo les decía: el club de Toby.”*

*Wei “...se siente uno excluida, así como que dice una yo también los puedo alburear o yo también les puedo decir ¡ay cabrón!...como que hacían su cofradía, su hermandad, no sé qué...ellos hablaban y cuando entraba una a las juntas...se quedaban callados y ya todo muy solemne y esto y aquello; y ya se salía una y ja ja ja...no me acuerdo bien pero hubo un comenario que hicieron que si dije: ¡Güey...aquí estoy no! Así como muy, no me acuerdo, era un albur o una cosa así*

*que estaban hablando de otra compañera entonces...dijeron...algo...feo, feo era un comentario despectivo y en ese momento si dije: **señores pues aquí estoy***

*Wei "...hasta de mí han de haber dicho algo y luego hasta a ellos los traiciona el subconsciente, un día que estábamos hablando de mover a la gente de cambiarlos porque nos sobraba gente y el gerente tenía que hacer cambios; entonces le dicen a uno se ellos: se me hace que se va a ir tu niña, la vamos a mover de donde está y le dice ¡ay no está muy buena! Y todos nos quedamos así y dice: ¡no, no, no quise!... decir que es muy buena...es muy buena trabajando me ayuda mucho...y todos ¡aja! Y otro comentario que hizo el subgerente y si dije ¡hijos de su madre!; Íbamos a mandar a llenar una vacante en el corporativo y estaban tres niñas, las tres niñas sinceramente no eran muy agraciadas y no eran muy afectas al maquillaje y cosas así y entonces el gerente metió a otra niña muy guapa y con la pestañota y el taconzote y hasta medias de red llevaba la chica al trabajo... y dijo vamos a meterla...a la terna y mejor sacamos a ella y no faltó quien le dijera: ¿pero por qué, bajo que méritos? Y la respuesta fue...es que ella si tiene la imagen del corporativo y todos nos quedamos ¡ah!...ella fue la que ganó la terna".*

Hay un discurso construido dentro de la organización que dice: las mujeres en edad fértil no se contratan "se embarazan", las mujeres en edad para casarse no se contratan, las mujeres con hijos pequeños no se contratan, "son poco productivas y faltaran"...las mujeres son conflictivas, no se contratan y tampoco se ascienden, este discurso Wei lo interiorizo. Está convencida de que esto es una verdad, natural o divina. "al fin y al cabo para eso somos mujeres ¿no? Para tener hijos", "las mujeres sí son conflictivas", "son pleitos de mujeres en Texas, por eso no funciona la empresa allá", "yo salí de la empresa por intriga de una mujer", "una mujer y ni competente es la que ocupa mi lugar".

Wei está completamente convencida de que fue despedida por intriga de mujeres y que es una mujer , no competente la que ocupa su lugar...no es la empresa, no es el cansancio , no es el estrés, ni siquiera es el jefe que de manera prepotente

la expulsa, le pide su credencial con la que se identifica, para que ya no pueda tener acceso a la empresa, el jefe que pide apoyo a vigilancia para que la acompañen a recoger sus cosas...no es el jefe ...justifica “así se acostumbra” en la organización...la culpa es de esas mujeres le pusieron piedritas en el camino. Dentro de su cabeza, en sus imaginarios no se ha construido un discurso de solidaridad entre mujeres...las mujeres compiten entre mujeres por los hombres, bajo el discurso enseñado durante miles de años.

Fernanda narra relaciones de más respeto y admiración a las mujeres dentro de la organización dónde trabaja. Por ejemplo, cuando habla de sus jefas sus expresiones son cordiales, amables, cálidas.

Fernanda “...Y bueno han cambiado subdirectores, porque...cambian muy seguido, hay (una alta) rotación, (pero) todas han sido mujeres”.

Fernanda: “...nuestra actual jefa a nivel nacional...es María Cerón, y ella le ha dado un impulso al proceso muy grande, es donde digo que, no es por nada, pero las mujeres tienen más visión...en cuanto a la organización...y el proceso...y...mi otra jefa que es Verónica López (es mi jefa de la plaza México DF)...ella ha recibido muchos reconocimientos por nuestros procesos...ha sido muy reconocida...a nosotros siempre nos están diciendo ¡vamos mal!, ¡vamos mal!, hay que mejorar, hay que hacer mejoras constantes y así, pero por otro lado yo me doy cuenta de que si la reconocen...le han dado viajes a la playa que se gana y medallas y cosas así... bueno para que ella se sienta más...motivada.”

Fernanda “...las dos siempre me han apoyado. Verónica es una persona muy amable, muy analista, tiene una gran capacidad de convencimiento (yo) le he aprendido mucho, ella es, es muy buena en su trabajo”.

Fernanda “...María Cerón es hiperactiva, tiene el don de mando, se ve luego luego, ella...no separa el trabajo de su vida...sale del trabajo y va arrastrando todo, se va pensando yo creo que en todo lo que deja, pero es que tiene una responsabilidad...a nivel nacional. Siempre está en comidas, siempre está

*hablando de trabajo, (si estamos) así...convivido...joye, que vamos a hacer ahora con esto!... pero pues estamos aquí conviviendo...qué te pasa ¿no?, está pensando en el trabajo toda la vida, toda la vida.”*

Fernanda: “...Verónica ahorita tiene un problema de salud porque ella es más tranquila y no saca el estrés, no le grita a uno, no habla, se guarda y le ha provocado que ha tenido pues mareos...le han dado ataques de pánico, ha estado muy mal, muy mal y si **me preocupe** mucho en diciembre...porque llego el momento que quiso entrar a su casa y no pudo...se sentía encerrada...se sentía mal...yo creo que estaba muy estresada...es que...te exigen mucho tienes que cumplir con muchas cosas, normas, manuales, cursos, horario...(y además) que hagas que cumplan los demás...ella como gerente tiene que hacer que cumplan todos...”

Fernanda: “...siempre había discusiones entre mi jefa y...el subdirector porque Vero siempre ha querido poner mujeres...siempre ha querido que las mujeres sean...las coordinadoras, las asesoras y es un choque de sexos, pero... yo no sé qué opinar...pero en el trabajo no conozco a ningún hombre que se comprometa como una mujer...”

Pero, a pesar de que en su narración deja ver relaciones más equitativas y de solidaridad entre mujeres reconoce que los puestos de alta jerarquía dentro de la organización están ocupados por hombres y hay discriminación de género:

Fernanda: “...tú te das cuenta cuando en el trabajo...cuando no te quieren dar alguna actividad, porque...dicen que tú no la vas a hacer bien porque eres mujer, no te lo dicen pero tú sabes qué es eso ¡tú sabes! y ese fue el caso de Verónica, la movió (el subdirector) porque él dijo que ella no iba a ser capaz de llevar todos los procesos juntos y se lo dio al Otero”

Wei y Fernanda organizan, dirigen, controlan y capacitan personal, pero están tan abrumadas por las actividades cotidianas que no atinan a identificar como lo

hacen. Se dicen esforzadas, cumplidas, trabajadoras, comprometidas con la gente que dirigen. Pero ¿cuál es su estilo? Acaso es diferente al de los hombres.

Márquez y Lejter (2002) preguntaron a hombres y mujeres sobre el estilo gerencial de unos y otras.

### Lo femenino y lo masculino:

#### Percepción sobre estilos gerenciales.

<i>Mujeres opinan sobre las mujeres</i>	<i>Mujeres opinan sobre los hombres</i>
<p>Son más abiertas                      Comunicativas                      Menos temor a la competencia                      Organizadas                      Defienden más sus puntos  <b>Se les exige más, tienen que demostrar que sirven</b>, más convincentes, más preparadas                      Comprensivas (por ser madres)                      Tienen más que perder                      Más cobardes                      Mejor administradoras                      Más compromiso  <b>Le afecta su papel privado</b>  <b>Tiene que tener un plan de acción para el balance casa-trabajo</b>                      Ven las cosas como procesos                      Entienden el lado humano                      Perseverancia                      Sensibilidad                      Temen menos al riesgo                      Manejan mejor a la gente                      Más racional                      Más exigente                      Orientación al resultado                      No se publicita                      Ordenada                      Pueden ser muy duras                      Tajantes en posiciones  <b>Las mujeres tienden a pelearse entre sí</b>                      Menos autoritarias                      Más valientes</p>	<p>Siguen un patrón tradicional de conducta                      Mantienen posiciones por amiguismo e influencia                      Usan mecanismos fuera de las horas de oficina, operación colchón                      Tienen el camino más llano                      Son más tácticos, puntuales, estratégicos                      Más <i>yesman</i>, más dispuestos a obedecer a la autoridad y a congraciarse con ella                      Los hombres se publicitan aún antes de haber obtenido el éxito.</p>

<b>Hombres opinan sobre mujeres</b>	<b>Hombres opinan sobre los hombres</b>
Mujeres tienen algo educativo que las favorece para el sector consultoría y gerencia de organizaciones Son menos competitivas Más intuitivas y perceptivas, más rencorosas Más resentidas La sociedad permite que se auto elogie, en contraste hombre que se auto elogia es echón Más perspicaces Más frontales Más impulsivas La mujer se declara, toma actitudes y las persigue Persistentes Impulsivas Más responsables Menos instinto de negocio Más aversión al riesgo Más estructuradas Más sentido de gerencia Más claras Ordenadas Meticulosas, detallistas Más exigentes, dedicadas, esforzadas, peleadoras <b>Tiene que usar poder de seducción</b> No les dan mérito Mujeres trabajando juntas son una bomba de tiempo, competitivas entre sí Usan menos el compadrazgo, el <i>networking</i>	Más competitivos, compiten hasta con el cliente Gerencia de hombres es no enfrentarse Tienden a ser más reflexivos a la hora de tomar una decisión <b>Tienen menos problemas al viajar</b>

Observemos que tanto hombres como mujeres utilizan una gran cantidad de palabras para definir a las mujeres y tanto hombres como mujeres definen a los hombres con muy pocas palabras. En el discurso de las mujeres, hablando de ellas mismas, se observa la preocupación que tiene por demostrar que son competentes, *“Se les exige más, tienen que demostrar que sirven”*.

El imaginario colectivo de que las mujeres son las únicas responsables del cuidado de los hijos, está presente *“Le afecta su papel privado”, “Tiene que tener un plan de acción para el balance casa-trabajo”*. Si bien las mujeres actúan en puestos de dirección en el espacio organizacional, compartes situaciones similares



con otras mujeres que no desarrollan la misma actividad profesional. Especialmente las mujeres con hijos pequeños buscan integrar el mundo privado y el público; encuentran contradicciones pues son espacios que socialmente se presentan como antagónicos, pero al mismo tiempo han aprendido a vivir esta contradicción.

Tanto hombres como mujeres encuentran en el trabajo de la mujer grandes virtudes y ventajas.

Sorprende lo escueto de los hombres hablando de hombres, como si no hubiera nada que decir y señalan como ventaja sobre las mujeres *“Tienen menos problemas al viajar”*. Lo privado nuevamente presente.

