



Posgrado en Estudios
Organizacionales
Categoría 1, Elegible
Adscrito al SNP, CONAHcyT



**Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa
División de Ciencias Sociales y Humanidades
Posgrado en Estudios Organizacionales**

**Idónea Comunicación de Resultados para obtener el grado de Maestro
en Estudios Organizacionales**

**“Aproximación a las múltiples manifestaciones de violencia en las
organizaciones hacia personas *trans*.
Una mirada desde la cultura organizacional”**

Presenta:

Lic. Alfonso Tonatiuh Torres Sánchez

Matrícula: 2213801580

Correo: tonatiuhuam@gmail.com

/ csh2213801580@xanum.uam.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8521-7123>

Director:

Dr. Angel Wilhelm Vázquez García

Jurado

Dr. Angel Wilhelm Vázquez García (Presidente)

Dr. Antonio Elias Zarur Osorio (Secretario)

Dra. Alejandra Elizabeth Urbiola Solís (Vocal)

versión aprobada



05 SEP 2024

Vo. Bo.

Maria Teresa Magallon Diez

Dra. María Teresa Magallón Díez

Iztapalapa, Ciudad de México a 07 de noviembre de 2023

“La homosexualidad debe ser un desafío y no un tabú para la Ciencia”, decía en 1957 G. A. Silver y, no obstante tal sugerencia, un injustificado complot de silencio sigue cerrando la Academia a los estudios sobre “el amor que no se atreve a decir su nombre” (Oscar Wilde).

-Mott. L. 1997-

Agradecimientos

Agradecer significa para mí un acto de amor y humildad frente a las personas que te acompañan en los distintos procesos de tu vida, con la finalización de este trabajo concluye una etapa de mi vida académica, profesional y personal que fue posible gracias al acompañamiento de muchas personas, a las cuales quiero agradecer y reconocer por sus aportaciones de todas las índoles.

Primero agradecer a Dios por otorgarme los dones necesarios para desarrollarme en todos los ámbitos de mi vida y por poner a las personas y las condiciones necesarias para cumplir con mis sueños que son parte de su plan divino. Estoy convencido que la ciencia y la divinidad no están peleadas y que ambas son complementarias para mejorar el mundo que habitamos, por ello, muchas gracias a Dios, para que me siga permitiendo avanzar mi camino y dejar huella de su existencia con mi proceder.

Después de Dios, lo más importante y el soporte en mi vida es mi familia, por ello gracias a mis padres, agradezco infinitamente a mi mamá Mónica y mi papá Edmundo por absolutamente todo su apoyo en cada uno de mis proyectos, sin duda, el éxito es de los tres, sin ustedes, sin su amor, sin su paciencia, sin sus consejos y sin su fortaleza esto no hubiera sido posible. Son ustedes el motor de mi vida y por lo cual quiero luchar día a día para salir adelante juntos, este logro es un paso más hacia ese sueño, para poder devolver en gran medida todo lo que me han dado, es mi deuda eterna con ustedes, con amor muchas gracias.

Agradezco también a mis hermanxs Vanessa y Diego, y a sus respectivas parejas Horacio e Itze por siempre confiar en mí y darme ánimos para empezar y concluir este proyecto, gracias por escuchar todas las veces que hablaba de mi tema y por todas las veces que los obligaba a leerme y escucharme, estoy convencido que el núcleo familiar es fundamental para lograr los sueños de cada uno, y por ello les agradezco, por no dejarme y por acompañarme en cada locura. También agradezco a Daniela y Adrián, mis sobrinos, esto es para ustedes y por ustedes, los amo.

En el ámbito académico quiero agradecer con mucho cariño a la Dra. Hilda Teresa Ramírez Alcántara, quien a partir de sus conocimientos y experiencia me orientó a la elección de este posgrado. Gracias por todos sus consejos, por la oportunidad que

me ha dado para incursionar en el ámbito académico de manera profesional, por creer en mi y por ver en mi un potencial que no había descubierto del todo, también le agradezco todo su apoyo en los momentos más complicados en este proceso, gracias por su empatía y su gran corazón, es usted un ejemplo a seguir y puede estar segura de que siempre tendrá mi reconocimiento.

También quiero agradecer al Dr. Angel Wilhelm Vázquez García, de verdad que sin su dirección este trabajo no tendría los resultados y la calidad que tiene. Le agradezco cada una de las asesorías, cada una de las observaciones, los comentarios y las exigencias hacia mi trabajo, esto sin duda es un esfuerzo de ambos. Gracias por su compromiso para conmigo y también gracias por todo el apoyo fuera de lo académico. Sin duda es usted una inspiración para seguir luchando por mis sueños.

Gracias infinitas a la Dra. Alejandra Urbiola y al Dr. Antonio Zarur por dar lectura a mi trabajo y por sus comentarios y aportaciones para la construcción del trabajo final. Gracias por aceptar y formar parte del comité evaluador de mi trabajo final y por su compromiso hacia conmigo y hacia el posgrado.

También agradezco a la Dra. Laura Peñalva, sin duda sus enseñanzas han sido fundamentales para el desarrollo del trabajo, también usted forma parte fundamental en mi desarrollo profesional, infinitas gracias por leerme y darme sus muy distinguidos comentarios.

A mis amistades, no por orden de importancia, pero si en orden cronológico.

Gracias Ana Karen, Jony y Uriel, mis hermanos elegidos, sé que cada logro individual es un logro para los cuatro, gracias también por escucharme todas las veces que les hablé de mis sueños de hacer un posgrado, y por todas las veces que escucharon de qué iba mi tema, aun sin entenderme del todo. Gracias por estar presentes en todo momento pese a la distancia. Gracias por seguirme apoyando y gracias por seguir creyendo en mí, los amo con todo mi corazón.

Iza, Gris, Janet, también son mis hermanas elegidas, sin duda una fuente de inspiración y de admiración, las adoro y las admiro muchísimo. Gracias por siempre

estar al pendiente de mi progreso en este proceso. Gracias por acompañarme y no soltarme. Esto también es resultado de ese acompañamiento, las quiero muchísimo.

A mis amistades universitarias muchas gracias, sobre todo César Ramírez, gracias infinitas por todo tu cariño y apoyo desde la licenciatura, sin duda, las amistades como la tuya son fundamentales para que las personas podamos cumplir nuestros sueños, gracias por darme los ánimos necesarios y las palabras correctas en cada momento para seguir adelante, te amo mucho.

A LuisMa, si en el mundo existe una persona a la que debo agradecer por muchas cosas es a ti querido, gracias por absolutamente todo tu cariño. Gracias por celebrar conmigo cuando ingresé a la maestría, gracias por celebrar conmigo por cada logro, gracias por celebrar conmigo la culminación, gracias por confiar en mi tema, sin duda fuiste una inspiración, gracias por tu cariño, tu amistad y tu acompañamiento, gracias por tus palabras para no claudicar y animarme a seguir adelante. Te quiero mucho.

Ara, Daniel, y Gus mis amistades de posgrado, también les agradezco mucho a ustedes por todos sus comentarios y observaciones a mi trabajo que fueron una brújula para no desviarme de mi objetivo. Gracias también por todo aquello que sale de la academia, gracias por su cariño y amistad.

Gracias infinitas a todxs las personas trans que contribuyeron para la realización de este trabajo, que contaron sus experiencias e historias, este trabajo es el resultado de esa apertura y que no se queda únicamente en esto, esperemos contribuir hacia la erradicación de las violencias para que podamos vivir dignamente. Gracias: Angel Bejar, Erowen, Jorge, Kazuya “el Filosofante”, Dayan.

Gracias al Posgrado en Estudios Organizacionales y sus colaboradores por propiciar las condiciones necesarias para culminar en tiempo y forma este trabajo.

Finalmente, gracias al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnología (CONAHCYT) por el apoyo económico otorgado para la dedicación de tiempo completo al desarrollo de esta investigación.

Dedicatoria

A mis padres, hermanos y sobrinos

A mis estudiantes

A las personas trans que sufren violencia

*A la diversidad sexual y de género víctima de la homofobia, los discursos de odio
y los transfeminicidios*

A la memoria de aquellxs que dieron su vida por un mundo más incluyente

Seguiremos resistiendo y luchando...

Índice

Introducción	9
Capítulo I. Planteamiento del problema	13
1.1. La organización como objeto de estudio. Tres niveles de análisis.....	13
1.1.1. Nivel organizacional: Las organizaciones como resultado del medio ambiente. Teoría de la contingencia	15
1.1.2. Nivel grupal: La formación de grupos en las organizaciones	17
1.1.3. Nivel individual: La individualidad relacionada con la toma de decisiones ..	19
1.2. El individuo en las organizaciones.....	21
1.2.1. ¿Humanismo o nuevo utilitarismo en las organizaciones?	22
1.2.2. Mercados de trabajo y género	24
1.2.3. Nuevas condiciones de trabajo	26
1.3. Las minorías sexuales en la organización	28
1.3.1. Discriminación y violencia laboral.....	28
1.3.2. Estereotipos ocupacionales	34
1.4. Delimitación del problema.....	36
1.4.1. Lo trans en las organizaciones.....	36
1.4.2. Declaración del problema.....	38
1.4.3. Objetivo general.....	43
1.4.4. Objetivos específicos	43
1.4.5. Pregunta de investigación	43
1.4.6. Supuesto de investigación	43
1.4.7. Pertinencia y factibilidad.....	43
1.5. Mapa general de la investigación	47
Capítulo II. Marco teórico	48
2.1. Diversidad en las organizaciones	48
2.2. Conceptos básicos de la violencia	49
2.2.1. Organizaciones y violencia desde la perspectiva de género	51
2.3. La cultura organizacional desde tres enfoques interpretativos.....	57
2.3.1. Cultura y poder	60
2.3.2. Niveles de análisis de la cultura.....	63
2.3.3. Cultura y violencia propuesta esquemática	65

Capítulo III. Enfoque metodológico	67
3.1. Ciencia y conocimiento científico.....	67
3.2. Paradigmas en el estudio de las organizaciones	68
3.3. Enfoque cualitativo	70
3.3.1. Herramientas para la recolección de datos	74
3.4. Estrategia metodológica.....	75
3.4.1. Minería de datos.....	75
3.4.2. Objeto de estudio	82
3.4.3. Evidencia empírica	82
3.4.4. Instrumentos de recolección de datos utilizados	82
3.5. Diagrama de incrustación conceptual.....	83
Capítulo IV. Marco de referencia	87
4.1. La idea de la estructura social basada en el heteropatriarcado.....	87
4.2. Comprender la dinámica urbana de la comunidad LGBTTTIQ+	89
4.2.1. La galleta del género	89
4.2.2. El acrónimo LGBTTTIQ+	91
4.3. La persecución de los homosexuales	94
4.4. El movimiento LGBTTTIQ+	96
4.5. El movimiento trans.....	98
Capítulo V. Marco Legal: derechos humanos y derecho al trabajo.....	101
5.1. Derechos Humanos	101
5.2. Los derechos laborales	104
Capítulo VI. Manifestaciones de violencia en las organizaciones	108
6.1. Análisis situacional de las personas <i>trans</i>	108
6.2. Vivencias y violencias en dos mujeres <i>trans</i> : <i>Wendy</i> y <i>La Veneno</i>	112
6.3. Caracterización de personas trans víctimas de violencia organizacional.....	116
6.4. El proceso de transición y su vínculo con el empleo.....	118
6.5. Manifestaciones de la violencia organizacional hacia personas trans.....	120
6.6. Factores que propician la violencia en las organizaciones.....	128
Capítulo VII. Conclusiones	131
Referencias.....	136

Introducción

¿Las organizaciones modernas son abiertas para todos? ¿qué perfiles las integran? ¿cuentan con apertura a la diversidad sexual? Estas son algunas preguntas que con frecuencia se han hecho algunos autores dada la importancia que tienen las organizaciones en la sociedad actual. El individuo y sus comportamientos también han sido objeto de análisis para los llamados *organizacionólogos*, sin embargo, desde una interpretación propia, los análisis se han hecho desde una visión economicista que busca que el individuo actúe de tal manera que las organizaciones puedan eficientar sus procesos y maximizar sus ganancias o beneficios.