Wei y Fernanda coinciden con la mayoría de las características atribuidas a las mujeres, sólo muestran extrañeza ante la frase *“Tiene que usar poder de seducción”* *¿Qué es eso, yo no?!*

Wei *“...si hubo varios que si me dijeron que yo había sido la mejor jefa que habían tenido, que yo les había enseñado a trabajar, que habían recibido mucho apoyo de mi parte; que al principio tenía miedo de trabajar conmigo porque pues también tenía fama de gruñona...pero la verdad es que a partir de todas las exigencias habían aprendido. Uno de los chicos me dijo: “a partir de todas las exigencias... soy mejor y aprendí a trabajar y aprendí a no dejar de cumplir objetivos...metas por pequeñas que sean y pues yo creo que con eso es con lo que yo me quedo...”*

### **3.2.6 Salir de la organización**

Ya sabemos cómo concluyó la relación laboral de Wei. Y Fernanda aún trabaja en el Banco, pero los usos y costumbres para el despido de personal son similares.

Fernanda *“... él era demasiado utópico y lo corrieron y fue muy feo...porque a mí no me caía bien, pero recuerdo que él era según persona sana que no fumaba no*

*tomaba, tenía un auto chiquitito este... creo que era un Tsuru chiquito y que mucha gente le criticaba, porque decía porque un subdirector tiene un carrito así...hasta los analistas ¡traen camionetotas! y él no, él llegaba con su carrito tipo AMLO, Tsurito gris y hasta creo que despintado llegaba y él se sentía feliz y utilizaba las escaleras en lugar del elevador porque según él se sentía muy deportivo no y andaba con converse y pantalón de mezclilla, y creo más bien que no era su lugar...no debería haber estado ahí y si era muy inteligente... pero una vez se rodó por la escalera se cayó y estuvo de incapacidad...y así iba a trabajar, hasta que un día llego a su lugar y ya no era su lugar, ni...le dieron las gracias...o un aviso con anterioridad de ya no vas a trabajar aquí...simplemente él lo único que hizo...se dirigió para la puerta porque de hecho ya su máquina...la encerraron bajo llave...llegaron dos policías...de los de seguridad para acompañarlo al torniquete y le quitaran la credencial...porque como él maneja mucha información no se le vaya a ocurrir borrar archivos...o hacer otra cosa...yo digo si esa era una persona que dirigía tanta gente tantos procesos si acaso serán unas ochocientas personas...verlo salir así de esa manera si te...queda tensión muy grande porque...dices si al él le ocurrió que era el subdirector ¿Qué se espera uno?"*

Después de que fue despedida Wei, durmió, descansó y se le quitaron todos sus dolores.

*Wei "...no la verdad es que estoy tranquila, ya no me duele nada, porque saliendo de aquí me dolía todo, todo me dolía. Ya no me duele nada, estoy tranquila, estoy contenta y soy feliz, si soy feliz...para estar en onda con...mi mamá en las noches me siento y descansamos y vemos las telenovelas. Juego mucho con mi hijo...pienso poner un negocio de uñas...yo no soy la que va a estar poniendo las uñas...esa es mi idea poner un una distribuidora quizá de todos los productos de las mentadas uñas o poner un lugar donde se pongan uñas y haber que pasa. ¿Cómo la ve? (risas)"*

\* \* \*

Evidentemente la transición de la identidad femenina tradicional a una nueva identidad es un proceso conflictivo; como lo señala Muñiz (1994:86) y coloca a las mujeres en un ir y venir entre ambas concepciones del mundo. Wei y Fernanda son mujeres confrontadas constantemente entre sus deseos de ser y el terreno de las posibilidades reales. Ellas enfrentan contradicciones personales que reflejan de manera inmediata y en sus relaciones interpersonales.

Wei y Fernanda muestran cómo se constituye la identidad femenina a partir de las diferentes actividades realizadas tanto en el ámbito doméstico como laboral. Ellas nos hablan de retos y ambiciones que han estado excluidos de la imagen tradicional de ser mujer. Sin embargo se hace evidente las contradicciones que existen entre el discurso hegemónico y la experiencia de vida de estas dos mujeres; lo que nos lleva a pensar que las identidades de género se conforman a partir de las diferentes interacciones que los individuos tienen en distintos contextos sociales. En este caso específico las organizaciones.

Como señala Tuñón “Las mujeres se construyen como género en la sociedad y sus destinos no son sólo dictados por la biología ni por la ideología, sino que se construyen a lo largo de un complejo proceso social” (1997:27)

En estos testimonios se observa que las mujeres de manera consciente o no tan consciente introducen la posibilidad de elegir, de tener ambiciones y retos, es decir, consideran distintas posibilidades de ser mujer y estar en el mundo.

## 4.- Balance y perspectiva (a manera de conclusiones)

*Cuando soplan vientos de cambio, algunos levantan  
muros y otros construyen molinos.*

*Anónimo*

La presente investigación se realizó con una metodología cualitativa, bajo el paradigma de la **construcción social**, la cual propone que para acercarse al estudio de la realidad hay que tener una posición de tolerancia y asumir que no se tienen verdades últimas acerca de los objetos que se analizan. La **construcción social** plantea dialogar de una forma sistemática y rigurosa en busca del entendimiento y la comprensión del orden social; estimula al investigador a no ser dogmático, abandonar la certeza, revisar los conceptos, admitiendo que estos también son una construcción, invitándolo a mantener una actitud de duda y alerta, lo cual ayuda a describir, interpretar y develar lo estudiado.

La mayor parte de los investigadores que hacen investigación cualitativa saben que sus hallazgos **aún después de publicados**, son calificables, modificables y abiertos en parte a la negociación. *Los investigadores tienden a ser flexibles, aceptan la crítica y disfrutan del juego de ideas que ocurre en las discusiones. La flexibilidad y apertura están ligadas a haber aprendido a soportar una buena dosis de ambigüedad* (Strauss y Corbin, 2002:5-6).

A éstos supuestos nos acogimos reconociendo que el conocimiento es una construcción y que no poseemos la verdad última, nuestro discurso responde a una historicidad enmarcada por las relaciones en una comunidad epistémica. En estos supuestos se encuentra anclada la presente investigación de género dentro de los Estudios Organizacionales.

Un fenómeno tan complejo como es el género dentro de las organizaciones, nos aleja de la pretensión de establecer conclusiones últimas y definitivas. Aspiramos a contribuir en la discusión de este diverso y dinámico fenómeno. Por lo anterior abortamos la idea de llamar al presente apartado conclusiones y lo intitulado “Balance y perspectiva”.

Se ha decidido presentar este “Balance y perspectivas” de la siguiente manera: en **un primer momento** recordaremos el objetivo de la investigación y los supuestos teórico-metodológicos que conlleva; **posteriormente** expondremos un recuento de los resultados que se desprenden del trabajo empírico, agrupados por temáticas, realizando una síntesis que muestre y describa el fenómeno social que hemos decidido explorar; para **finalizar** manifestamos algunos argumentos a favor de la inclusión de los estudios de género dentro de los estudios organizacionales. Bien, iniciemos recordando el objetivo de la presente investigación y los supuestos teóricos y metodológicos:

El objetivo de la investigación fue:

Analizar, a partir de la narrativa, la re-significación de las identidades de género que se construyen por las interacciones cotidianas dentro de una organización consecuencia del ejercicio de la práctica administrativa, a partir del estudio de caso conformado por las historias de vida de mujeres (licenciadas en administración) que trabajan en organizaciones internacionales.

Elegir hacer historias de vida de mujeres dentro de las organizaciones fue una elección permeada por la inclinación hacia la metodología cualitativa y el método de estudio de caso.

Ante los argumentos expuestos por varios autores de que los estudios de caso carecen de rigor científico, por permitir que el punto de vista del investigador influya, y además proporciona pocas bases para la generalización, podemos argumentar que la epistemología subjetiva del paradigma de la investigación cualitativa (a la que pertenecen los estudios de caso) ve la realidad social como algo construido por las personas, el investigador no puede permanecer distante del fenómeno social en el cual está interesado, debe adoptar el papel de *“instrumento para la recolección de datos”* lo cual le permite acercarse a dicho fenómeno y ser capaz de descubrir, interpretar y comprender la perspectiva de los participantes de la realidad social (Martínez Carazo, 2006).

Por tanto el estudio de caso:

1. es adecuado para investigar el fenómeno de las relaciones de género dentro de las organizaciones, buscando dar respuesta a la asimetría presente en este tipo de relaciones
2. permiten estudiar el género desde múltiples perspectivas y no desde la influencia de una sola variable,
3. permite la observación de nuevas señales sobre género que emergen, y por tanto,
4. juega un papel importante en la investigación.

El estudio de caso es importante no sólo en la construcción de teorías, sino que también incorpora las teorías existentes, lo cual revela una mezcla de la inducción con la deducción.

La elección del objeto de estudio se realizó bajo el supuesto de que las trayectorias de vida de mujeres que han estudiado una carrera universitaria, al incorporarse al mundo laboral y lograr ocupar un puesto en la jerarquía administrativa, constituyen un caso ideal (no necesariamente típico) que permite reconstruir la reconfiguración de las identidades de género a partir de las interacciones permeadas por el nivel jerárquico que ocupan, dentro del marco cognitivo y normativo que les brinda el espacio constructivo que es la

organización, lo cual es un elemento para que se replanteen su rol de género asignado socialmente. Estas mujeres se están convirtiendo en sujetos protagónicos de sus proyectos de vida y replantean su identidad de género.

Para saberlo acudimos a las historias de vida. La historia de vida se centra en un sujeto individual y tiene como elemento medular el análisis de la narración que este sujeto realiza sobre sus experiencias vitales; son rescatadas por medio de relatos que narran el yo, producto del intercambio social; refieren la explicación que presenta un individuo de la relación entre acontecimientos autorelevantes a través del tiempo. La autobiografía es por lo general una macro narración ya que abarca amplios periodos de tiempo y tiene como telón de fondo la historia.

Las construcciones narrativas son herramientas esencialmente lingüísticas con importantes funciones sociales. Pensemos, por ejemplo en la identidad la cual no es un logro de la mente sino de las relaciones que se tienen y dado que se cambia de relaciones a lo largo de la vida, se puede pensar que se logra o no estabilidad dentro de algunas de esas relaciones. ¿Cómo dar cuenta de ello? A través de la autonarración que realizaron estas mujeres: La narración que puede parecer monológica, al lograr establecer la identidad descansa inevitablemente en el diálogo, así se entretajan las identidades narradas en el seno de una cultura sirviendo para unir el pasado con el presente y significar las trayectorias futuras garantizando un futuro relacional (Gergen, 2006). Así es como creímos, podríamos dar cuenta de la resignificación de las identidades de género.

Asumimos que la identidad femenina y masculina nunca está completa sino que se encuentran en un permanente proceso de construcción y por consiguiente puede re-significarse. Consideramos al género como una forma de hacer una actividad incesante performada, como una práctica de improvisación en un escenario constrictivo, siempre haciéndolo con y para otros (Butler 2006:13).

El espacio constructivo que nosotros observamos fue: **la organización**. La cual consideramos un lugar de negociación-imposición de significados que legitiman,

permiten o frenan los comportamientos de los sujetos y re-significan las identidades de género.

Wei y Fernanda fueron entrevistadas a lo largo de tres años y fueron seleccionadas de un banco de datos de egresados de la licenciatura de administración de una universidad pública. En un primer momento hubo múltiples acercamientos con ellas para que tuvieran confianza. Sólo cuando aceptaron de buen grado se procedió a concertar las reuniones en donde se grabó. Todas las entrevistas fueron grabadas, transcritas y preparadas como unidades hermenéuticas en el programa *Atlas ti* versión 4.1. Estas nos han permitido reflexionar sobre quiénes son ellas, la organización donde trabajan, así como sus percepciones de las relaciones de género dentro de la organización y su autopercepción como mujeres.

Wei trabaja en una empresa nacional con presencia internacional y Claudia Fernanda en las oficinas en México de un banco internacional. El nombre de las organizaciones donde trabajan, a petición de ellas, no se da a conocer.

Con la reconstrucción del mundo empírico de experiencias de mujeres profesionistas a través de sus historias de vida observamos además de la resignificación de su identidad de género, la reconstrucción de la organización donde laboran.

Sin embargo aún no podemos concluir que estas observaciones son determinantes, es necesario volver a reflexionar el trabajo y escuchar todas las voces que en esta investigación han quedado silenciadas, éstas son importante ya que la identidad de género se da en un espacio en construcción actuando para los otros y con los otros, jamás en soledad, se requiere de la voz de los otros actores que aquí no aparecen porque no era el objetivo de la investigación. Esto es necesario porque la validez narrativa depende fuertemente de la afirmación de los demás. Este depender de los demás sitúa al actor en una posición de interdependencia precaria, ya que del mismo modo que la autointeligibilidad depende de si los demás están de acuerdo sobre su propio lugar en el relato,



también la propia identidad de los demás depende de la afirmación que de ellos haga el actor (Gergen, 2006).

Una vez señalado lo anterior podemos continuar con los **resultados prácticos** en este espacio presentamos un balance de los hallazgos que se desprenden del trabajo empírico, estos se relacionan con las percepciones de los actores sobre la organización y las relaciones de género dentro de éstas. Posteriormente abordaremos la **perspectiva de los estudios de género dentro de los estudios organizacionales**, discutiendo la necesaria inclusión de los estudios de género dentro de los estudios organizacionales.

Así pues anotemos los elementos que nos ayudan a confirmar, *por el momento*, nuestro supuesto:

### ***El contexto sociocultural***

- Un quiebre histórico, profundo y acelerado se está dando y la reacción de algunas mujeres ha sido salir de la vida privada a la pública para educarse y trabajar, lo que está ocasionando desconcierto, desorden, perplejidad ante la construcción de nuevas identidades de género en espacios constructivos a donde antes ellas no tenían acceso. Tanto Wei como Fernanda son universitarias y su paso por ésta dejó una profunda huella en su identidad. Así las universidades son organizaciones pioneras y se encuentran a la vanguardia en la re-significación de las identidades de género. Además su paso por la universidad fue lo que les permitió ocupar un lugar en la jerarquía administrativa dentro de una organización. La formación universitaria es, sigue siendo, un canal de movilidad social en general, pero en el caso de las mujeres, constituye un vector que acelera o precipita la posibilidad de transformación de los roles de género asimilados al desempeño y la competencia profesional propios de las organizaciones cuya estandarización de los procesos relativiza las asimetrías de género en el campo profesional. Esto es, dota de recursos -competencias- y credenciales -títulos- a las mujeres que las coloca en condición de

interactuar con estos recursos sin que esto signifique que el ambiente sociocultural intra y extra organizacional se modifique en el mismo sentido.

### ***La organización***

- La historia de las organizaciones es la historia narrada por quienes viven dentro de ellas. Los relatos de Wei y Fernanda reconstruyen y coadyuvan a definirlos. Así que lo que sabemos de estos espacios constructivos y las interacciones que en ellos se presentan es una reconstrucción desde los motivos, prejuicios, sentimientos, emociones, formas de actuar racionales y algunas veces ingenuas de estos actores en esos espacios. Al narrar sus vidas van hilvanando de manera fina y sutil la vida dentro de las organizaciones. Así podemos reconocer que hay diferentes estilos de gestión e interacción en ambas organizaciones, sin dejar de reconocer que los actores le imprimen su propia subjetividad al relato. Pero ambas organizaciones son internacionales y se caracterizan por ambientes estresantes desde la contratación, vida cotidiana dentro de ellas y formas de terminación de la relación laboral.

### ***La organización y el espacio de trabajo***

- Tanto Wei como Fernanda ingresaron a las organizaciones donde trabajan contratadas por *outsourcing* (tercerización o subcontratación), técnica de administración, que consiste en la transferencia a terceros de ciertos procesos complementarios que no forman parte del giro principal del negocio. Esta técnica se fundamenta en un proceso de gestión que implica cambios estructurales de la empresa en aspectos como la cultura, procedimientos, sistemas, controles y tecnología cuyo objetivo es obtener mejores resultados concentrando todos los esfuerzos y energía de la organización en la actividad principal. Wei a las pocas semanas fue integrada a la nómina de la empresa pero Fernanda estuvo años bajo este sistema de contratación. La subcontratación crea problemas con la

construcción de la identidad de la organización. En las narraciones de Fernanda, continuamente se confunde cuando habla del Banco o de la empresa para la cual laboraba. Sus anhelos y aspiraciones siempre eran pertenecer a ese espacio que en sus imaginarios representaba la seguridad y el abandono de la incertidumbre.

- En la actualidad y presionados por la elevación de los niveles de productividad y la incorporación de nuevas tecnologías de producción y gestión, se han acelerado e intensificado los procesos de trabajo, contribuyendo a generar condiciones de mayor violencia psicológica en el ambiente organizacional. Los modelos de gestión se han internacionalizado, y con ello formas de violencia que tienen distintas manifestaciones en el mundo. La violencia física, se complementa con el uso de la violencia simbólica (Robinson y Ker, 2009) que impone al colectivo social un conjunto de significados de poder y dominación, que operan en la intimidad de los individuos ordenando su percepción de la realidad (Montaño, 2008). Las organizaciones donde trabajan Wei y Fernanda ejercen violencia simbólica y verbal; la cual afecta la salud de quienes trabajan en ellas. Wei narró que dos veces fue a parar al hospital por estrés y Fernanda narró como Verónica su jefa cayó enferma por estrés. La violencia ejercida por la organización, no tiene relación con el género; se ejerce indistintamente.
- Pero quizá la mayor violencia es ejercida en la organización donde labora Fernanda (el Banco Internacional), la amenaza del despido es cotidiana, el temor a llegar al lugar de trabajo y encontrar a otra persona sin previo aviso está latente. Se controla la apariencia del cuerpo en el uso de ropa formal: tacones y medias para las mujeres, trajes para los hombres. No importa la jerarquía, no importa el género, el control sobre el cuerpo es habitual: se prohíben los tatuajes, si alguno de los trabajadores tiene uno lo oculta celosamente consiente de la infracción y las consecuencias. No se puede fumar, aún fuera de las oficinas. Los objetivos de trabajo los establece cada uno de los trabajadores y cada uno asume las consecuencias de despido si

no los cumple, con esto se busca la autodisciplina y el autocontrol de los trabajadores. El uso de “*malas*” palabras para dirigirse a los empleados está presente y conlleva la humillación para asumir el control y mantenerlos subyugados. Con el estrés y la agresividad se convive cotidianamente. Estos son los nuevos modelos de gestión internacional, indistintos para hombres y mujeres, y permean las relaciones de género dentro de la organización. Aquí Fernanda sí marca una diferencia en el estilo de gestión: las mujeres son más cordiales, más comprensivas y no usan “*malas*” palabras.

- Foucault (2007) describe al panóptico como una torre en el centro de una prisión con celdas construidas alrededor desde donde el guardia siempre puede observar sin ser visto, así los prisioneros no podían saber si eran vigilados o no, con lo cual se impulsaba a los prisioneros a practicar la autodisciplina, estuviera el guardia o no. El panóptico de Foucault fue utilizado en estudios de administración de calidad total (Sewell y Wilkinson, 1992) o de administración de recursos humanos (Towneley, 1993) y puede ayudar a la interpretación de la cotidianidad en las organizaciones donde laboran Wei y Fernanda, donde al hablar de equipos de trabajo, descentralización, monitoreo computarizado, tiempos de confort, fijación de metas personales, autoevaluación, etcétera, nos dejan ver con claridad la vigilancia, dando paso a la autodisciplina y un control del trabajo más disperso e invisible, pero mucho más opresor.
- Así pues, la evidencia que emerge es que los ambientes organizacionales de estas empresas internacionales son tensos y la competencia prevalece en la cotidianidad, lo que conlleva a que las personas no se solidaricen y se enfrenten entre ellas por un puesto o simplemente por permanecer en el trabajo. Esta competencia está atravesada por la personalidad de los actores y su percepción y reconstrucción de la realidad. En el caso de Fernanda, quien no tiene problema con su identidad de género y reconoce abiertamente re-significaciones en la suya y mira con admiración las de otras mujeres, el ambiente tenso de la organización favorece actitudes de

solidaridad con sus jefas y de protección con sus subordinados. Wei, en contraste, se encuentra en inexorables enfrentamientos con otras mujeres.

- Los rituales de separación de la organización son parecidos en las dos organizaciones, simbólicos y muy violentos. No tienen relación con el género, el ser mujer no lo evita, ni lo provoca.

### ***La organización y las relaciones de género***

- Las demandas de productividad implican largas jornadas de trabajo, asumidas voluntariamente, bajo la lógica de compromiso personal con la organización. Wei habló de jornadas de 16 horas de trabajo. Las repercusiones negativas en salud y vida familiar son evidentes. Esto afecta a hombres y mujeres, pero más a las mujeres debido a su rol social, pues en el imaginario colectivo siguen siendo madres/esposas y asumiendo las responsabilidades que conlleva. Las largas jornadas de trabajo son un elemento que deja fuera de la competencia a varias mujeres en la búsqueda de puestos de más alta jerarquía.
- La doble jornada de trabajo (entendida ésta como cubrir un horario completo en una organización y después cumplir con las labores domésticas asignadas socialmente al rol femenino) permea las vidas de estas mujeres que sin ayuda no lograrían trabajar bajo la lógica demandante de estas organizaciones. Las redes de apoyo: familia y amigos, son imprescindibles. Fernanda y Wei hacen uso de ellas, para poder cumplir con las demandas de objetivos, horarios y compromisos fuera de la organización.
- En una de las organizaciones las solicitudes de las mujeres por apoyos, como: guarderías son ignoradas en la realidad cotidiana y enaltecidas en el discurso oficial que se emite al medio exterior (*somos una empresa responsable*) o al interior (*somos una gran familia*), mientras la otra organización se remite a las prestaciones que por ley está obligada. El no contar con estas prestaciones limita la acción de las mujeres dentro de la organización, sobre todo en edad fértil o con hijos pequeños.