Desde el campo de los Estudios Organizacionales (EO) se busca comprender a la organización desde una perspectiva social que permita dar explicaciones del por qué los individuos se comportan como se comportan al interior de las organizaciones, entendiendo estos fenómenos organizacionales como una réplica de los fenómenos en la sociedad en la que se desarrollan. En ese sentido esta investigación parte de un supuesto general de que la sociedad está estructurada con base en un sistema binario entre mujeres y varones que está naturalizado y que regula el comportamiento de los individuos en la sociedad, excluyendo a todas aquellas expresiones que no se adecuan a ese sistema binario.

Bajo este contexto cobra relevancia pensar en la comunidad de *lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transgénero, transexuales, intersexuales, queers* y todas aquellas expresiones de la diversidad sexual como comunidades que rompen con la lógica binaria de varones-mujeres. Para identificar a esta comunidad con frecuencia se utiliza el acrónimo LGBT, sin embargo, para este trabajo es importante mencionar y visibilizar a más letras, por ello se utiliza el acrónimo LGBTTTIQ+ con el fin de ampliar y visibilizar a toda la comunidad, sabiendo que aún con esta ampliación se excluyen a otras expresiones y orientaciones como las personas asexuales, pansexuales, no binarias, entre otras.

La comunidad LGBTTTIQ+ es uno de los doce grupos vulnerables reconocidos por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), afirmando que

estas personas enfrentan obstáculos sustantivos en el ejercicio de todo tipo de derechos impulsados por prejuicios sociales y omisiones legales. De acuerdo con el Conapred (2017):

dichos prejuicios provienen de la valoración positiva que se da a la heterosexualidad, así como a la presunta congruencia que se cree debería existir entre la identidad de género de una persona y el sexo que le fue asignado al nacer, o bien a las características corporales que se consideran “normales”. En ocasiones, esto contribuye a casos de violencia que pueden terminar con la vida de las personas (p. 1).

Los varones y mujeres que pertenecen a la comunidad LGBTTTIQ+ con frecuencia son ignoradas de los análisis científicos, fuera de la psicología, la sociología, la antropología y la medicina. Por ello este trabajo considera importante tomar a la población LGBTTTIQ+ como eje de estudio para comprender cómo las dinámicas sociales basadas en el binarismo varones-mujeres se replica en las organizaciones. En ese sentido esta investigación tiene por objetivo analizar los artefactos culturales visibles que generan violencia en las organizaciones hacia las personas *trans*¹.

Para ello la presente Idónea Comunicación de Resultados (ICR) para obtener el grado de Maestría se estructura en seis capítulos. El primero desarrolla el planteamiento del problema partiendo de la importancia del análisis de las organizaciones como objeto de estudio y su relación con el entorno, para entonces pasar al comportamiento de los individuos, sus decisiones y el vínculo que existe con las minorías sexuales en las organizaciones, para, con base en esa revisión hacer la declaración del problema que busca abordar esta investigación, así como sus objetivos, preguntas de investigación, hipótesis, supuestos y el mapa general en el que se basa esta investigación.

¹ Se utiliza el término *trans* como palabra paraguas para identificar a las identidades y expresiones de género diversas entre las que se incluye a las personas travestis, transexuales y transgénero que no tienen una identidad de género correspondiente con el sexo asignado al nacer.

El segundo capítulo aborda el marco teórico utilizado para el desarrollo de esta investigación, en este capítulo se aborda en primera instancia el tema de la diversidad en las organizaciones, que de acuerdo con Lisbona (2005) ha cobrado importancia dados los cambios organizacionales y los mercados laborales. Bajo ese entendido, se especifica que se aborda la diversidad organizacional en función de las características como el sexo, la etnia, la orientación sexual y la identidad y expresión de género para comprender cómo es que las organizaciones son un espacio de transgresión y de justicia social.

Seguido de la introducción a la diversidad en las organizaciones como marco general se aborda el tema de la violencia en las organizaciones como resultado de esta convivencia diversa en las organizaciones, así como sus efectos, manifestaciones y vínculos con el poder. Esto con el fin de dar paso a la explicación de la violencia organizacional como un elemento negativo de la cultura en las organizaciones a través de los artefactos, las creencias y los supuestos adyacentes propuestos por Schein (1992) como tres niveles de análisis. Y con esto demostrar como la bibliografía existente habla de la existencia de la discriminación y violencia hacia la comunidad LGBTTTIQ+ y específicamente hacia la comunidad *trans* en diversos contextos.

El tercer capítulo desarrolla la metodología utilizada para llevar a cabo esta investigación, primero se ofrece una discusión teórica sobre qué es la ciencia, después se desarrolla la metodología cualitativa como paradigma metodológico en el análisis organizacional, destacando los puntos clave de por qué la metodología cualitativa sirve para comprender fenómenos sociales y reflexionar sobre los significados del actuar humano con base en Olabuénaga (2007) y su metodología para llevar a cabo la investigación cualitativa, además de una revisión sobre Taylor y Bogdan (1987). También se explica a detalle la estrategia metodológica para la delimitación del problema de investigación del presente trabajo y se detallan las herramientas para la recolección de datos para alcanzar el objetivo de esta investigación.

El capítulo cuatro aborda un marco contextual donde se explica la estructura social predominante sostenida en sistemas patriarcales, heterosexuales, blancos y de clase alta derivados de la época colonial y la influencia religiosa en América Latina y México con el fin de vislumbrar dónde surge la necesidad por hacer visible el movimiento de liberación homosexual y la participación de la comunidad *trans* en este proceso para alcanzar derechos y libertades en México.

El capítulo cinco, desarrolla un breve marco legal, con la intención de demostrar que aun cuando existen mecanismos legales para evitar la violencia a las personas *trans*, estos solo se quedan en el papel, pero no se aplican en la realidad.

El sexto capítulo abre paso a la explicación de los supuestos teóricos y metodológicos presentado en este trabajo a través de la construcción de nuestro estudio de caso: primero a través de una revisión de medios para conocer a dos mujeres *trans* que han sido visibilizadas masivamente por los medios de comunicas. Segundo, a partir de realización de seis entrevistas a mujeres y hombres *trans* con el fin de conocer sus experiencias frente a la violencia organizacional y cómo se manifiesta para estas personas. Además, se busca conocer cómo se comunica dicha violencia a través de los niveles de análisis de la cultura revisados en el capítulo tres.

Por último, se presentan las conclusiones de esta investigación, partiendo de una reflexión en torno a la investigación y el papel de los Estudios Organizacionales en la comprensión de estos fenómenos, para después describir los principales hallazgos, las limitaciones y líneas futuras de investigación entre las cuales se destacan tres: la justicia organizacional, el surgimiento de organizaciones contestatarias frente al sistema y la configuración de un sistema Heterosexual, Patriarcal, Étnico-Racial y Capitalista (HE-PA-ER-CA) en las organizaciones.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. La organización como objeto de estudio. Tres niveles de análisis

La sociedad contemporánea está sumergida en una dinámica social basada en las organizaciones, mismas que han evolucionado y se han definido de acuerdo con su entorno sociohistórico. Así la sociedad se encuentra sumergida en un sinfín de organizaciones que están presentes en la cotidianeidad del individuo desde su concepción hasta su muerte y como bien lo dicta Pfeffer (2000) nos olvidamos de ellas y disuadimos sus impactos en el entorno, debido a esta presencia masiva de las organizaciones. En el mismo sentido Krijnen (2015) señala que el entorno social está dominado por las organizaciones, por lo que domina a la sociedad actual como la sociedad de las organizaciones.

En la actualidad, las organizaciones ya no se limitan a un conjunto de operaciones y funciones ni a maximizar las utilidades, por el contrario, las organizaciones buscan de alguna manera satisfacer necesidades propias de la organización, pero también de todos aquellos participantes de estas. Esto es lo que caracteriza, desde un punto de vista particular, a las organizaciones modernas. Esto permite una forma de acercarnos al concepto de organización y a la comprensión de los fenómenos que ocurren dentro de ella. De acuerdo con Krijnen (2015) en el campo de los Estudios Organizacionales existe un debate teórico sobre el concepto de organización. Afirma también que se busca el concepto de la organización con base en la propia investigación sobre esta, lo que se conoce como ontología de las organizaciones. Krijnen (2015) señala que cual quiera que sea el concepto, este se basa en tres paradigmas generales: positivismo, social-estructuralismo y realismo crítico.

En ese sentido y de acuerdo con varias voces en la academia, el campo de los estudios organizacionales se encuentra en una especie de limbo conceptual donde se define todo y nada al mismo tiempo, esto se debe en buena parte y desde una interpretación propia a la aparentemente obligada necesidad de encasillarse en una de las perspectivas interpretativas propuestas de Burrell y Morgan (2017) quienes defienden que existen cuatro paradigmas para interpretar los fenómenos sociales

(funcionalista, interpretativo, radical humanista y radical estructuralista)² que de acuerdo con Tsoukas (2005) esta categorización solo se reduce a una lucha entre lo objetivo y lo subjetivo de la interpretación.

En ese tenor Jarzabkowski, Mohrman y Scherer (2010) destacan que la producción de conocimiento sobre las organizaciones se da de dos formas: 1) la tradicional, que es dentro de las universidades y las redes académicas; y 2) la que se da dentro de comunidades interdisciplinarias y heterogéneas que abarcan más organizaciones que una universidad. Esto también representa una de las causas de la fragmentación conceptual del campo de los estudios organizacionales porque mientras la forma 1 sobreexplota la reflexividad para construir marcos conceptuales, la forma 2 demanda nuevos conocimientos para resolver problemas de la vida real.