- En su discurso oficial ambas organizaciones manifiestan estar a favor de una igualdad de género; en la práctica cada una enseña a sus actores a discriminar bajo la lógica de la productividad, asexuada. Mientras las necesidades de productividad sean cubiertas no importa el género, éste aflora cuando las demandas no son cubiertas. Generalmente la discriminación se presenta en la edad fértil de las mujeres, cuando pueden tener hijos o éstos son pequeños. Este discurso no oficial se transmite entre la jerarquía, de boca en boca, como un consejo adquiriendo un formato de naturalidad, penetrando el inconsciente de todos los actores y construyendo relaciones asimétricas. Las razones de productividad se adelantan impidiendo contrataciones y ascensos en mujeres, pero esto nunca aparece en el discurso oficial.
- En la organización donde trabaja Wei se observó que, al imaginario colectivo donde la figura de la mujer esposa/madre (lo cual ya conlleva una desventaja para lograr ascensos), se sumó la construcción discursiva de una identidad femenina conflictiva con la que no se puede cooperar y trabajar en equipo. Este discurso de los actores que ocupan la alta gerencia y que fluye hacia abajo en la cadena de mando, pesa en la conformación de las estructuras de poder, marginándolas desde la jerarquía más baja.
- Los actores se mueven bajo diversos grados de pasión y percepción deformada de la realidad, escuchando el discurso no oficial pero siempre omnipotente y presente. Lo social está dentro de las personas. En el modelo de Berger y Luckmann en un primer momento hay una **externalización** donde la subjetividad emerge del sujeto para implantarse en el mundo, este mundo interno de los sujetos se **objetiva**, se materializa, existe, es real; para posteriormente dar paso a una **internalización** de ese mundo real, es decir los significados socialmente adquiridos habitan en la conciencia de los individuos, están dentro de ellos en sus cabezas y en sus acciones cotidianas. Esa diferencia entre hombres y mujeres construida en el discurso organizacional informal es una externalización de la subjetividad, pero es real, es objetiva e internalizada en cada uno de los

seres hombres o mujeres, permeando su cotidianidad. Así el discurso no oficial y de trasmisión oral cobra vida transformándose en una realidad al segregar, marginar, etiquetar como no apto para una contratación o un accenso.

- A través de los relatos de Wei lógicos, coherentes y factibles podemos entender la realidad organizacional y las relaciones de género que en este espacio se construyen. Podemos observar la discriminación construida como discurso no oficial, y que deja ver las posturas más conservadoras de quienes la dirigen. Podemos observar como el discurso organizacional se ha introyectado en los actores y ahora sirve para *nombrar y ordenar al mundo*, provocando que con éste pueda reconocer sus emociones y su propia historia. Entender las fuentes que motivan sus acciones y podemos reconstruir la organización y su propia identidad. *“Así somos las mujeres conflictivas y peleonas”* (dice Wei).
- Wei y Fernanda son mujeres que para lograr su desarrollo profesional se enfrentan a limitaciones en el campo de la cultura organizacional donde se conoce como el **“techo de cristal”** (Martínez, 1997). El concepto de techo de cristal, utilizado en un primer momento por las académicas norteamericanas, está definido como “aquella situación laboral por la cual las mujeres han hallado una superficie invisible ubicada como plano superior, más allá del cual no pueden traspasar. Su carácter de invisibilidad está dado por el hecho de que no obedece a criterios establecidos ni a normas o leyes impuestas de manera clara y objetiva, sino a un conjunto de expectativas, actitudes y valoraciones latentes; éstas sólo se ponen en evidencia cuando se analiza el fenómeno de la dificultad de las mujeres a acceder a ciertos puestos laborales que suponen ocupan posiciones de poder (Burin, 1993). En sus formas más drásticas, puede manifestarse en las propias oportunidades de ingreso donde está el signo no escrito, pero real, de **“prohibida la estrada a mujeres”** (Grabinsky,1993:91). El techo de cristal existe y se hace presente en las dos organizaciones donde laboran Wei y Fernanda, en el discurso oficial hay igualdad de

oportunidades, el género no importa, pero en la realidad la cultura organizacional las limita o impide.

- Las narraciones de Wei y Fernanda dejan ver que asumen que tienen prestigio ante su familia, ante sus amigos, dentro de la organización, ante el grupo de trabajo quienes las reconocen como autoridad, con capacidad y conocimientos. Abiertamente se reconocen como diferentes a aquellas mujeres que no tienen educación o que no tienen el puesto que ellas ocupan en la acreditada organización donde ellas trabajan. Hay quienes proponen que para entender el género es necesario analizar la organización social del prestigio (Ortner Serry B. y Harriet Whitehead, 1981). Partiendo de la idea de que hay transacciones dinámicas entre los aspectos económicos e ideológicos en una sociedad proponen que algo que los articula es el sistema de prestigio. Al estudiar la forma en que el prestigio es distribuido, regulado y expresado socialmente se establece una perspectiva que permite entender muchos aspectos de las relaciones sociales entre los sexos y de cómo estas son vistas culturalmente. Desde esta perspectiva las mujeres que ocupan puestos administrativos en la jerarquía de la estructura organizacional gozan de prestigio, el cual está presente en sus interacciones dentro de la organización, pero trasciende las fronteras organizacionales permeando no sólo lo intra sino también lo extra organizacional, incrustándose en otros espacios constructivos y generando dinámicas de interacción permeadas por la introyección de los roles organizacionales. Esto contribuye en la re-significación de sus identidades de género.
- Muchas investigaciones sobre género dentro de las organizaciones se encaminan por los rumbos de la gerencia andrógina donde se argumenta que las mujeres con poder dentro de las organizaciones tienen características masculinas, o adoptaban roles masculinos en el ejercicio del poder. Wei y Fernanda no adoptan características masculinas, asumen su feminidad y maternidad con orgullo. Se reconocen mujeres y con orgullo se asumen diferentes pero con los mismos derechos. Ninguna de ellas



mencionó ejercer un liderazgo con características femeninas o masculinas, asumían sus obligaciones dentro de la organización, bajo la lógica administrativa, lo importante era el cumplimiento de objetivos. Asumen que las diferencias en los estilos de gestión se deben a la personalidad del actor y no al género.

- Dentro de las organizaciones hay contradicciones entre el discurso oficial y el discurso no oficial que cristaliza en las interacciones de género vividas en la cotidianidad y construidas a través de esos discursos ambiguos entre sí, por lo cual aún se está muy lejos de construir relaciones de género equitativas que no de igualdad dentro de estos espacios. Porque el punto clave radica en cómo se piensa la diferencia. *¿Se puede tratar a hombres y a mujeres como iguales dentro de la organización, sin que sean idénticos?* Pensar la igualdad a partir de la diferencia requiere pensar la diferencia no como afirmación ontológica; como si existiera una verdad absoluta de la mujer opuesta a la del hombre, sino como una variación sobre el mismo sustrato humano. Tanto centrarse en la diferencia como ignorarlas son prácticas que corren el riesgo de recrear más diferencia; éste es el dilema de la diferencia. Cuando igualdad y diferencia se plantean dicotómicamente estructuran una elección imposible. Hay que pensar la igualdad a partir de la diferencia, sin negar la existencia de las relaciones de poder entre los sexos (Lamas, 2007). ***Hay que pensar en equidad dentro de las organizaciones.***
- Por equidad de género se entiende el trato imparcial entre mujeres y hombres, de acuerdo a sus necesidades, ya sea un trato equitativo o diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. Con el objetivo de lograr equidad de género, a menudo observamos la incorporación de medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres. Por ejemplo, en algunas organizaciones, tratando de promover la participación de mujeres, se generan las llamadas “cuotas de género” en la estructura de toma de

decisiones. Debemos reconocer que en las organizaciones donde trabajan Wei y Fernanda no existe equidad de género, ni en el discurso ni en la realidad.

- Las interacciones dentro de los espacios constructivos organizacionales donde trabajan y la forma en la que se hace necesario que actúen por la posición que ocupan dentro de la jerarquía administrativa, efectivamente re-significan su identidad de género. Se piensan, se saben, actúan, **se narran** asumiendo un rol diferente al asignado socialmente, son las protagonistas de su historia, las heroínas, pero sin negar su feminidad, su maternidad, como derecho pero asumiéndola bajo otras opciones
- Evidentemente la transición de la identidad femenina tradicional a una nueva identidad es un proceso conflictivo. Estas mujeres universitarias, que ocupan un puesto en la jerarquía administrativa son mujeres confrontadas constantemente entre sus deseos de ser y el terreno de las posibilidades reales, las nuevas identidades nunca son totalmente hegemónicas y siempre se entrecruzan con ideas de otro carácter, como son las surgidas en la práctica de vida que conforman las mentalidades, ideas en que se incluyen afectos, emociones y valores, prejuicios y temores y que se traducen en comportamientos y prácticas, muchas veces sin la consciencia aparente.
- No podemos negar que la posición de mujeres y hombres se encuentre en constante ajuste, y que lo que dio sentido a su identidad durante muchos años se está modificando en ciertos espacios constructivos. Uno de esos espacios son las organizaciones. **La organización** espacio complejo, lleno de significados, lugar de relaciones humanas, lugar donde se producen y reproducen las relaciones de género. **Es el espacio constructivo donde se están llevando a cabo transformaciones en las identidades de género.**

Lo anterior representa un balance que se desprende del trabajo empírico, pero no podemos decir que lo presentado es concluyente, ya hemos mencionado que el

género no se hace en soledad, sino para los otros y con los otros; es necesario que el actor sea percibido y reconocido dentro del espacio constructivo. Así que es necesario, volver a hacer el ejercicio reflexivo para re-observar y constatar las especulaciones capturando las otras voces de los actores con los que se construye la realidad cotidiana de la organización, voces que hoy fueron silenciadas al darle la palabra a Wei y Fernanda. Esto escapa al objetivo de la presente investigación pero creemos es necesario y queda diferido para próximos trabajos que deben realizarse dentro de los Estudios Organizacionales.

Hasta este momento hemos dado cuenta del objetivo de la investigación y los supuestos teóricos-metodológicos implícitos en el trabajo. También hemos expuesto un balance que se desprenden del trabajo empírico; queda pendiente antes de finalizar argumentar a favor de la imperiosa necesidad de contener los estudios de género dentro de los estudios organizacionales.

En los siguientes párrafos expondremos como los rompimientos paradigmáticos con la modernidad han impactado, no puede ser de otra manera, a los estudios organizacionales, abriendo espacios para la crítica y fomentando la reflexión en cuanto a la construcción del conocimiento en la disciplina, lo cual hace posible investigar y analizar de formas diferentes y promueve la aceptación de otros conocimientos, como **las teorías feministas**, lo que nos lleva a reflexionar en la necesaria e importante inclusión de los estudios de género dentro de los estudios de las organizaciones, lo cual enriquecería la comprensión de los fenómenos organizacionales.

Expusimos, en el capítulo 2 del presente trabajo, que la modernidad rompió con los antiguos paradigmas pre-modernos, y construyó cambios. Estos cambios iniciados en el siglo XVII, durante la Ilustración, fueron y siguen siendo importantes por las nuevas formas de discursos, relación social así como las formas de debate que introdujo. Se dejó de hablar de almas y de Dios para hablar de mentes y naturaleza.

La modernidad dio importancia a la observación, al lenguaje como código compartido que liga estrechamente las palabras a las cosas, se estableció la idea de que el conocimiento alcanzado por la observación puede formularse simbólicamente en términos de representaciones, se impuso la idea de que el mundo es un mecanismo o sistema ordenado, sólo hay que descubrir cómo funciona, y que los individuos poseen todos los recursos para hacer esos descubrimientos (Shotter, 2001: 41-42).

La posmodernidad cuestiona y replantea los ejes fundamentales de la modernidad anteponiendo una crítica y una nueva forma de entendimiento. Argumentando que hay una comunidad de actores racionales, que producen los saberes y las acciones de una manera colectiva en el mundo, así el conocimiento es una construcción social donde los vocablos con que damos cuenta del mundo son artefactos sociales producto de intercambios históricos y culturales, creaciones sociales y, el lenguaje no ayuda a describir la acción sino que es en sí mismo un juego de acciones entre las cuales encuentra sus cualidades descriptivas.

Pero todo esto ¿cómo influye a los estudios organizacionales?

Desde finales de la década de los setenta y con gran intensidad en los ochentas se observa la presencia de las perspectivas posmodernas en los estudios organizacionales contribuyendo en la construcción de un conocimiento más reflexivo. Los argumentos y temas que más impactaron a los estudios organizacionales fueron: *la incredulidad sobre las metanarraciones, la incertidumbre del significado, la crisis de la representación, y la problematización del sujeto y del autor* (Cálas y Smircich, 1999).

El posmodernismo ha impactado de manera relevante y positiva la teorización organizacional, abriendo espacios para diferentes formas de reflexión y crítica. Así han aparecido preocupaciones sobre ¿para qué? o ¿para quién? se teoriza. Y se abren los márgenes para que se escriba por y para aquéllos cuya voz teórica rara vez ha sido representada en esta disciplina.

La importancia de este giro es que se fomenta la reflexión en cuanto a la construcción del conocimiento en la disciplina lo que permite ver la complicidad de la consciencia autoreflexiva del investigador en la construcción de sus objetos de estudio, se pone en la mesa de la discusión la naturaleza sesgada de la construcción del conocimiento y el cómo se establece la verdad detrás de las teorías, por tanto permite ver la teorización de los estudios organizacionales como un proceso político más que como una operación de búsqueda de la verdad, aséptica y neutral.

Las genealogías de Foucault y las deconstrucciones de Derridá en los estudios organizacionales, representan con claridad la presencia del posestructuralismo y posmodernismo. Lo que las genealogías hacen es reposicionar el conocimiento convencional y demostrar cómo lo que se entiende por conocimiento en realidad es una relación de poder; plantean que no existe nada fuera del poder/conocimiento. Las deconstrucciones, en tanto, lecturas escrupulosas que llevan al entendimiento de la composición del conocimiento textual, trabajan en el lado ciego de investigadores/escritores, durante ese proceso de escribir teorías (Ibídem).

Estos análisis ayudan a entender las exclusiones de los investigadores en la investigación y en el momento de escribir dentro de los estudios organizacionales. Ayudan a aceptar otros conocimientos, lo cual hace posible investigar, analizar y escribir de forma diferente.

En esta discusión de lo posmoderno se ha engendrado nuevos enfoques teóricos (*como son los análisis pos coloniales o neocoloniales, la teoría del actor sistema, los enfoque narrativos del conocimiento y **la teorización feminista***) dentro de las ciencias sociales. Muchos de estos enfoques critican al posmodernismo por carecer de un compromiso contundente con la política y por su lejanía del mundo real y comparten varias preocupaciones: sobre la relación entre poder y conocimiento, los otros conocimientos, la creación de teorías que puedan

involucrarse con el mundo y la necesidad de adoptar una postura ética en la construcción del conocimiento.

Estas tendencias teóricas crean puentes entre los investigadores y el mundo. De éstas las que nos interesan son las teorías feminista (estudios de género), las cuales siempre son políticas sin importar sobre qué filosofías se fundamenten.

*“La teoría feminista nunca está del todo diferenciada del feminismo como movimiento social. La teoría feminista no tendría contenido si no hubiera movimiento y el movimiento, en sus varias direcciones y formas, ha estado siempre involucrado en el acto de la teoría. La teoría es una actividad que no está restringida al ámbito académico. Se da cada vez que se imagina una posibilidad, que tiene lugar una reflexión colectiva, que emerge un conflicto sobre los valores, las prioridades o el lenguaje. Creo que tiene mérito que el feminismo haya superado el miedo a la crítica inmanente y haya logrado mantener los valores democráticos en un movimiento que defiende interpretaciones contradictorias sobre cuestiones fundamentales sin llegar a domesticarlas.” (Butler 2006: 249)*

La posmodernidad abrió el espacio para considerar el género de manera teórica, e independizar el sexo del cuerpo. Este es un giro lingüístico y las derivaciones de este cambio resonaron en las ciencias sociales. Pero no recibieron mucha atención por parte de los teóricos organizacionales. Pocas estudiosas de las organizaciones acogieron la temática en sus agendas.

Muchas académicas feministas que estaban fuera de los estudios organizacionales, consideró que la separación del sexo (en tanto un marcador biológico) y el género (una construcción social, discursiva) debilitaba cualquier agenda política que se elaborase en favor de las mujeres. Consideraban que las teorías desde la perspectiva de género podrían ser un ejercicio académico interesante y complejo pero ¿cómo contribuiría a la lucha contra la opresión de las

mujeres reales? Pero aceptaron los méritos de la deconstrucción y de las genealogías porque, en su opinión, ponían en evidencia la devaluación de lo femenino en las teorías universales y en las prácticas discursivas.

No sin sobresaltos, agrios desacuerdos y tensos acuerdos (como ya ha sido señalado en el capítulo 1) la categoría *género* emerge para dar cuenta de la construcción simbólica cultural de la diferencia sexual y en un primer momento para referirse a los procesos de diferenciación, dominación y subordinación entre los hombres y las mujeres que al obligar a remitirse a la fuerza de lo social abre la posibilidad de la transformación de costumbres e ideas. Así, la perspectiva de *género* busca explicar la acción humana como un producto construido con base en un sentido subjetivo. La estudiosas del género reconoce que la naturaleza "multidimensional, pluriescalar y polivalente de la sociedad no puede ser abarcada desde una sola perspectiva teórica", por lo que ésta perspectiva no puede caer en el "monismo metodológico".

Las teorías feministas en general y en particular la crítica feminista del posmodernismo, han contribuido brindando solidas visiones interdisciplinarias que aportan múltiples visiones teóricas y diversos enfoques metodológicos, convirtiéndose así en pioneras en la discusión sobre trabajos multidisciplinarios, temas que hoy se discute como las innecesarias barreras entre las disciplinas y los méritos de la interdisciplinar, fueron abordados por las teorías feministas.

Con la experiencia en trabajos multidisciplinarios los estudios de género darían grandes aportaciones a los estudios organizacionales. Así por ejemplo, los estudios de fenómenos dentro de las organizaciones pueden ser abordados desde los conocimientos de la economía, la ciencia política, la sociología y la psicología, obligando por tanto a constituir equipos multidisciplinarios.

Se ha propuesto que las diferencias entre los temas, métodos, teorías o formas de actividad teórica admisibles dentro de las llamadas disciplinas sociales son mucho mayores que las diferencias entre ellas. En opinión de Wallerstein (2006: 403) "ha llegado el momento de acabar con este laberinto intelectual, estas

disciplinas no son más que una sola”. Esto es algo que las feministas asumieron de forma pragmática elevando la multidisciplinar como un hecho necesario en la investigación para entender la realidad. Esta experiencia debe ser capitalizada por los estudios organizacionales.

Pero en opinión de Adler (2009) los estudios organizacionales no escucharan estas voces. Las organizaciones han adquirido gran importancia y los estudios organizacionales no han ido a la par de esta importancia, se han encerrado en discusiones endogámicas.

Las organizaciones tienen efectos profundos y generalizados en nuestras vidas, en el trabajo y más allá. El siglo pasado fue testigo de una transformación masiva de las sociedades capitalistas avanzadas: las familias y los barrios que alguna vez constituyeron la base de la sociedad, fueron sustituidos por las grandes organizaciones que tienen un papel fundamental en todos los ámbitos. Pero en contraste a la importancia que han adquirido las organizaciones, la disciplina que se dedica a analizarlas (los estudios organizacionales) hoy se centran muy poco en los grandes temas de nuestro tiempo y demasiado en lo concerniente a problemas académicos (Adler, 2009).

Los estudios organizacionales son un campo interdisciplinario, que reúne a la sociología, la psicología, la economía, la ciencia política, así como otras disciplinas. A pesar de su constitución interdisciplinaria, los estudios organizacionales sufren aumento de la insularidad intelectual. La investigación en estudios organizacionales se refiere cada vez más a su propio campo y cada vez menos a las otras disciplinas (Adler, 2009). Es preciso que esto cambie dentro de los estudios organizacionales.

La propuesta de incorporar en los estudios organizacionales factores de análisis tales como etnia, tierra, raza, clase, sexualidad, nacionalismo, globalización, desarrollo, tecnología, **género** (Calas y Smircich, 2005) se torna importante e impostergable, en un intento por una mejor comprensión de los fenómenos que impactan a las organizaciones.



Es necesario teorizar acerca de las relaciones de género y observar como hombres y mujeres de manera conjunta conforman relaciones de género que dan como resultado enmarañadas redes de poder/conocimiento dentro de las organizaciones.

Las organizaciones son lugares donde las configuraciones particulares de la identidad, apropiación y organización aparecen y se transforman bajo los procesos de globalización contemporánea que trastoca estos espacios constructivos.

Darles voz a las ejecutivas ya que otras voces académicas están silenciándolas, se tornó importante en esta investigación, pero se hace necesario continuar este esfuerzo de comprensión de la realidad organizacional.

Además, el género ya no se refiere únicamente a la mujer ya que ahora se habla de masculinidad, teorías gays, transgénero, etcétera, como posturas analíticas productivas para entender condiciones específicas de personas diversas en el mundo. Los estudios de las organizaciones no pueden estar al margen de este debate. Así pues creemos que es importante dentro de los Estudios Organizacionales, las investigaciones de género.

*Septiembre 2014.*

## Bibliografía

**Abric, Jean-Claude** (1994), *Pratiques sociales et représentations*, París: Presses Universitaires de France.

**Adler S, Paul** (2009), *Introduction. A social Science which Forgets its Founders is Lost*, en Adler S, Paul (2009) *The Oxford Handbook of Sociology and Organization Studies, Classical Foundations*. Oxford. UK, p. p. 3-19.

**Alcántar Roldan, Yolanda Margarita** (2004), *Las mujeres en transición en un mundo globalizado*, tesis de licenciatura en Sociología, FCPyS UNAM, México.