Ante ese escenario surge la necesidad de analizar, comprender y apreciar a las organizaciones desde un enfoque social y humano. Pfeffer (2000) menciona que las organizaciones abundan entre nosotros, pero que dada su presencia en exceso nos olvidamos de ellas y disuadimos sus impactos en el entorno. Es importante acercarnos al concepto de organización, el cual ha sido cambiante y evolutivo y hasta nuestros tiempos no tiene una sola definición. Además, el concepto de organización ha cambiado con base en las perspectivas de análisis de estas. Así por ejemplo desde la administración científica de Taylor, la organización era concebida entorno a tres elementos, (la mejor forma de hacer, el departamento pensante y máxima prosperidad), para Fayol la organización se reduce a un conjunto de operaciones y funciones (Barba, 2013).

Para el estudio de la organización existen diversas perspectivas ya que de acuerdo con Hatch (1997) la teoría de la organización se basa en las ciencias sociales, las humanidades y las artes, por lo que se vuelve más complejo estudiarla y representa un desafío intelectual del pensamiento interdisciplinario. En ese sentido la organización moderna es una creación del individuo que está en contante interacción entre los individuos y la sociedad, así se denomina que las organizaciones son el tercer actor, que funge como intermediario y definen nuestros comportamientos

² En el capítulo III se detallarán las características de cada paradigma interpretativo

(Arellano, 2020). Es por esto por lo que se reitera la importancia de las organizaciones modernas, ya que según Perrow (1991) son estas la clave de la sociedad porque las grandes organizaciones han absorbido a la sociedad mediante tres fenómenos: dependencia salarial, externalización de los costos sociales y la burocracia (Perrow, 1991).

Con esta nueva visión de las organizaciones modernas como sistemas surgen numerosas teorías que buscan definir y caracterizarlas, así, por ejemplo, se caracteriza a las organizaciones modernas como aquellas que implementan la división del trabajo, la división del poder, que asignan responsabilidades, que contienen uno o más centros de poder, que recurren a la sustitución de personal, que son racionales, etc., es decir, contemplan todos los elementos de la macroestructura organizacional (Etzioni, 1972; Udearroba, 2017). Las organizaciones modernas, en sentido figurativo, son personas creadas por los individuos a las que se le ha dado derechos, reconocimiento legal e identidad. Asimismo, nos otorgan posiciones que definen nuestros roles dentro de la organización, sin embargo, estas posiciones son movibles, luchamos constantemente por conseguir una posición que nos dé un estatus en función del trabajo que realizamos (Arellano, 2020).

1.1.1. Nivel organizacional: Las organizaciones como resultado del medio ambiente. Teoría de la contingencia

En la Teoría de la Organización se ha hecho costumbre analizar a las organizaciones en tres niveles: el organizacional propiamente (que se explica a partir de la teoría de la contingencia), el grupal (que se desarrolla en el siguiente apartado) y el individual (que se abordará en lo subsecuente).

La Teoría de la Contingencia cobra relevancia para esta investigación ya que de acuerdo con Tovar (2007) representa un rompimiento con los criterios universalistas impuestos desde la Administración Científica de Taylor, eso se debe a que esta teoría resalta la importancia de estudiar el medio ambiente de las organizaciones como una variable determinante en el funcionamiento de las organizaciones, de esta manera, señala Tovar (2007) se ubica a la organización como un sistema abierto donde los principios de la racionalidad conviven con los aspectos humanistas. El autor señala

que existen dos corrientes de esta teoría: sistemas sociotécnicos y la corriente contingencial. Desde la primera corriente se afirma que existen cuatro tipos de contextos ambientales que regulan el comportamiento de las organizaciones, los cuales son: entornos estáticos y aleatorio, estático y segmentado, perturbado y reactivo y los turbulentos; y desde la segunda corriente se estudia la influencia del entorno en la estructura y el comportamiento organizacional (Tovar, 2007). Siguiendo al autor, se señala que, en síntesis, la teoría de la contingencia postula que “la mejor forma de organización depende de su tecnología, tamaño y medio ambiente” (p. 52).

Uno de los autores más importantes de esta teoría es Woodward (1975) que menciona que el comportamiento de los directivos, y en general todas las relaciones entre las y los participantes de las organizaciones, parecían tener una relación conjunta. Esto trajo consigo tensiones dentro de las organizaciones y cuando aparece el enfoque de las Relaciones Humanas, al tomar en cuenta otros aspectos de los obreros (ya no verlos sólo como una extensión de la máquina) estas tensiones disminuyen. Woodward (1975) agrega que es con base en este postulado que le da mucho peso a la influencia que los avances tecnológicos tienen en las relaciones sociales dentro de las organizaciones ya que parecía ser que la tecnología era capaz de modificar la estructura y los procesos de trabajo de las organizaciones.

Woodward (1975) menciona un punto central a considerar sobre el éxito de las empresas: hay que reconocer que cada una tiene cierta especificidad. Woodward (1975), agrega que lo idóneo de la estructura organizativa es que se promuevan los objetivos de la organización; menciona que las organizaciones tienen características propias que hacen imposible que pueda existir una sola forma de organización. Los teóricos de la administración han hecho intentos para crear una “ciencia” para todo tipo de organización, pero no es posible porque además de las diferencias internas de cada organización, existe un contexto distinto para cada una de estas; por ejemplo, su éxito puede depender de la competitividad de las demás industrias con las que compiten o de la naturaleza del producto que se fabrique. (Woodward, 1975) Con estos postulados, Woodward (1975), permite observar el papel del contexto de las organizaciones.

Cabe mencionar que cuando se hace referencia al papel del contexto o el medio ambiente, no solo se refiere a la influencia de la tecnología, sino a otros aspectos como las políticas, los factores económicos, los factores sociales y los factores culturales, entre otros. Este último elemento, es el que cobra importancia para esta investigación, ya que de acuerdo D'Iribarne (2003) las organizaciones son susceptibles a la influencia de las culturas nacionales (como la mexicana) basada en creencias, tradiciones y percepciones comunitarias sobre la vida, bajo esa mirada, en la administración los estilos de dirección se adaptan al contexto cultural. Sin embargo, también existe una posición contraria a la adaptación del contexto cultural y está encaminada a percibir a las organizaciones como entes independientes de la cultura nacional (D'Iribarne, 2003).

Al respecto Hirose (2000) señala que existe una concepción que la administración es solo un conjunto de herramientas universales, pero es mucho más que eso son formas de organización pertinentes en un contexto de creciente diversidad. Su misión es proponer soluciones que no sólo amplíen la tolerancia, sino que reconozcan la diferencia, evitando además la errónea apreciación de la diversidad como forma legitimadora de desigualdad económica o social (Hirose, 2000, p. 47).

1.1.2. Nivel grupal: La formación de grupos en las organizaciones

Bajo la premisa de que las organizaciones son influenciadas y moldeadas por su ambiente externo, y que pueden llegar a ser una extensión de la cultura nacional como factor ambiental, se debe entender que al interior de las organizaciones se forman grupos que comparten algunas características, creencias o valores que les permite formar cierto grado de identidad.

Un grupo en las organizaciones se entiende como un colectivo de individuos interdependientes que interactúan socialmente y están integrados en un contexto organizacional en la medida en que realizan sus actividades juntos (Buis, Ferguson y Briscoe, 2019). Estos autores también señalan que la pertenencia al grupo es más prominente y próxima a los individuos que a las mismas organizaciones y/o

profesiones, por lo tanto, los individuos se vinculan más emocionalmente con el grupo que con la organización.

De acuerdo con Hatmaker (2015) para que se pueda la creación de grupos que se identifiquen con la organización es fundamental lograr un proceso de socialización organizacional que es cuando los integrantes de una organización aprenden las habilidades, comportamientos esperados, valores necesarios, el dominio de las tareas y la adopción de la cultura organizacional con el fin de alcanzar el compromiso organizacional y evitar la rotación de personal. En ese sentido, Hatmaker (2015) señala que para lograr esto, es necesario comprender a nivel organizacional los factores como la estructura y la cultura.

Al respecto de la cultura organizacional se destaca que es un objetivo principal de la socialización es inculcar la cultura y los valores organizacionales a los miembros de una organización con el fin de dejar claro los comportamientos esperados de estos, que en ocasiones termina por ser una extensión de las culturas nacionales, en el caso de esta investigación se observa, que cuando se integran personas que no cumplen con los valores y comportamientos esperados dictados por la cultura nacional son objeto de violencia y exclusión. Impidiendo de alguna manera la creación de redes o lazos sociales con otros miembros de la organización.

Hatmaker (2015) afirma que existen dos tipos de o categorías de redes: las instrumentales, que ofrecen información sobre las tareas a desarrollar; y las expresivas, que ofrecen vínculo de amistad y apoyo social al interior de las organizaciones, lo que permite la adopción de los individuos de diferentes identidades y roles posibles. Sin embargo, cuando alguno de los miembros de las organizaciones no logra crear este vínculo social, difícilmente podrá asegurar el vínculo instrumental y por ende no habrá un desempeño adecuado, ni satisfacción laboral que eventualmente terminará por la salida del individuo de la organización.

Buis, Ferguson y Briscoe (2019) señalan que la pertenencia a un grupo influye en lo que las personas consideran importante desde el trabajo que realizan hasta las emociones que pueden sentir. Por ende, desde la teoría de la identidad social se propone que el grupo al que pertenecen los individuos son una fuente importante

para el desarrollo de la identidad individual. Lo anterior nuevamente entra en conflicto, cuando por causas de las identidad individual, no se logra pertenecer a un grupo en las organizaciones y resulta en la exclusión de las personas debido a esas identidades. Esto según Buis, Ferguson y Briscoe (2019) por las categorizaciones sociales de singularidad o pertenencia que se basan en los atributos superficiales (como la edad, etnia, sexo, orientación sexual, entre otros) y profundos (como antecedentes funcionales o personalidad).

1.1.3. Nivel individual: La individualidad relacionada con la toma de decisiones

La Teoría del Comportamiento está ligada directamente con la toma de decisiones, según Tovar (2007) las decisiones se pueden clasificar de dos formas, la primera con bases en el ente que toma las decisiones, la segunda con base en la programación. Así, mientras las primeras se clasifican en estratégicas, tácticas y operativas; las segundas se clasifican en programadas y no programadas. Al respecto de esta últimas, Tovar (2007) señala que estas “reconocen a la intuición y la experiencia como elementos de decisión” (p. 46). Tovar resume el postulado de la teoría del comportamiento como “la mejor forma de organización es la que permite que los empleados de todos los niveles tomen decisiones y colaboren en el cumplimiento de los objetivos de acuerdo con su nivel de influencia y autoridad” (p. 47).

Luhmann (1997) destaca que la organización es la realización de la autoridad o de la producción mediante un esquema racional y su progreso que se evalúa de acuerdo con la medida en que se cumplen los fines. Él propone que esta visión de las organizaciones enteramente racional se debe de reconstruir con base en tres puntos: 1) separación de la teoría de la organización y la teoría de la sociedad; 2) diferenciar las disciplinas y subdisciplinas para comprender a las organizaciones y; 3) comenzar el estudio de la organización y su relación con la decisión. Desde el punto de vista de las organizaciones, la toma de decisiones representa un importante soporte del pensamiento funcionalista, a estos soportes se le han identificado limitaciones por su cualidad meramente racionalista (Miller y Wilson, 1996). Sin embargo, Lozano (2019) menciona que la decisión ha movilizad elementos complejos no visibles.

Simon (1988) afirma que la mejor manera de lograr una visión integrada y el funcionamiento de las organizaciones es analizando el proceso decisorio y sus influencias en el comportamiento de los participantes de las organizaciones. Siguiendo a Simon se reconoce que todo comportamiento implica consciente e inconscientemente una selección de acciones predeterminadas y racionales. Estas decisiones, según Simon (1988), están compuestas de hechos y valores. Los hechos son aquellos que se basan en lo racional, lógico y científico; por otro lado, los valores son los que corresponden a la ética y la moral. En ese sentido, por primera vez se reconoce que las decisiones no son del todo racionales. Ante este panorama, Simon (1988) refiere que existe una racionalidad limitada, que es su teoría más aceptada y discutida. Esta teoría de la racionalidad limitada contempla tres aspectos que la validan. En primer lugar, es imposible enlistar todas las alternativas posibles (estrategias), segundo, la variable tiempo, dado que no se tiene este recurso ilimitadamente, y un tercer aspecto es el conocimiento que crea expectativas de las consecuencias basadas en la experiencia, sin embargo, este elemento también es limitado a las capacidades cognitivas de los seres humanos. Luhmann (1997) afirma que la pretensión de racionalidad que no puede ser llevada a cabo inmediatamente en forma de decisión se transfiere a la organización para que se realice en los niveles más bajos de la organización, para ello se requiere de la integración.

Por otro lado, Luhmann (1997) afirma que las decisiones han de tener la pretensión de la unidad integrada, ser selectivas e identificar el elemento tiempo en las decisiones, sin embargo, esto no es del todo posible debido a que las decisiones se toman en ambientes complejos. De acuerdo con Luhmann (1997) la complejidad impone barreras en la capacidad cognitiva, de costos y de tiempo. También plantea la necesidad de racionalizar y democratizar las decisiones como tendencias normativas que reducen los problemas en una base común. March (1989) también reconoce los límites de la racionalidad tanto del individuo como de la organización y explica que las teorías existentes han sido de carácter metodológicas, tratando de entender cómo ocurren las decisiones y cómo se habla de los procesos decisorios. March afirma que las decisiones derivan de una lógica de la idoneidad más que de una lógica racional.

A manera de cierre de este apartado, se puede decir que la organización como objeto de estudio es relevante ya que estas están presentes en todos lados y por la llamada sociedad de organizaciones dentro de la cual toman relevancia dos teorías de estudio: la Teoría de la contingencia que ayuda a replantear la forma en que se conciben a las organizaciones. Cuando se incorpora la variable “contexto” a los estudios de las organizaciones, éste marca un parteaguas que devela que no es posible, ni certero, querer construir una sola forma de acción de los procesos organizacionales y del comportamiento humano, ya que el contexto influye en ambas. Sobre la teoría del comportamiento se destaca que el proceso de decisiones no programadas y los elementos de valor en la decisión resultan puntos clave para entender el comportamiento de los individuos en las organizaciones que de alguna manera se ven influenciados por sus contextos y por la pertenencia a los grupos y sus identidades.

1.2. El individuo en las organizaciones

Las relaciones entre individuos y organizaciones han sido estudiadas desde diversos enfoques, la Teoría de la Organización es una de estas perspectivas, que la analiza con el fin de buscar las mejores formas de obtener la eficiencia de los trabajadores, es decir, siempre con un fin económico. En ese sentido, desde los Estudios Organizacionales, “la gestión de talento humano” da un giro hacia un aspecto social que permita comprender a las organizaciones como un medio para alcanzar los fines de los individuos, así, se busca que las organizaciones sean para los individuos un espacio que garantice la justicia social, dejando en segundo plano la lógica economista.

Por ello este apartado busca hacer una breve revisión de la literatura actual orientada a la justicia social desde las organizaciones y las relaciones laborales que existen en estas, analizando las principales tendencias hacia el estudio basado en temas transversales como el género y las condiciones de trabajo. El apartado se estructura en tres partes: la primera aborda temas de la gestión del talento humano, el humanismo en las organizaciones y la subjetividad en el trabajo como panorama general del análisis; la segunda parte hace una reflexión sobre los mercados de

trabajo y el género; la tercera parte aborda otro tema transversal que son las condiciones de trabajo en las nuevas formas de gestión humanista.

Con el auge de las tecnologías, la llamada industria 4.0 y el mantenimiento de un sistema capitalista, los individuos han quedado relegados o utilizados en un segundo plano para que las organizaciones logren la tan anhelada eficiencia y, por ende, obtengan más y mejores ganancias. En ese sentido la gestión de los individuos en las organizaciones debe orientarse en atender la satisfacción de las necesidades de estos siempre en el marco de referencia de garantizar condiciones de igualdad, mejorar la calidad de vida y el cumplimiento de los fines del individuo desde la perspectiva de las organizaciones como garantes de la justicia social, con el fin de dirigirnos hacia un sistema que ponga al individuo como el centro de la sociedad y que ayude a construir sociedades organizacionales más justas, libres e igualitarias.

1.2.1. ¿Humanismo o nuevo utilitarismo en las organizaciones?

El avance rápido de la llamada IV Revolución Industrial o de la construcción de la sociedad en la era de la Industria 4.0 trae consigo daños colaterales a nivel de la sociedad. En este contexto las sociedades en general relegan a los individuos como un instrumento más de apoyo a las nuevas tecnologías con el fin de garantizar la eficiencia organizacional, dejando de lado al propio individuo, sus intereses, expectativas, sueños y sentimientos. Al respecto Briones y González (2019) señalan que la tecnología aporta a la emergencia de nuevos procesos sociales en los cuales el individuo debe ser preparado como un actor activo y no pasivo, para ello las universidades juegan un papel fundamental para la alineación de los profesionistas con las necesidades de los mercados de trabajo y, según las autoras, esto se logra a través de la enseñanza de la gestión del talento humano.

El concepto de la gestión de los individuos al interior de las organizaciones se ha denominado de mediante tres grandes términos funcionales: “Administración de Recursos Humanos (ARH)”, “Gestión del talento humano (GTH)” y “Administración del capital humano (ACH)”, términos que desde una interpretación propia siguen haciendo alusión al manejo deliberado de las personas para alcanzar el logro de los

objetivos de la organización, gracias a las configuraciones de los mercados de trabajo y los modelos productivos.

Por ejemplo, Briones y González (2019) señalan que la transición del término de ARH a GTH marca los límites terminales e iniciales de la era industrial y el devenir de la era del conocimiento respectivamente, en donde aparentemente se reconoce al factor humano como el principal componente de las organizaciones. Así, se trata de lograr que las personas dejen de ser solo recursos para la organización y sean concebidos como seres inteligentes, con habilidades, aspiraciones y sentimientos. Haciendo una crítica a Chávez y Toledo (2018), la gestión del talento humano más que poner en el centro al individuo, se le utiliza como estrategia empresarial para generar una ventaja competitiva sostenible en la organización.

Esta perspectiva se sostiene en Rodríguez, de Goñi y Guzmán (2019), quienes consideran que estamos en una etapa de nuevas personas o como ellos lo llaman de posthumanos que es un cambio que puede conducir a cuestionar la naturaleza misma del individuo y de lo que se entiende por humanidad gracias a los avances tecnológicos. Esto resulta alarmante ya que desde una interpretación propia se olvida que los seres humanos son entes que logran desarrollar capacidades sentimentales, pasionales, expectativas y de satisfacer sus propias necesidades, por ello, concebir al individuo como posthumano, es en síntesis deshumanizar a la humanidad.

Bajo ese contexto y de acuerdo con Rodríguez, de Goñi y Guzmán (2019) el papel de las personas en las empresas será crítico ya que efectuarán labores decisivas que las nuevas tecnologías no pueden hacer, sin embargo, los autores señalan que para humanizar a las organizaciones debe ser en el marco de los planteamientos de la productividad y la competitividad. En ese sentido las personas deben cumplir con características particulares para desarrollar un pensamiento sustentable, innovador y flexible en el marco de la ambidestreza, el aprendizaje organizacional y la gestión de riesgos y conocimientos.

Todo lo anteriormente escrito no hace referencia a la importancia de la subjetividad del individuo en los entornos laborales, que, es la principal crítica que se les hace a

los estudios del gerencialismo. Al respecto Chanlat (2021) refiere que la subjetividad “es la capacidad de una persona para sentirse, experimentarse a sí misma y verse afectada por lo que sucede en el lugar de trabajo” (p. 32). Siguiendo al autor, la relación entre la subjetividad y el trabajo se puede clasificar en tres perspectivas: 1. La que busca controlar y eliminar la subjetividad en beneficio de los intereses de la organización; 2. La que la toma en cuenta para canalizarla en función del rendimiento; y 3. Una que la toma en cuenta para emancipar a las personas.

Sobre esta última perspectiva, Chanlat (2021) menciona que hace una interpelación de la “naturaleza” del orden social cuestionando su legitimidad jamás puesta en duda por el orden gerencialista dominante de las primeras dos perspectivas mencionadas, para dar paso a un proceso emancipatorio de las y los participantes de las organizaciones con el fin de trascender a un proceso de inclusión y diversidad organizacional.

En ese sentido la tendencia actual de los estudios de gestión de individuos al interior de las organizaciones se centra en las perspectivas 1 y 2 propuestas por Chanlat, lo que nos lleva a responder la pregunta del título de este apartado ¿humanismo o nuevo utilitarismo?, la respuesta es sencilla, las organizaciones optan por eliminar la subjetividad del individuo o para canalizar para los fines de la organización, esto es un nuevo utilitarismo basado en el individuo. Sin embargo, la perspectiva de la subjetividad como mecanismo emancipador de las personas nos ofrece un camino para comprender un humanismo verdadero que emancipe a las y los trabajadores de las organizaciones atendiendo los problemas de género, mejores condiciones de trabajo y la salud mental en las empresas, esto se abordará en los siguientes apartados.

1.2.2. Mercados de trabajo y género

De acuerdo con Tokman (2006) los mercados de trabajo responden a los ciclos económicos y a las transformaciones estructurales de las economías. Así se menciona en Tokman (2006) que existen tres procesos de cambio de mayor importancia: la globalización, la privatización y la liberación que resultan en una economía mundial

diferente a la existente y sienta las nuevas reglas de funcionamiento caracterizado por la inestabilidad, la precarización y la exclusión.

Estos tres procesos de cambio resultan importantes en la modificación de los mercados de trabajo y en las formas de gestión de los individuos en las organizaciones, de acuerdo con Tokman (2006) estos cambios resultan en una mayor vulnerabilidad al desempleo y a la inestabilidad ocupacional, además de fomentar la privatización de los servicios públicos, la terciarización, informalización y precarización del trabajo mismo.

Tokman (2006) señala que el cambio más notorio en los mercados de trabajado derivados de los tres grandes procesos de cambio es la incorporación de la mujer al trabajo, sin embargo, señala aún existe una brecha de por lo menos el 40% de diferencia en la participación de hombres y mujeres en trabajos formales. Aunado a esto, la tendencia en la gestión de las mujeres en los trabajos también representa una brecha en condiciones de igualdad con respecto a los varones.