**Alfie, Rueda y Serret** (1994), *Identidad femenina y religión*, UAM, México.

**Arjona, Garrido Ángeles y Juan Carlos Checa Olmos** (1988), *Las historias de vida como método de acercamiento a la realidad social* Laboratorio de Antropología Social y Cultural. Universidad de Almería, Gaceta de Antropología N° 14, Texto 14-10.

**Artous, A.** (1979) *Los orígenes de la opresión de la mujer. Sistema capitalista y opresión de la mujer*, Editorial Fontamara, Barcelona.

**Aubert Nicole y Vincent de Gaulejac** (1993), *El coste de la excelencia*, Paidos, Barcelona.

**Austin, J.L.** (1998) *Cómo hacer cosas con palabras*. Paidos, Barcelona

**Barba Alvarez, A. y Solís Pérez, P.** (1997) *Cultura en las Organizaciones*, Vertiente Editorial, México.

**Barbé, Carlos** (1985), *L'identità -"individuale" e "collettiva" - come dimensione soggettiva dell'azione sociale*, in: Laura Balbo et alii, *Complessità sociale e identità*, Milán (Italia): Franco Angeli, pp. 261-276.

**Berger y Luckmann** 1968 (2001), *La construcción social de la realidad*, Amorrortu, Buenos Aires.

**Bolaños, Gordillo Luis Fernando** (2007), *¿Cómo se construyen las identidades en las personas?* en: Ra Ximhai, mayo-agosto, año/vol.3, núm. 002, Universidad Autónoma Indígena de México, El Fuerte, México.

**Boltanski, Luc y Eve Chiapello** (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal, Madrid.

**Bourdieu, Pierre** (1979), *"Les trois états du capital culturel"*, Actes de la Recherche en Sciences Sociales, núm. 30, pp. 3-6.

**Bourdieu, Pierre** (1986), *"L'illusion biographique"*, Actes de Recherche en : Sciences Sociales, núm. 62 / 63, pp. 69-72.

**Bourdieu, Pierre** (1993), *Cosas Dichas*, Barcelona, Editorial Gedisa, España.

**Bourdieu, Pierre** (2003, 3ª. Edición), *La dominación masculina*, Editorial Anagrama, Barcelona.

**Bourdieu y Wacquant** 1992 (1995), *Respuestas. Por una antropología reflexiva*, Grijalbo, México

**Bruner, Jerome** (1990), *Acts of meaning*, Harvard University, USA

**Bruner, Jerome** (1996), *The Culture of Education*, Harvard University press, USA

**Burin, Mabel** (1993), "Subjetividad femenina y salud mental" ponencia presentada en el *Coloquio de Género y Salud Femenina*, INNSZ y CIESAS, México.

**Butler, Judith** (2006) *Deshacer el género*. Paidós, Barcelona.

**Butler, Judith** (1997), "Variaciones sobre sexo y género: Beauvoir, Wittig y Foucault" en: Lamas, Martha (compiladora), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, Miguel Ángel Porrúa/ PUEG, UNAM, México.

**Calas Martha B. and Linda Smircich** (1999), "Past postmodernism? Reflections and tentative directions" en *Academy of Management Review*, pp.649-671.

**Calas, Martha B. and Linda Smircich** (2005), At Home from Mars to Somalia. Recounting Organization Studies, en Tsoukas, Haridimos y Chistian Nudsen. (2005), *The Oxford Handbook of Organization Theory*. Meta-theoretical Perspectives. Oxford. UK, p.p. 596-606.

**Castañeda, M.** (2002), *El machismo invisible*, Grijalbo, México.

**Castells, Manuel** (2005), *La era de la información. La sociedad red*, Siglo XXI, México.

**Cicourel, Aron V.** (1982), *El método y la medida en sociología*, Traducción de Eloy Fuente Herrero, Editora Nacional, Madrid.

**Cleeg, Stewart R.** (1997), "Narrativa, poder y teoría social" en Munby, Dennis comp. (1997) *Narrativa y control social. Perspectivas críticas*. Amorrortu, Argentina.

**Clifford, J.** (2001), *Dilemas de la Cultura. Antropología, Literatura y arte en la perspectiva posmoderna*, Editorial Gedisa, Barcelona.

**Coontz, Stephanie** (2006) *Historia del matrimonio. Cómo el amor conquistó el matrimonio*, Gedisa, España

**Copjec, Joan** (2006), *Imaginemos que la mujer no existe. Ética y sublimación*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

**Córdoba Osnaya, Martha** (2004), "La Mujer Mexicana como Estudiante de Educación Superior", *Psicología para América Latina* [Revista Electrónica], n. 4. <http://psicolatina.org/Cuatro/mexicana.html>

**Coulon, Alain** (1995), *Etnometodología y educación*, Paidós, Barcelona.

**Dávila, A. y Martínez, N. H.** (1999), *Cultura en Organizaciones Latinas*, Siglo Veintiuno Editores, México.

**De Beauvoir, Simone** (1972), *El segundo sexo*, Siglo veinte, Buenos Aires.

**De Gaulejac, Vincent** (2008), "La sociologie clinique entre psychanalyse et socioanalyse", en *Sociologies Théories et recherches*, Sociologie, Toulouse, AISLF.

**De la Aldea, Elena y Graciela Rahaman** (1998), "Los juegos de Alicia" en *La bella (in) diferencia*, Siglo XXI editores, México.

**Dejours, Christophe y Florence Bègue** (2009), *Suicide et travail: que faire?*, Presses Universitaires de France, París, pp. 57-105.

**Denzin, K. Norman y Yvonna S. Lincoln** ( 2011), *El campo de la investigación cualitativa. Manual de investigación cualitativa*, Volumen I, Editorial Gedisa, México.

**Dressler-Halohan, Wanda, Françoise Morin y Louis Quere**, (1986), *L'Identité de "pays" a l'épreuve de la modernité*, Centre d'Etude des Mouvements Sociaux - E.H.E.S.S. París.

**Edwards, Derek** (1997), *Discourse and Cognition*, Sage Publications, London.

**Engels, F.** (s/f), "El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado", en *Obras escogidas de Marx y Engels*, Ed. Progreso. Moscú

**Enriquez, Eugène** (1992), *L'organisation en analyse*, Presses Universitaires de Frances, París, pp. 43-145.

**Enriquez, Eugène** (2002), "*El relato de vida: interfaz entre intimidad y vida colectiva*", en *Perfiles Latinoamericanos*, núm. 21, pp. 35-47.

**Enriquez, Eugène** (2007), *Clinique du pouvoir. Les figures du maître, érès*, París, pp. 19-54 y 105-122.

**Etzioni, Amitai** (1972), *Organizaciones modernas*, UTEHA, México, 221 págs.

**Fernández, Lidia M.** (1994), *Instituciones educativas. Dinámicas institucionales en situaciones críticas*, Paidós, Argentina, pp. 17-52.

**Ferrarotti, Franco** (1983), *Biografía y Ciencias Sociales en FLACSO*, Cuadernos de Ciencias sociales, núm. 10. Historia oral e historias de vida. San José, Costa Rica, 1988.

**Ferrarotti, Franco** (1991), *La historia y lo cotidiano*, Ediciones Península, *Homo Sociológicus* 48, Barcelona.

**Foucault, M.** (1996), *La arqueología del saber*, Siglo XXI editores, México

**Foucault, M.** (2007), *Nacimiento de la biopolítica*, Fondo de Cultura Económico, México.

**Friedberg, Erhard** (1997), *Le pouvoir et la règle. Dynamiques de l'action organisée*, Editions du Seuil, París, pp. 259-296.

**Galicia García, Eva María** (2010), "¿Sabías qué?" en: *Carpe Diem*, Boletín del Voluntariado Social de la Facultad de Derecho de la UV, Año 2, núm. 3. Marzo-Mayo, Xalapa, Veracruz, México.

**Garfinkel, H** 1968 (2006) *Estudios en etnometodología*, Anthropos Editorial, UNAM, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.

**Geertz, Clifford** 1973 (1995), "El impacto del concepto de cultura en el concepto del hombre", en *La interpretación de las culturas*, Gedisa, Barcelona, pp. 43-59.

**Gergen, Kenneth** 1996 (2006), *Realidades y relaciones. Aproximaciones a la construcción social*. Paidós. Barcelona.

**Gergen y Gergen** (2011), *Reflexiones sobre la construcción social*, Paidós, España

**Giménez, Gilberto** (1997) "Materiales para una teoría de las identidades sociales" [http://docentes2.uacj.mx/museodigital/cursos\\_2008/maru/teoria\\_identidad\\_gimenez.pdf](http://docentes2.uacj.mx/museodigital/cursos_2008/maru/teoria_identidad_gimenez.pdf)

**Giménez, Gilberto**, (2005), *Teoría y análisis de la cultura*, Vol. 2, Colección Intersecciones, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México.

**Giménez, Gilberto** (s/f) "La cultura como identidad y la identidad como cultura" <http://www.mexicanosdisenando.org.mx/WebMaster/Articulos/GG.%20laculturacomoidentidadylaidentidadcomocultura.pdf>

**Goffman, Erving.** (1997), *La presentación de la persona en la vida cotidiana*, Amorrortu. Argentina. pp. 29-116.

**Grabinsky, Salo** (1993), *Mujeres y sus empresas*, Del Verbo Emprender, México

**Guadarrama, R.** (2006) "Claves para el debate sobre trabajo, cultura y género en América Latina". En Páramo, T. (Coord.) *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo*, UAM-I y Plaza y Valdés, México, pp. 161-178.

**Guzmán Ramírez, Gezabel y Martha Bolio Márquez** (2010), *Construyendo la herramienta. Perspectiva de género: cómo portar lentes nuevos*, Universidad Iberoamericana, México.

**Hall, Richard** (1996), *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*, Prentice Hall, México.

**Haraway, Donna** (1988), "Situated Knowledge: the Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective" in *Feminist Studies*. Vol. 14, núm. 3, pp. 575-599.

**Heller, Lidia** (2002), "Nuevos estilos de liderazgo femenino en organizaciones" en *Mujeres en cargos de dirección en América Latina. Estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela*, Miguel Ángel Porrúa, FCPyS UNAM, México.

**Heritage, John C.** (1991), Etnometodología, en: Giddens, Anthony y Jonathan Turner (1991), *La teoría social hoy*, CNCA/Alianza. México. pp. 290-350.

**Heyderbrand, Wolf V.** (1989), "New Organizational Forms", en *Work and Occupations*, 16/3, pp. 323-357.

**Hofstede, Geert** (1980), "Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad?", en *Organizational Dynamics*, Vol. 6, núm. 1, pp. 42-63.

**Hofstede, Geert** (2002), "Dimensions do not exist: A reply to Brendan McSweeney", en *Human Relations*, Vol. 55, núm. 11, pp. 1355-1361.

**Hola, E., & Todaro, R.** (1992), *Los mecanismos de poder: hombres y mujeres en la empresa moderna*, Grupo Editor Latinoamericano, Santiago de Chile.