Así, se observa que dada la configuración de los mercados de trabajo se presentan otros tres problemas no abordados desde las teorías de ARH o GTH y son: una participación real de las mujeres en el ámbito laboral formal, brechas salariales entre hombres y mujeres y una mayor inestabilidad ocupacional para el género femenino (Tokman, 2006).

En ese sentido Torns señala que los estudios de la mujer y el trabajo (incluidos los de gestión):

debe plantearse el análisis de las condiciones materiales de la existencia de ambos tipos de trabajo tanto como el estudio de las actitudes, representaciones sociales y códigos simbólicos correspondientes a ambos tipos de actividades. Todo ello referido tanto a los colectivos masculinos como a los femeninos. Siempre considerando, y esto es lo más importante, la esfera de la producción y la de la reproducción no como subsistemas separados sino plenamente interrelacionados. Ya que ésa es la única posibilidad de que emerjan las razones de la desigualdad producida por el género que únicamente las mujeres soportan. Sin que la priorización de esa desigualdad eluda la presencia de las

desigualdades derivadas de la clase y/o la etnia, también presentes, en ambos colectivos (1995, p.86).

Algunas autoras como Martínez y Acevedo (2004) han hecho importantes estudios que tratan de identificar las causas de las brechas salariales en México como una forma de responder a la necesidad de cambiar las formas de gestión. Las autoras afirman que:

De acuerdo a los postulados básicos de la teoría neoclásica sobre mercados de trabajo, si las mujeres están participando cada vez más en el trabajo remunerado, si obtienen mayor educación y más experiencia laboral, esto induciría una reestructuración importante en sus remuneraciones y en sus preferencias respecto del tipo de ocupación en que se emplean o que se les ofrece. Sin embargo, la evidencia empírica demuestra que la discriminación salarial y la segregación ocupacional son fenómenos aún vigentes (p. 66).

Desde esta perspectiva es necesario repensar las teorías de ARH y/o GTH desde una perspectiva que contemple y atienda las desigualdades de género presentes en los mercados de trabajo construidos a partir de la globalización, la privatización y la liberación económica. No sólo para lograr la igualdad de oportunidades y desarrollo para las mujeres, sino para disminuir la desigualdad laboral, económica y social a la que se enfrentan la comunidad LGTBTTTIQ+, en especial, aquellas poblaciones más vulnerables como la comunidad *trans*.

1.2.3. Nuevas condiciones de trabajo

Algunos trabajos sobre gestión del trabajo humano se centran en una perspectiva crítica de los mismos y son la pauta para encaminar las nuevas formas de gestión del talento humano en las organizaciones. Yáñez (2014) señala que el escenario laboral mexicano está inscrito “en un periodo incierto de transición hacia una inevitable reestructuración de las relaciones sociales de producción, que tensionan el escenario laboral en lo referente al modelo disciplinario y el de la excelencia, con las implicaciones de nuevas formas de sometimiento” (p. 136). Así la complejidad de los

temas de gestión está dada según Yáñez (2014) por la modernización de los procesos de trabajo apoyados en el desarrollo tecnológico y organizacional.

En ese contexto las condiciones de trabajo se han modificado a raíz de la concepción del trabajador mismo, dado los cambios en las relaciones sociales, de acuerdo con Yáñez (2014) de concebir al trabajador como subordinado, sumiso y obediente ahora se le reconoce como autónomo, innovador y participativo. Así dice el autor:

nos acercamos a un capitalismo que cambia para preservarse, que ha generado nuevas condiciones de trabajo y de los asalariados, sin que en ningún momento dejen de ser subordinados al capital, aunque como planteaba Hasse, seductoramente desde el discurso managerial, sería maravilloso que pensarán como patronos (Yáñez, 2014, p. 164).

Además, Yáñez (2014) señala que se debe repensar si en la nueva gestión se agregan las huellas de nuevas conveniencias dominantes, con la intención de influir en las dimensiones culturales en las que se confronta lo simbólico, se construye sentido, así como se define lo identitario y la otredad. Así, dice el autor:

es posible afirmar que en las estrategias empresariales (reestructuración productiva, resemantización del orden, emergencia del paradigma complejo de la Excelencia, todo articulado) destaca la intención de edificar objetivos-Misiones con un nuevo género de evangelizadores, como también es posible imaginar a la empresa como una nueva “parroquia”, en la que el credo pretenda interiorizar normas, que éstas puedan ser adheribles, pegables, asumibles (cf. Pagès et al., 1979; Aubert y De Gaulejac, 1993; Enriquez, 1992; Mintzberg, 1988), portarse en el cuerpo y contribuir en esa anatomía política que observaba Foucault, ya no la de la represión visible, sino la de la domesticidad tácita convenida e interiorizada como propia (Yáñez, 2014, pp. 164-165).

Con este orden de ideas, es conveniente cerrar este apartado con una cita de Yáñez (2014) que refleja las condiciones actuales de trabajo en México y las líneas de investigación futuras desde el campo de la administración y otras ciencias que aporten los elementos necesarios y suficientes para alcanzar nuevos marcos

explicativos de gestión de los individuos al interior de las organizaciones desde una perspectiva social, humana, justa e incluyente.

La desarticulación de los trabajadores, el desaliento de la contratación colectiva, los procesos aceptados de la individualización de lo social y lo colectivo, la pérdida de membresías en las organizaciones, el incremento de la informalidad, del desempleo y la tercerización –a la par de la disminución salarial–, obligan la construcción de relaciones que nos permitan comprender que se trata de problemas articulados, que aumentan la tasa de ganancia –es la tesis de Boltanski y Chiapello; en México aplica si atendemos la presencia de multimillonarios mexicanos en la lista de *Forbes*– y la precariedad, como una bisagra producida por el nuevo capitalismo y las condiciones en que se reproduce. El empobrecimiento material y moral generado exige repensar el sentido de la administración, la sociología, la economía, los estudios organizacionales y las ciencias sociales en su conjunto, haciendo visibles los problemas y ensayando nuevos marcos analíticos para la docencia y la investigación. Desde nuestras disciplinas se obliga la mudanza, para entender la complejidad que asumen los nuevos procesos organizacionales. Qué paradoja, cómo hay cosas que la historia sigue empeñada en mantener vigentes. (Yáñez, 2014, p. 166).

1.3. Las minorías sexuales en la organización

1.3.1. Discriminación y violencia laboral

La violencia en el mundo, en regiones como América Latina y países como México se hace presente de distintas formas y en los diversos ámbitos, la violación a los derechos humanos es constante hacia las poblaciones vulnerables. Por décadas la población LGBTTTIQ+ se han enfrentado a una serie de complejidades como resultado de las transformaciones económicas y sociales que ocurren a escala mundial. América Latina se caracteriza por tener un comportamiento basado en las creencias religiosas, principalmente del catolicismo, la cual se da con la llegada de los españoles a América, en donde se obligaba a los indígenas a profesar la nueva religión, inculcando en ellos las formas tradicionalistas de la familia, el matrimonio

y lo natural. Con la llegada de la de la Inquisición se dieron las primeras persecuciones contra los homosexuales y otras minorías, resabiando de la sodomía. Además de esto, el análisis de la violencia hacia las comunidades LGBTTTTIQ+, principalmente en América Latina, se enmarca en bajo el concepto de la interseccionalidad que se define como como una categoría de análisis que ayuda a comprender las distintas formas de dominación y opresión sobre un individuo derivando en la negación de sus derechos, por ejemplo, en el caso de México, específicamente en la capital del país la Encuesta sobre discriminación en la Ciudad de México elaborada por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred, 2021) destaca que las cuatro causas más comunes de discriminación en la capital son la pobreza, el color de piel, las preferencias sexuales y la clase social, sin embargo, cuando todas estas confluyen un mismo individuo (por ejemplo una mujer trans indígena en situación de pobreza o un hombre gay de piel morena perteneciente a un grupo indígena), la discriminación se vuelve más violenta y los procesos de exclusión más visibles.

Desde las miradas del sur, se revela la necesidad de hacer este análisis interseccional de la orientación sexual, la identidad y la expresión de género vinculado a otras causas de discriminación, principalmente por la etnia, así en México, Fragoso (2018) afirma que “las personas indígenas [en México] por el solo hecho de serlo son objeto de racismo cotidiano, << entonces en un indígena homosexual, pues hay una doble o triple vulnerabilidad para la persona>> y esto violenta sus derechos humanos” (párr. 3). En Bolivia se busca “entender lo marica desde lo indio, lo cholo, otros adjetivos despectivos con los que se denigran los cuerpos que portan las identidades *aymaras y quechuas*, culturas ancestrales presentes en la región andina” (Baspineiro, 2022, párr. 2). En Ecuador:

Entre los pueblos indígenas hay varios silencios, temas de los que se habla esporádicamente o nada en lo absoluto. Uno de ellos es sobre las preferencias sexuales. En este caso queremos empezar por hablar de la homosexualidad. Desde el ámbito académico no hay mucha bibliografía al respecto, tampoco en el ámbito periodístico. En este último caso el poco material existente, no solo en el Ecuador sino en el continente, al referirse sobre

este tema dentro de los pueblos indígenas latinos se lo hace nombrándolo un tema tabú. (Kowii, 2019, párr. 1-2)

Este análisis de la violencia se enmarca en una perspectiva foucaultiana, que, de acuerdo con Wade, Giraldo y Vigoya (2008) “destaca la manera en que, en el marco de la construcción de un proyecto de modernidad por parte de las burguesías nacionales europeas desde finales del siglo XVII, surge una preocupación por la regulación de la reproducción social del cuerpo” (p. 17). De este modo surge la necesidad de analizar la relación de la orientación sexual con la etnia, dada la idea del mestizaje.

A partir de ello “lo que acontece a partir de este hecho es de dominio público: sanciones, recriminación y descalificación para quienes, en términos actuales, sostienen relaciones amorosas y/o sexuales con personas de su mismo sexo” (Balbuena, 2010, p.67). Este rechazo sigue vigente hasta nuestros días, hay que reconocer que se han alcanzado grandes avances en materia de derechos humanos para la comunidad LGTTTIQ+, sin embargo, dichos avances suelen quedarse en el papel y no son llevado a la vida diaria.

En el plano laboral se replican estas conductas homofóbicas y machistas, llevando una cultura de la sociedad a una cultura organizacional. La cultura organizacional de acuerdo con Barba (2003) no solo se concibe como un resultado del desarrollo teórico en los estudios organizacionales, también se debe considerar como un resultado de los cambios y presiones que se dan en el contexto particular de cada organización. En ese sentido la conceptualización de la cultura organizacional juega un papel fundamental para conservar o transformar la realidad de las organizaciones. Las organizaciones son susceptibles a la influencia de las culturas nacionales (como la mexicana) basada en creencias, tradiciones y percepciones comunitarias sobre la vida. Algunas investigaciones destacan que estas prácticas heterosexistas que se transforman en machismo y homofobia son perjudiciales para los integrantes de las organizaciones empresariales más allá de la orientación sexual, la identidad o la expresión de género.

Históricamente, la sociedad se ha regido bajo la noción de dos géneros, uno masculino y otro femenino que han servido para catalogar a las personas, donde todo lo que sale de ese binarismo es violentado. Esta noción pocas veces se cuestiona y como consecuencia se espera que las personas a quienes se les asignó lo masculino al nacer siempre crezcan para ser “hombres” y aquellas a las que se les asignó lo femenino al nacer siempre crezcan para ser “mujeres”. También se espera que la identidad e imagen personal de cada individuo sea congruente con el sexo que se le asigna al nacer. Éste no es el caso de las personas *trans*, que no se identifican con el sexo que se les atribuye desde la primera infancia. Las personas *trans* son objeto de prejuicios que a lo largo de generaciones han dado pie a la discriminación.

Bajo esa perspectiva, la teoría y la investigación organizacional deben incluir el análisis de diferencias de sexo en el comportamiento organizacional basadas en las teorías del género y la diversidad sexo-genérica, que ha sido descuidada por la academia. Esto es importante debido a que se considera que las diferencias de sexo también pueden deberse a más factores estructurales de estratificación. El sexo rara vez se ha analizado como un factor en procesos y estructuras de estratificación, sin embargo, este es y ha sido una de las características que determinan las desigualdades económicas, políticas y sociales. El estudio de la diversidad y la discriminación como eje para comprender las desigualdades por razones de género, sexo u orientación sexual también ha sido relegado en los estudios sobre organizaciones. Esto representa un rezago para comprender como la diversidad puede resultar en prejuicios, estereotipos y discriminación.

En general, las minorías sexuales sufren discriminación en el lugar de trabajo que conduce a una disminución del bienestar físico y emocional, y resultados laborales negativos. Las personas LGBTTTIQ+ también pueden experimentar microagresiones y ostracismo en el lugar de trabajo. De acuerdo con Miner y Costa (2018) la mayoría de las personas trabajadoras se auto reconocen como heterosexuales que reconocen abiertamente su oposición moral a las orientaciones no heterosexuales, de este modo las minorías sexuales continúan siendo sometidas a un grupo dominante que las oprime, grupo principalmente comandado por hombres heterosexuales caucásicos.

Otro aspecto importante en cuanto a la comprensión de la violencia laboral hacia las personas LGBTTTIQ+ es que las minorías sexuales se someten a lo que Meyer citado por Miner y Costa (2018) denomina como el “estrés minoritario” por la creación de ambientes heterosexuados en las organizaciones, algo relevante sobre estos ambientes es que no solamente se afecta las minorías sexuales, sino también a aquellos miembros de la organización que se consideran heterosexuales, estos debido a que, según Miner y Costa (2018) ya que estos pueden percibir el ambiente hostil hacia las minorías sexuales y temen que puedan ser objeto de discriminación bajo otra forma en futuros próximos.

El estrés minoritario es provocado por lo que DeSouza y Wesselmann (2017) denominan *microagresiones* que se conciben como aquellos desaires o insultos breves y sutiles que pueden ser conscientes o inconscientes representados por el uso del lenguajes heterosexista o transfóbico, el respaldo de normas heterosexuales, estereotipos, exotización de las personas LGBTTTIQ+, incomodidad o desaprobación de las minorías sexuales, el no reconocimiento del heterosexismo y la transfobia social, la suposición de que la homosexualidad o la diversidad sexo-genérica es patológica o anormal y por la negación del heterosexismo y transfobia individual.

Un punto relevante es que la investigación existente se centra en los hombres gay principalmente, dejando de lado a las poblaciones *trans*. Sin embargo, la exclusión de la diversidad sexo-genérica (personas trans) en el contexto laboral es una violación a los derechos humanos ocasionada por los estereotipos, prejuicios y estigmas violando de manera sistemática y normalizada por la sociedad y las organizaciones. Ante esta situación el estudio de la desigualdad, la diversidad y la discriminación de las poblaciones *trans* se vuelve imperante que ayude a fomentar la construcción de culturas basadas en el respeto, la justicia y la inclusión, en donde la gestión de la diversidad es fundamental con la participación de todos los actores.

Desde este ángulo, el Estado, la sociedad, las organizaciones y las instituciones deben trabajar en conjunto para lograr la transformación cultural, desde la familia eliminando las prácticas patriarcales de sumisión; desde el Estado implementar

políticas públicas de inclusión laboral de carácter obligatorio; las instituciones educativas deben transitar hacia la educación humanista basada en valores y la creación de proyectos académicos orientados a la gestión de la diversidad y el análisis de las desigualdades organizativas; las organizaciones necesitan estrategias con perspectiva humanista y de responsabilidad social y de políticas que prohíban la discriminación y gestionar la participación social para la construcción de una sociedad basada en la libertad.

Las luchas reformistas de los años treinta del siglo pasado, y los movimientos sociales subsecuentes sobre todo de las décadas de los sesenta han tenido resultados sumamente positivos para toda la sociedad, sin embargo la lucha por la igualdad no ha terminado debido a que actualmente diversos grupos minoritarios como las mujeres, indígenas, migrantes y comunidad LGTTTIQ+ son víctimas de discriminación, violencia, acoso y otras agresiones a su persona en los centros de trabajo y en muchos otros ámbitos de la vida violentando su derecho a vivir una vida digna y libre de violencia.

La violencia laboral es un fenómeno que sobrepasa a las organizaciones y que va más allá de las empresas. La crisis social y política que actualmente atraviesa el país se presenta como un reto para la sociedad en su conjunto. Si consideramos que ahora durante el siglo XXI tenemos procesos políticos de transición democrática encontramos que existe una pérdida de legitimidad en las instituciones, descomposición de la vida pública y una verdadera crisis institucional y social que se ve reflejada en el incremento de la violencia en sus diversas formas (Osorio, 2011).

Osorio (2011) habla de una violencia desnuda, obscena, con un exceso de realidad que se repite día a día perdiendo su capacidad de horrorizar, es una violencia establecida por las relaciones de poder, esta violencia privilegiada encubre la violencia institucionalizada que es aquella que surge de las relaciones sociales de explotación y dominio imperante que tiene como resultado agravios a la moral, humillaciones, desnutrición, desempleo y muertes.

Dicha violencia se reproduce en cada escenario donde se presentan esas relaciones sociales de explotación y dominio imperante, como es el caso de los hogares, las

escuelas, las organizaciones o empresas teniendo diversas consecuencias negativas, por ejemplo, en el caso de las organizaciones que es el que nos incumbe en este momento impacta directamente en el funcionamiento de estas, además de costos ocultos y menor competencia.

La violencia en las organizaciones es un tema que ha ido tomando importancia en todo el mundo, apropiándose de un término denominado *Mobbing* que en español se traduce como acoso moral y se entiende como cualquier manifestación de una conducta abusiva incluyendo comportamientos, palabras, actitudes, gestos y escritos que atenten sistemáticamente contra las personas, su dignidad e integridad física o psíquica poniendo en riesgo el mismo empleo y el ambiente de trabajo (Arciniega, 2009). El acoso laboral no es un problema propio del individuo que lo padece o del acosador sino de todo un sistema en la organización que implica factores como la división del trabajo, relaciones, valores, cultura y el estilo de dirección (Piñuel, 2001).

1.3.2. Estereotipos ocupacionales

En la actualidad otro tipo de violencia hacia las minorías sexuales es la estereotipación de los trabajos, ya que la investigación actual describe que existe un estereotipo para las ocupaciones de acuerdo con el género y a la orientación sexual de las personas. De acuerdo con Hancock, Clarke y Arnold (2020) existe una subrepresentación numérica de varones y mujeres en trabajos atípicos de género, lo que puede sugerir que las ocupaciones pueden estar impregnadas de estereotipos basados en la orientación sexual y la identidad de género. Lo que desemboca en descripciones comunes de “trabajos de hombre y trabajos de mujeres” como un factor contextual.

La investigación actual sobre los estereotipos ocupacionales se centra sobre todo en los hombres gay y las mujeres lesbianas, que de acuerdo con Hancock, Clarke y Arnold (2020) determina hacia qué carreras enfocarse mediados por un sentimiento de valoración y aceptación social. De este modo los varones *gay* y las mujeres lesbianas se alejan de carreras donde perciben una posible exclusión y falta de

respeto. Siguiendo a las autoras se destaca que la orientación sexual se ha integrado en los prototipos de éxito para ciertas ocupaciones dependiendo su concepción en el binarismo varón-mujer.

Hancock, Clarke y Arnold (2020) afirman que la internalización de los roles de género impuestos por la sociedad define un conjunto de metas estereotipadas que buscan satisfacer su deseo laboral con base en ocupaciones compatibles a su género, sin embargo, esto no sucede igual para las personas *trans* o no binarias ya que su autoconcepto de identidad genérica muchas veces no se define sino hasta edades más avanzadas, o por lo menos no logra comprenderse al cien por ciento. Por un lado, los roles de género esperan que los varones se comporten de una manera agente y dominante mientras que las mujeres deben ser comunitarias y cariñosas, en función de eso se comienza por establecer metas ocupacionales estereotipadas.

A partir de una investigación realizada por Hancock, Clarke y Arnold (2020) se afirma que existen estereotipos ocupacionales femeninos y masculinos, por lo cual, para los estereotipos femeninos se espera que las mujeres se desempeñen en trabajos como: enfermeras, cuidadoras de niños, maestras de educación básica, auxiliar de vuelo, secretaria, diseño de modas, florista, trabajadora social, bailarina, entre otras profesiones. Por otro lado, se espera que los varones se desempeñen en puestos directivos, especialistas en tecnologías de la información, choferes, cirujanos, profesor de educación física, presidentes de empresa, arquitectos, pilotos, atletas, jefes de policías, mecánicos, bomberos, supervisión de obras, entre otros.

Además, esta investigación refleja que también existen estos estereotipos en función de la orientación sexual, principalmente de los varones, es decir, existen puestos para varones *gay*, los cuales son: peluquero, maquillador, diseño de modas, operador de salón de eventos, bailarín profesional, modista y decorador de interiores. Por lo tanto, se espera que un varón *gay* no se desempeñe en labores como director de escuelas, militar, bombero, obrero, oficial de policía o mecánico debido a que le restaría prestigio y seriedad al trabajo mismo. Por otro lado, en cuanto a las personas *trans*, también existen estereotipos y se espera que estas se desempeñen en tres labores: el show nocturno, estilismo y trabajo sexual.

1.4. Delimitación del problema

1.4.1. Lo trans en las organizaciones

Dentro de la comunidad LGTBTTIQ+ existe un impacto diferenciado de la discriminación y la violencia, es decir, dentro del grupo violentado existen comunidades o poblaciones más vulnerables que otras, que requieren de mayor atención para su visibilización y su atención en cuanto a garantizar los derechos humanos básicos se refiere, esta comunidad es la población *trans*.