**Horney, Karen** (1967) "La negación de la vagina" en *Psicoanálisis y sexualidad femenina*, Hormé, Buenos Aires.

**Horowitz, D.L.** (1975), Ethnic Identity, in: N. Glazer y D.P. Moynihan (eds.), *Ethnicity, Theory and Experience*, Cambridge, Harvard University Press, USA.

**Horton, Paul y Chester Hunt** (1977), *Sociología*, McGraw-Hill, México.



**Ibarra Colado y Luis Montaña** (1991), *Organización y administración, una lectura crítica para América Latina*, UAMI, Miguel Ángel Porrúa, México

**Jodelet, Denise** (1984), *La representación social: fenómenos, conceptos y teoría*, en Moscovici, Serge (1984) Coord. *Psicología social*, vol. II, Paidós, España

**Jodelet, Denise** (1989), *Les représentations sociales*, Presses Universitaires de France, París.

**Jones, Ernest, et.al.** (1967), *Psicoanálisis y sexualidad femenina*, Hormé, Buenos Aires.

**Kaës, René** (2005), *Différence culterelle et souffrances de l'identité*, Dunod, Paris, Francia.

**Kanter, M. Rosabeth** (1977), *Men and Women of Corporation*, Editorial Basic Books, New York, 416 págs.

**Klein, Melanie** (1973), "Early stages of the Oedipus conflict" en *Contributions to psychoanalysis*, Hogarth Press e Inst. of Psychoanalysis Londres.

**Kolonitz, Paula** (1983), *Un viaje a México en 1864*, SEP/FCE Lecturas Mexicanas 41, México.

**Lamas, M. y Saal, Frida** (1998 2ª. edición), *La bella (in)diferencia*, Siglo Veintuno Editores, Madrid.

**Lamas, Marta** (2007), "El género es cultura" V Campus Euroamericano de Cooperacao Cultural, Almada, Portugal.

**Lamas, Martha** (1986), "La antropología feminista y la categoría de género" *Revista Nueva Antropología*, noviembre año/volumen VIII, núm. 030, UNAM, México

**Lamas, Martha** (1997), "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género" en: Lamas, Martha (compiladora), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, Miguel Ángel Porrúa/ PUEG, UNAM, México

**Lamas, Martha** (2005), "Sexualidad y Género: la voluntad del saber feminista" en *Sexualidad en México. Algunas aproximaciones desde la perspectiva de las ciencias sociales*, El Colegio de México, México

**Latour, Bruno** (2001), *La esperanza de Pandora. Ensayos sobre la realidad de los estudios de la ciencia*, Gedisa Editorial, Barcelona

**Latour, Bruno.** (2008), *Reensamblar lo social. Una introducción a la teoría del actor red.* Manantial. Argentina, pp. 11-127.

**Lipiansky, Edmond Marc** (1992), *Identité et communication*, Presses Universitaires de France, París.

**Mallimaci F. y Giménez Béliveau V.** (2006), *Historias de vida y método biográfico*, en: Estrategias de Investigación cualitativa, Gedisa, Barcelona.

**Márquez, Patricia y Nelly Lejter** (2002), "La fusión de Hera y Atenea: tribulaciones y triunfos de la mujer ejecutiva en Venezuela", en: *Mujeres en cargos de dirección en América Latina. Estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela*. Coordinadora: Gina Zabludovsky. Editorial Miguel Ángel Porrúa, FCPyS, UNAM, México.

**Martínez, Carazo Piedad Cristina** (2006), "El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica" en: Pensamiento & Gestión, núm.20, julio, Universidad del Norte, barranquilla, Colombia (redalyc).

**Martínez, Vázquez Griselda** (1997), "Mujeres ejecutivas. En la búsqueda del equilibrio entre trabajo y familia", en: *Familias y Mujeres en México: del modelo a la diversidad*. Compiladoras: Soledad González Montes y Julia Tuñón. Editorial Era, El Colegio de México, UNAM, México.

**Martínez Vázquez, Griselda** (2001a), "Ejecutivas: Una nueva presencia en los espacios de poder", en: Dalia Barrera (comp.) *Empresarias y Ejecutivas, Mujeres con poder*, COLMEX, México.

**Martínez Vázquez, Griselda** (2001b), "Los límites del poder femenino" Casa del Tiempo, núm. 25, Universidad Autónoma Metropolitana, México.

**Maturana, Roberto** (1995), *La realidad: ¿Objetiva o construida? I* Fundamentos biológicos de la realidad. Anthropos UIA-ITESO, Barcelona.

**Maturana, Roberto** (1996), *La realidad: ¿Objetiva o construida? II* Fundamentos biológicos del conocimiento, Anthropos UIA-ITESO, Barcelona.

**Mayobre, Rodríguez Purificación** (2006), "La formación de la Identidad de Género, Una mirada desde la filosofía", en: Esteve Zarazaga, J.M. y Vera Vila, Julio. *Educación Social e Igualdad de Género*. Ayuntamiento de Málaga, Galicia. España.

**McSweeney, Brendan** (2002), "Hofstede's model of national cultural differences and their consequences: A triumph of faith -a failure of analysis", en *Human Relations*, 55/1, pp. 89-118.

**Mead, Margaret** (2006), *Sexo y temperamento en tres sociedades primitivas*, Paidós, Iberica.

**Melucci, Alberto** (1982), *L'invenzione del presente*, Il Mulino, Bologna (Italia).

**Mendel, Gérard y Jean-Luc Prades** (2002), *Les méthodes de l'intervention psychosociologique*, La Découverte, París, pp. 49-80.

**Mendoza, Molina Rogelio y Rosa Isela García Herrera** (sin/fecha) Construcción de identidades y trayectorias socioprofesionales de los docentes de educación básica en el estado de Tlaxcala en:

[http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_15/ponencias/1680-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/ponencias/1680-F.pdf)

**Mendoza, Molina Rogelio y Rosa Isela García Herrera** (2004), "Identidades y organización. Maestros y sindicatos en Tlaxcala. Aproximaciones y escauceos con un problema elusivo" en revista: *Vetas* Colegio de San Luis, año VI, núm. 18 septiembre-diciembre.

**Mendoza, Molina Rogelio y Rosa Isela García Herrera** (2011), *Ser Docente Hacerse Docente. La organización social de la profesión magisterial: trayectorias e identidades docentes en Tlaxcala*. Universidad Pedagógica Nacional Unidad 291, Tlaxcala, México.

**Mendoza, Molina Rogelio** (2002), *Discurso y funcionamiento organizacional: El caso del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación de los Adultos* (Tesis para obtener el grado de doctor en Estudios Organizacionales), Septiembre, UAMI, México.

**Mires, Fernando** (2009), *La revolución que nadie soñó o la otra posmodernidad: la revolución microelectrónica, la revolución feminista, la revolución ecológica, la revolución política, la revolución paradigmática*. Libros de Araucaria, Buenos Aires

**Money, John** 1955 (1983), "La terminología del género y del sexo" en *La sexualidad humana: un estudio comparativo de su evolución*. Katchadourian, compilador, FCE, México.

**Montaño Hirose, Luis** (s/f) El análisis organización. Un modelo para armar. Reflexiones en torno a la perspectiva de Eugene Enriquez, en Luis Montaño (comp.), *Enigmas y laberintos. Eugène Enriquez y el análisis organizacional* (Editor), UAM Iztapalapa y REMINEO, México, pp. 17-42.

**Montaño Hirose, Luis** (2003), "Modernidad y cultura en los Estudios Organizacionales. Tres modelos analíticos", en Iztapalapa, núm. 55, 2003, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México, pp. 15-33.

**Montaño Hirose, Luis** (2004), "El estudio de las organizaciones en México, Una perspectiva social", en Luis Montaño Hirose (coord. gral.) *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Miguel Ángel Porrúa, Universidad de Occidente y Cámara de Diputados, México, pp. 9-39.

**Montaño Hirose, Luis** (2006), "La Sociología de las Organizaciones: desarrollo, rompimientos y perspectivas", en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología*, Anthropos y Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, pp. 195-208.

**Montaño Hirose, Luis** (2007), "L'analyse organisationnelle au Mexique", en Sociologies Pratiques, núm. 14, Presses Universitaires de France, París, pp. 169-180.

**Montaño Hirose, Luis** (2008), "Cultura y violencia en las organizaciones", en Rafael Carvajal Baeza (ed.), *Gestión crítica alternativa*, Universidad del Valle, Cali, Colombia, pp. 335-366.

**Montaño Hirose, Luis** (2009), "Organisational models and culture: a reflection from Latin America", en *European Journal of International Management*, vol. 3, núm. 2, pp. 146-166.

**Montesinos, Rafael** (2005), "Masculinidad en ciernes: resistencias y conflictos en la construcción social de una presencia urgente", en Montesinos, Rafael (coord.). *Masculinidades emergentes*, UAM y Miguel Ángel Porrúa, México.

**Montesinos, Rafael** (2006), "Del conflicto de los géneros al conflicto en las organizaciones laborales", en: Páramo, T. (Coord.) *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo*, UAM-I y Plaza y Valdés, México, DF: pp. 179-204.

**Montesinos, Rafael** (coord.) (2005), *Masculinidades emergentes*, UAM y Miguel Ángel Porrúa, México.

**Morin, Edgar** (1995), *Introducción al pensamiento complejo*, Gedisa. Barcelona.

**Mumby, Dennis y Robin P. Clair** (2000), "El discurso en las organizaciones" en Dijk, Teun A. Van (Comp.) *Lenguaje y análisis de la conversación II*, Gedisa. Barcelona.

**Muñiz, Elsa** (1994), *El enigma del ser: la búsqueda de las mujeres*, UAM-A, México.

**Nofz, Schramm, Susanne Petra** (1994), "La mujer ejecutiva: su evolución, problemática y situación actual" Tesis de Licenciatura, ITAM, Mexico.

**Ortner, Sherry B. y Whitehead Harriet** (1981), *Sexual Meanings. The Cultural Construction of Gender and Sexuality*, Cambridge University Press, New York, Vol. 8, núm. 4. En español: **Ortner, Sherry B. y Whitehead Harriet** Indagaciones acerca de los significados sexuales en Lamas, Martha (1997) (compiladora), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, Miguel Ángel Porrúa/PUEG, UNAM, México

**Pagès, Max, Michel Bonetti, Vincent de Gaulejac y Daniel Descendre** (1979), *L'emprise de l'organisation*, Presses Universitaires de France, París, 17-56.

**Páramo, Teresa** (2005), "Cultura machista e identidad social" en *Masculinidades Emergentes*, UAM-I / M.A. Porrúa / Cámara de Diputados, México.

**Páramo, Teresa** (2006), "Trabajo, migración e identidad social". En Páramo, Teresa (Coord.) *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo*, UAM-I y Plaza y Valdés, México, pp. 239-267.

**Páramo, Teresa** (2006), "Comunicación globalizada, migrantes y la identidad social", en Páramo, Teresa (Coord.) *Sociedad y Comunicación: Una mirada al siglo XXI*, Plaza y Valdés Edit. y UAM, México.

**Pérez-Agote, Alfonso** (1986), "La identidad colectiva: una reflexión abierta desde la sociología", *Revista de Occidente*, núm. 56, pp. 76-90.