La población *trans* enfrenta múltiples desafíos en su día a día como ataques y violaciones a sus derechos humanos, uno de estos es referente al empleo, en primer lugar, porque no consiguen encontrar trabajos más allá de los estereotipos sociales, por ello se dedican principalmente al estilismo, el trabajo sexual y al entretenimiento nocturno. Además, cuando logran insertarse en empleos formales, esta población sufre de acoso, discriminación y maltrato, esto se debe a la concepción implícita de que las organizaciones son cisgénero.

De acuerdo con Yavorsky (2016) existen tres mecanismos que fortalecen los privilegios cisgénero³ sobre lo *trans*, el primero son los vínculos que determinan las expectativas laborales sobre lo femenino y lo masculino, segundo las mujeres *trans* deambulan entre dos estados de subordinación entre el sexismo y el cissexismo, por último, la conformación de grupos privilegiados que perpetúan las desigualdades, estos grupos son encabezados por hombres cisgénero.

En el campo de lo organizacional las experiencias de la comunidad *trans* en y con el trabajo son invisibles para las teorías existentes y para las prácticas de lo que se denomina diversidad organizacional, de acuerdo con Baggio (2017):

El campo “Diversidad organizacional” concentra estudios en las experiencias de grupos que son diferentes del arquetipo de trabajador masculino, blanco, heterosexual, cisgénero, sin discapacidad y occidental. Sin embargo, al analizar los estudios sobre las relaciones de género, se percibe su concentración en las

³ Este término hace referencia a aquellas personas que encuentran una coincidencia entre su identidad y expresión de género en relación con su sexo asignado al nacer.

dinámicas entre hombres y mujeres localizadas en los países desarrollados occidentales. (p. 360)

En ese sentido las personas *trans* son olvidadas en la categoría de la diversidad, sin embargo autoras como Baggio (2017) y sus investigaciones han demostrado que el tema *trans* es de suma importancia debido a tres razones: 1) las relaciones de las personas *trans* con el trabajo están marcadas por las restricciones de oportunidades; 2) las relaciones en el trabajo responsabilizan a la persona por su inteligibilidad y seguridad; y 3) las relaciones con la organización varían según la forma en que enfrenta la transgeneridad y sus propios sistemas de voz.

Por su parte Ozturk y Tatli (2016) destacan que la discriminación de las personas *trans* es, en muchos casos, específica de la ocupación y la industria, lo que obliga a pensar que algunas ocupaciones definidas como “de hombres” (abogacía, deporte, ingenierías, empresarios, entre otros.) son más susceptibles a discriminar a las personas *trans* por no encajar en la *heteroscisnorma*.

Otros estudios se han centrado en el análisis de la ausencia de las mujeres *trans* en organizaciones formales con el fin de dar visibilidad a las barreras que se enfrentan las *trans* al intentar conseguir un trabajo formal, según Gonçalves y Trujillo (2020), afirman que el principal problema apunta a la escasez de políticas públicas y el desinterés de las empresas por la inclusión reafirmando así su exclusión en los espacios laborales.

Por años lo *trans* se llegó a entender como una versión caricaturesca de la homosexualidad, gracias una cultura heterosexista como lo menciona González (2021). Sin embargo, el mismo autor señala que

Al reconocer que las travestis de sectores populares eran una población particularmente vulnerable a la persecución y a la violencia policiaca, los activistas buscaron salir del “gueto” de sociabilidad gay de clase media para atender las problemáticas de sus compañeras. Algunos desencuentros, sin embargo, dejaron claro que las “vestidas” no siempre se interesaron por la militancia en un movimiento homosexual y estaban más abocadas a velar por su seguridad con otros métodos. De todos modos, los militantes del MLH

reconocieron en las transgresiones de género de las travestis un heroísmo que trataron de incorporar a su ideal de liberación homosexual (p. 21).

También Reyes y Almontes (2014) afirman que “las transexuales y travestis, quienes tienen una mayor “visibilidad” y presencia en el espacio público, particularmente cuando ejercen el trabajo sexual, son más asiduamente objeto de agresión y discriminación, por exponerse con mayor frecuencia a la violencia de género” (p. 110).

Dicha violencia sigue vigente incluso desde la perspectiva médica ya que, no fue, sino hasta 2018 que la Organización Mundial de la Salud (OMS) eliminó la transexualidad de su lista de enfermedades mentales, esto significa un paso enorme para esta comunidad ya que se les catalogaba como personas enfermas psicológicamente por una incongruencia de género, esto abre la puerta para comprender el género como una construcción social y no como una condición natural del ser humano. Sin embargo, aún quedan muchos aspectos en los diversos ámbitos de la vida en los que se deben seguir luchando para que esta población goce cabalmente de sus derechos, tales como el derecho a trabajar. Esto es parte de los siguientes apartados donde se hace un recuento de los derechos humanos y laborales que garantizan que ninguna persona puede ser excluida de los empleos por ninguna condición, acción que hasta el día de hoy sigue siendo una lucha social.

1.4.2. Declaración del problema

En la sociedad actual se vive un escenario de violencia y exclusión en todos los ámbitos de la vida, las organizaciones no quedan exentas de esta situación, por ello surge la necesidad de reflexionar en torno a la violencia que se vive en las organizaciones. Organizaciones modernas que se caracterizan por alojar una tensión permanente entre el capital y el trabajo donde se emplean prácticas de la administración desde un enfoque mecanicista y económico, dejando de lado el humanismo. El sistema capitalista en el que nos desarrollamos ha contribuido a la afectación de los derechos humanos de las minorías. Ante esto el estudio de las organizaciones debe enfocarse en comprenderlas para abrir el debate que permitan

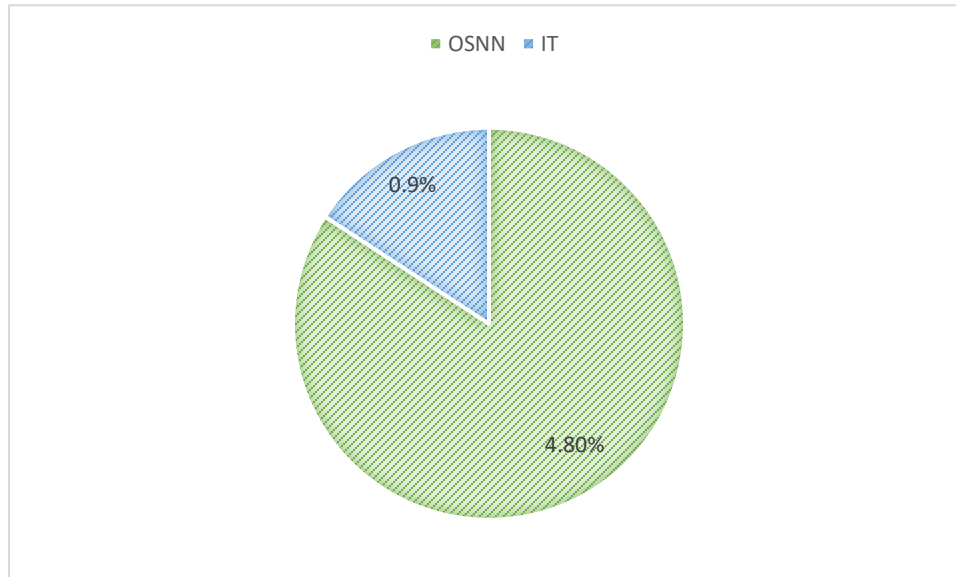
dar solución a problemas específicos en contextos tan desiguales como el de México y América Latina desde una visión crítica y reflexiva de las teorías existentes y desarrollando nuevas visiones con enfoque social y humanista que ponga en el centro de la discusión al individuo.

La existencia de un sistema estructurado que ha violentado a las mujeres en aspectos económicos, políticos, culturales y en lo físico propiamente ha impulsado el movimiento feminista, este sistema se denomina patriarcado, el cual de acuerdo Bringas (1986) debe ser objeto de transformación y en consecuencia la legitimización de la mujer como sujeto de estudio. La relación entre mujeres y varones en el trabajo refleja una relación intrínseca de poder mediante la división sexual del trabajo que se refiere al reparto social de tareas según el sexo-género. La división sexual del trabajo es resultado de un proceso de interacción entre el patriarcado y el capitalismo que aumenta la subordinación de las mujeres al incrementar la importancia de las áreas dominadas por varones dando como resultado un proceso de segregación ocupacional (Gómez, 2001).

Finalmente, la evolución del análisis patriarcal como eje para entender las diferencias entre varones y mujeres trasciende a lo heteropatriarcal, que se entiende como aquella organización de la sociedad donde además de imponerse el androcentrismo, también entiende como “normales o naturales” las prácticas sexuales entre mujeres y varones. Es decir, el concepto de heteropatriarcado se extiende hacia las minorías sexuales, teniendo las mismas repercusiones del patriarcado como sistema de desigualdades y discriminación.

En México, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) mediante la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género, (ENDISEG, 2021) existen alrededor de 97.2 millones de personas de 15 años y más, de las cuales, al menos 4.6 millones se reconoce con una orientación sexual no normativa (OSNN), lo que representa el 4.8% de la población mayor a 15 años. Y cerca del 0.9% de la población se reconoce con una identidad *trans* (IT), es decir, casi un millón de personas (Ver gráfica 1).

Gráfica 1. Personas que se reconocen como población LGBTTTIQ+

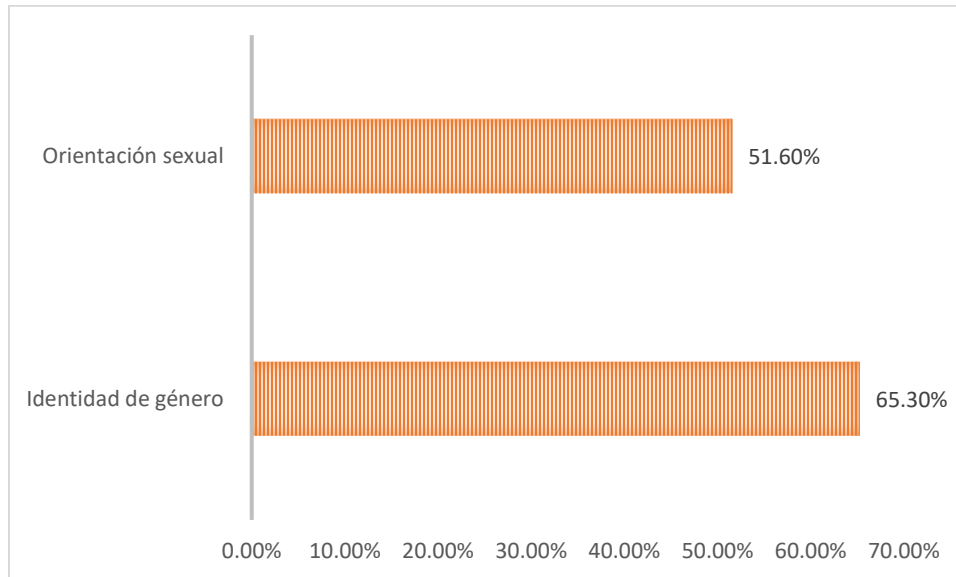


Fuente: elaboración propia con base en INEGI, 2021.