**Pfeffer, Jeffrey** (1982), *Organizaciones y teoría de las organizaciones*, FCE, México

**Potter, Jonathan** (1996) *La representación de la realidad. Discurso, retórica y construcción social*, Paidós, Barcelona, pp.129-254.

**Powell, Walter W. y Paul J. DiMaggio** (1983), "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields", en *American Sociological Review*, Vol. 48, núm. 2, pp. 147-160.

**Psathas, George and Martin Kozloff** (2003), *The Structure of Directions*, en Lynch, Michael y Wes Sharrock (2003) *Harold Garfinkel, Volume III* Sage Publications. UK. pp. 235-252.

**Pujadas Muñoz, Juan José** (1992), *El método biográfico: el uso de las historias de vida en ciencias sociales*, Cuadernos Metodológicos, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

**Ramírez Faúndez, Jaime y Guillermo Ramírez Martínez** (2004), *Hacia un paradigma de la previsión para la empresa global*, UAM/Universidad de Occidente, México.

**Razo Godínez, Martha Laura** (2008), "La inserción de las mujeres en las carreras de ingeniería y tecnología", *Perfiles educativos* [online], vol.30, n.121, pp. 63-96. ISSN 0185-2698.

**Reed, Michael** (1996), "Organizational Theorizing: a historically contested terrain" en Clegg, Stewart R. Cynthia Hardy y Walter R. Nord, *Handbook of Organizations Studies*, Sage, Londres.

**Reynoso, Carlos** (2000), *Apogeo y decadencia de los estudios culturales. Una visión antropológica*, Editorial Gedisa, Barcelona.

**Ribeil, Georges** (1974), *Tensions et mutations sociales*, Presses Universitaires de France, París.

**Robinson, Sarah K. y Ron Kerr** (2009), "The symbolic violence of leadership: A critical hermeneutic study of Leadership and succession in a British organization in the post-Soviet context", en *Human Relations*, Vol. 62, núm. 6, pp. 875-903.

**Rorty, R.** (1980) *Philosophy and the Mirror of Nature*, Oxford, Basil Blackwell.

**Rubin, Gayle** (1975), El tráfico de mujeres. Notas sobre la economía política del sexo, en: Lamas, Martha (1997) (compiladora), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, Miguel Ángel Porrúa/ PUEG, UNAM, México

**Ruiz Olabuénaga, José Ignacio** (1999), *Metodología de la investigación cualitativa*, Universidad de Deusto, Bilbao.

**Saal, Frida** (1998), "Algunas consecuencias políticas de la diferencia psíquica de los sexos" en: Marta Lamas y Frida Saal (coordinadoras) *La Bella (in)diferencia*, Siglo XXI editores, México.

**Sakaiya, Taichi** (1995), *Historia del futuro, la sociedad del conocimiento*, Editorial Andrés Bello, Santiago.

**Salles, Vania** (1992), "Las familias, las culturas, las identidades" en: José Manuel Valenzuela Arce (coord.) *Decadencia y auge de las identidades*, El Colegio de la Frontera Norte y Programa Cultural de las Fronteras, Tijuana, B.C. pp. 163-190.

**Sánchez Guzmán, María Alejandra y Corona Vázquez, Teresa** (2009), *Inserción de las mujeres en la ciencia*, Gac Méd México, Vol. 145, No. 1, pp. 71-76.  
[http://www.anmm.org.mx/GMM/2009/n1/71\\_vol\\_145\\_n1.pdf](http://www.anmm.org.mx/GMM/2009/n1/71_vol_145_n1.pdf)



**Sarabia Bernabé** (2006), *Erving Goffman Frame Analysis. Los marcos de la experiencia*, CIS, Universidad Pública de Navarra, Madrid.

**Sautu, Ruth, Paula Boniolo, Pablo Dalle, Rodolfo Elbert** (2010), *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*, CLACSO, Libros Prometeo, Buenos Aires.

**Schein, Edgard H.** (1975), *Psicología de la organización*, Prentice-Hall, Madrid.

**Schutz, Alfred** (1989), *La construcción significativa del mundo social*. Paidós. Barcelona. pp. 33-74.

**Scott, Joan W.** 1986 (1990), "El género una categoría útil para el análisis histórico" en: James Amelang y Mary Nash, *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Ediciones Alfons el Magnanim.

**Sciolla, Loredana** (1983), *Identità, Rosenberg & Sellier*, Turín (Italia).

**Sefchovich, Sara** (1999), *La suerte de la consorte*, Oceano, México.

**Sefchovich, Sara** (2011), *¿Son Mejores las mujeres?* Paidós, México.

**Sennett, Richard** (2005), *La corrosión del carácter*, Anagrama, Barcelona.

**Serna, Guadalupe** (2006), *Análisis de las trayectorias laborales de las mujeres ejecutivas en la Ciudad de México*, ponencia presentada en el V Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo 2006 "Trabajo y reestructuración. Los retos del nuevo siglo" Oaxtepec, Morelos, México.

**Serret, Estela** (1992), "El sujeto femenino: para su re-fundamentación de la teoría feminista" en: *Sociológica*, México, UAM-A, núm. 10 pp.11-21

**Sewell, G. y B. Wilkinson** (1992), "Someone to match over me: surveillance, discipline and the just-in-time labor process" en: *Sociology*, vol. 26, pp.271-289.

**Shotter, John** (2001), *Realidades Conversacionales. La construcción de la vida a través del lenguaje*, Amorrurtu Editores, Argentina.

**Sillince, John A.A.** (2007), "Organizational Context and the Discursive Construction of Organizing", en: *Management Communication Quarterly*, 20(4) p.p. 363-394.

**Stolke, Verena** (2004) "La mujer es puro cuento: la cultura del género" en *Estudios Feministas*, Mayo/agosto

**Stoller, Robert** (1982), *El desarrollo de la sexualidad humana; diferencias y dimorfismos de la identidad de género*, Editorial Morata, Madrid.

**Stoller, Robert** (1968), *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Feminity* Science House, NY

**Strauss, Anselm y Juliet Corbin** (2002), *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*, Editorial Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

**Sullerot, Evelyn** (1979), *El Hecho femenino ¿Qué es ser mujer?* Editorial Argos Vergara, Barcelona.

**Taylor, S.J. y R. Bogdan** (2010), *Introducción a los métodos cuantitativos de investigación*, Paidós, España

**Thompson, John** (1998), *Ideología y Cultura Moderna. Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas*, UAMX, México

**Thorton H, Patricia** (2009), "The Values of the Classics", en: Adler S, Paul (2009) *The Oxford Handbook of Sociology and Organization Studies*, Classical Foundations. Oxford. UK, p.p. 20-36.

**Torres Franco, J. L.** (2006), "El estudio de las identidades laborales y profesionales desde una perspectiva del análisis cultural y los estudios de género", en: Páramo, Teresa (Coord.) *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo*, UAM-I y Plaza y Valdés, México, pp. 205-238.

**Townley, Barbara** (1993), "Foucault, power/knowledge, and its relevance for human resources management", en *Academy of Management Review*, vol. 18, pp. 518-545.

**Tuñón, Julia** (1998), *Mujeres en México. Recordando una historia*, CONACULTA, Editorial Planeta, México.

**Tuñón, Julia** (1997), "Introducción: Del modelo a la diversidad: mujeres y familia en la historia mexicana" en: González Montes, Soledad y Julia Tuñón (compiladoras) *Familia y mujeres*, COLMEX, México.

**Tylor, E. B** (1975), "La ciencia de la cultura" en: Kahn, J. S. (compilador), *El concepto de cultura*, Anagrama, Barcelona.

**Van Dijk, Teun** (2010), *Estructuras y funciones del discurso*, Siglo XXI editores, México.

**Van Dijk, Teun** (2011), *Sociedad y Discurso*, Gedisa editorial, España.

**Varas, Jesús y Rubio Martín, María José** (2004), *El análisis de la realidad en la intervención social: Métodos y técnicas de investigación*, 2da. Edición, Editorial CCS, España.

**Vasilachis de Gialdino, Irene** (coord.) (2006), *Estrategias de investigación cualitativa*, Editorial Gedisa, México.

**Velázquez, Luz María** (2008), *Desarrollo profesional de la mujer y políticas de conciliación: caso Apa*, Universidad de Deusto, San Sebastián.

**Vidaillet, Bénédicte** (2007), "Lacanian theory's contribution to the study of workplace envy", en *Human Relations*, Vol. 60, núm. 11, pp. 1669-1700.

**Wallerstein, Immanuel** (2002), *Conocer el mundo saber el mundo. El fin de lo aprendido. Una ciencia social para el siglo XXI*. Siglo XXI editores, México.

**Wallerstein, Immanuel** (2006), "Análisis de los sistemas mundiales" en: *La teoría social hoy*, Alianza Editorial, España.

**Warnier, Jean-Pierre** (2002), *La mundialización de la cultura*, Editorial Gedisa, Barcelona.

**Weber, Max** 1922 (1979), *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica, México. pp. 5-45.

**Weick, Karl** (1976), "Educational Organizations as Loosely Coupled Systems", en: *Administrative Science Quarterly*, 21/1, pp. 1-19.

**Wolf, Virginia** (1965), *A room of one's own*. Penguin Books, Londres.

**Yanagisako, Silvia Junko and Collier, Jane Fishburne** (1987), "Toward a Unified Analysis of Gender and Kinship", in Collier and Yanagisako, *Gender and Kinship: Essays Toward a Unified Analysis*, Stanford University Press

**Yúdice, G.** (2002), *El recurso de la cultura. Usos de la cultura en la era global*, Editorial Gedisa, Barcelona.

**Zabludovsky, Gina y Sonia de Avelar** (2001), *Empresarias y ejecutivas en México y Brasil*. Editorial Miguel Ángel Porrúa, FCPyS, UNAM, México.

**Zabludovsky Kuper, Gina** (2007), *Sociología y cambio conceptual*, UAM-A, UNAM y SXXI editores, México.

**Zabludovsky, Gina** (2007a), "Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder", *Polít. cult.* [online], n.28, pp. 09-41. ISSN 0188-7742

**Zabludovsky, Gina** (2007b), "México: mujeres en cargos de dirección del sector privado", en: Academia. Revista Latinoamericana de Administración, núm. 38, primer semestre, Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración, Universidad de los Andes, Bogotá, pp. 9-26

**Zabludovsky, Gina** (2013), *Empresarias y ejecutivas en México. Diagnósticos y desafíos*, IPADE Publishing y Plaza y Valdés editores, México.

### Otros Documentos

Altieri, Megale Angelo (Sin/ Fecha) *¿Qué es la cultura?*

<http://www.lidiogenes.buap.mx/revistas/4/a21a4a3.htm>

ANUIES. Anuario estadístico de licenciatura 2011.

<http://www.uam.mx/legislacion/res/index.html#7/z>

Asociación Nacional de Médicas Mexicanas, A. C.

Coordinación de Sistemas Escolares, Archivo General de Alumnos (AGA), UAM-A (Información sobre alumnos)

Reglamento de Estudios Superiores de la UAM

www.todamujer.com.mx 2008