De este modo el colectivo LGBTTTIQ+ representa el 5.1% de la población mexicana mayor a 15 años. Otro dato relevante sobre la población LGBTTTIQ+ en México, es que solo alrededor del 4.6% de las personas se desempeñan como funcionarios, directores o jefes en su lugar de trabajo. Siendo los hombres homosexuales los que mayor posibilidad tienen para acceder a estos puestos y las mujeres trans las que menos oportunidad tienen. Además, las personas de la comunidad LGBTTTIQ+ reportan que al menos el 28.1% ha recibido tratos desiguales, menores prestaciones, comentarios ofensivos y burlas en sus espacios de trabajo.

De acuerdo con la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG, 2018) elaborada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) de una muestra de 12 mil 331 personas que se reconocen como parte de la comunidad LGBTTTIQ+, al 65.3% se le ha negado injustificadamente un trabajo o ascenso por su identidad de género (IG) y al 51.6% por su orientación sexual (OS) en el mismo rubro, siendo este, el mayor derecho afectado (ENDOSIG, 2018) (Ver gráfica 2).

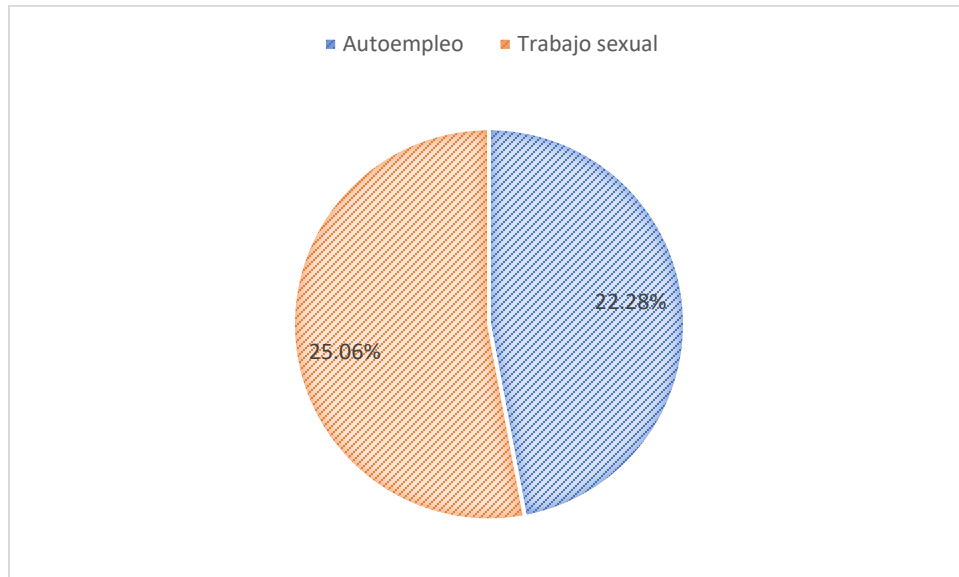
Gráfica 2. Negación de empleo o ascenso, de acuerdo con su OS e IG



Fuente: elaboración propia con base en ENDOSIG, 2018.

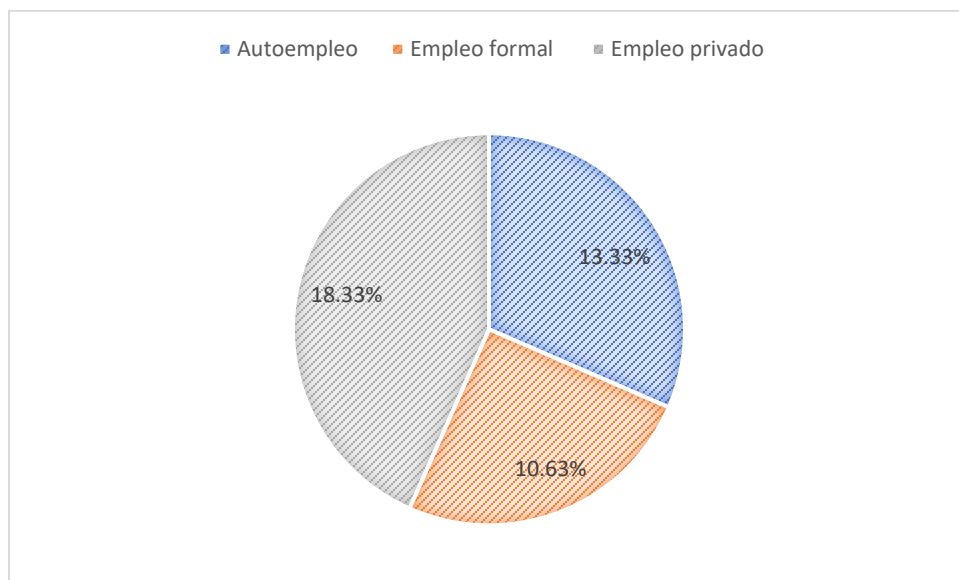
Cabe destacar que la población trans siempre sobresale en este tipo de estadísticas, además de que sufren otros problemas como la estereotipación de puestos y la informalidad en los trabajos. Por ejemplo, Fundación Arcoíris en 2018 elaboró un Diagnóstico nacional sobre la discriminación hacia personas LGBTI en México, donde destaca que, de una muestra de 3, 341 personas el 11.5% se reconocen como mujeres trans y 5.3% como hombres trans. De estas poblaciones se muestra que las mujeres trans se ocupan con autoempleo (22.28%) y al trabajo sexual (25.06%) (ver gráfica 3) y los hombres trans se ocupan principalmente como empleados privados (18.33%) y en el autoempleo (13.33%), y solo el 10.63% laboran en empresas formales (Ver gráfica 4), donde además reciben violencia por su identidad de género (Fundación Arcoíris, 2018).

Gráfica 3. Ocupación de mujeres trans



Fuente: elaboración propia con base en Fundación Arcoíris, 2018

Gráfica 4. Ocupación de hombres trans



Fuente: elaboración propia con base en Fundación Arcoíris, 2018

1.4.3. Objetivo general

Analizar las manifestaciones de la violencia organizacional hacia las personas *trans* mediante los artefactos culturales visibles en organizaciones de servicios.

1.4.4. Objetivos específicos

- Identificar los factores que propician la violencia hacia personas *trans* en las dinámicas organizacionales.
- Caracterizar a las organizaciones que generan violencia hacia las personas *trans*.
- Identificar los elementos culturales que contribuyen a la violencia de las personas *trans*.

1.4.5. Pregunta de investigación

¿Cómo se manifiesta la violencia hacia las personas *trans* en las organizaciones mediante los artefactos culturales?

1.4.6. Supuesto de investigación

Las personas *trans* son violentadas y excluidas como consecuencia de un sistema basado en el binarismo varón-mujer.

1.4.7. Pertinencia y factibilidad

La sociedad se ha venido enfrentando a una serie de cambios sociales, políticos, económicos y culturales que han propiciado una reconfiguración de la sociedad y al mismo tiempo el surgimiento de ciencias, disciplinas o campos de estudio que logren comprender esos cambios y expliquen las causas de estos. Este es el caso de los Estudios Organizacionales como campo de estudio que surge ante la necesidad de comprender a las organizaciones, más allá de la empresa como forma organizacional dominante del sistema capitalista, y de repensar los postulados teóricos de la Administración y la Teoría de la Organización desde una perspectiva humanista. En

ese sentido en el campo de los Estudios Organizacionales se abordan temas como el poder, el género, la cultura, la gestión del aprendizaje y el conocimiento, las nuevas tecnologías, la sustentabilidad, la resistencia, entre otros temas (Barba, 2013).

El campo de los Estudios Organizacionales en México ha permitido comprender a las organizaciones como un actor que lucha y resiste constantemente frente a un sistema capitalista y a la forma dominante, la empresa corporativa, que *devora* los recursos naturales y que segrega al individuo. Así los Estudios Organizacionales desde esta realidad son un esfuerzo para comprender a las organizaciones emergentes frente a las nuevas necesidades de las sociedades. Se propone a manera de reflexión que los Estudios Organizacionales se definan como un campo de estudio de las Ciencias Sociales que permite abordar desde un enfoque multidisciplinario, crítico y humanista diversos fenómenos sociales presentes en las organizaciones. De ese modo los Estudios Organizacionales son un punto de encuentro que intenta repensar las teorías de la Administración y la Organización considerando al individuo como el centro del análisis permitiendo así la construcción de organizaciones y sociedades más justas, libres e igualitarias.

En ese sentido la Administración y la Teoría de la Organización comparten algunos elementos de análisis, entre estos están que:

- Se considera al sujeto como objeto de la organización
- Se basa en la racionalidad instrumental
- Utilizan el paradigma positivista como método de investigación
- Tienen una orientación económica
- Se orientan en el caso de la Administración al análisis de organizaciones industriales y la Teoría de la Organización hacia la empresa como forma dominante del sistema capitalista.

De este modo y hasta este momento no se señala organizaciones ni de un fin distinto a lo económico, esto junto con los cambios sociales existentes en la sociedad de la época surge la necesidad de un campo de estudio que se centre en el individuo, tenga un enfoque social, y que no sólo se centre en la empresa sino en todo tipo de organizaciones. Es ahí donde surgen los Estudios Organizacionales.

Clegg y Hardy (1996), realizarán una revisión minuciosa de un conjunto de temas y problemáticas que se han abordado en el campo de los Estudios Organizacionales, una especie de recorrido en el que se pretende brindar un panorama amplio y riguroso de lo que son los estudios organizacionales y sus perspectivas de origen y de futuro. El surgimiento de los Estudios Organizacionales se ha visto marcado por el cambio. El cambio en la perspectiva de análisis con respecto a la investigación funcionalista y el cambio en la realidad social llamada organización. Silverman (1971), como lo expone Clegg y Hardy (1996), abre la caja de pandora hacia las iniciativas interpretativas que contrarrestan las visiones funcionalistas que ya han sido ampliamente discutidas en el campo. Los Estudios Organizacionales marcan una iniciativa del estudio de la organización como una construcción social y de la importancia del actor en el sistema.

De este modo se entiende que los Estudios Organizacionales como campo de estudio concentra disciplinas humanistas como la sociología, historia, antropología, psicología, entre otras, es decir, se centra en los fenómenos organizacionales no analizados en la administración. De acuerdo con Pérez y Guzmán (2015) se busca principalmente analizar fenómenos de carácter social que tienen lugar dentro de las organizaciones, elementos como la cultura, las tradiciones, creencias, conflictos se analizan en una recontextualización y manifestación de estos dentro de las organizaciones.

En ese sentido Pérez y Guzmán (2015) hacen un planteamiento de que debe haber un reconocimiento de que no existe una única verdad o manera de abordar un problema, con esto se abren los diversos caminos para analizar los fenómenos sociales manifestados en las organizaciones. Un segundo planteamiento de los autores es que la interdisciplinariedad debe verse como una fortaleza, debido a que supone la conformación de un paradigma abierto que puede lograr la explicación de la complejidad organizacional.

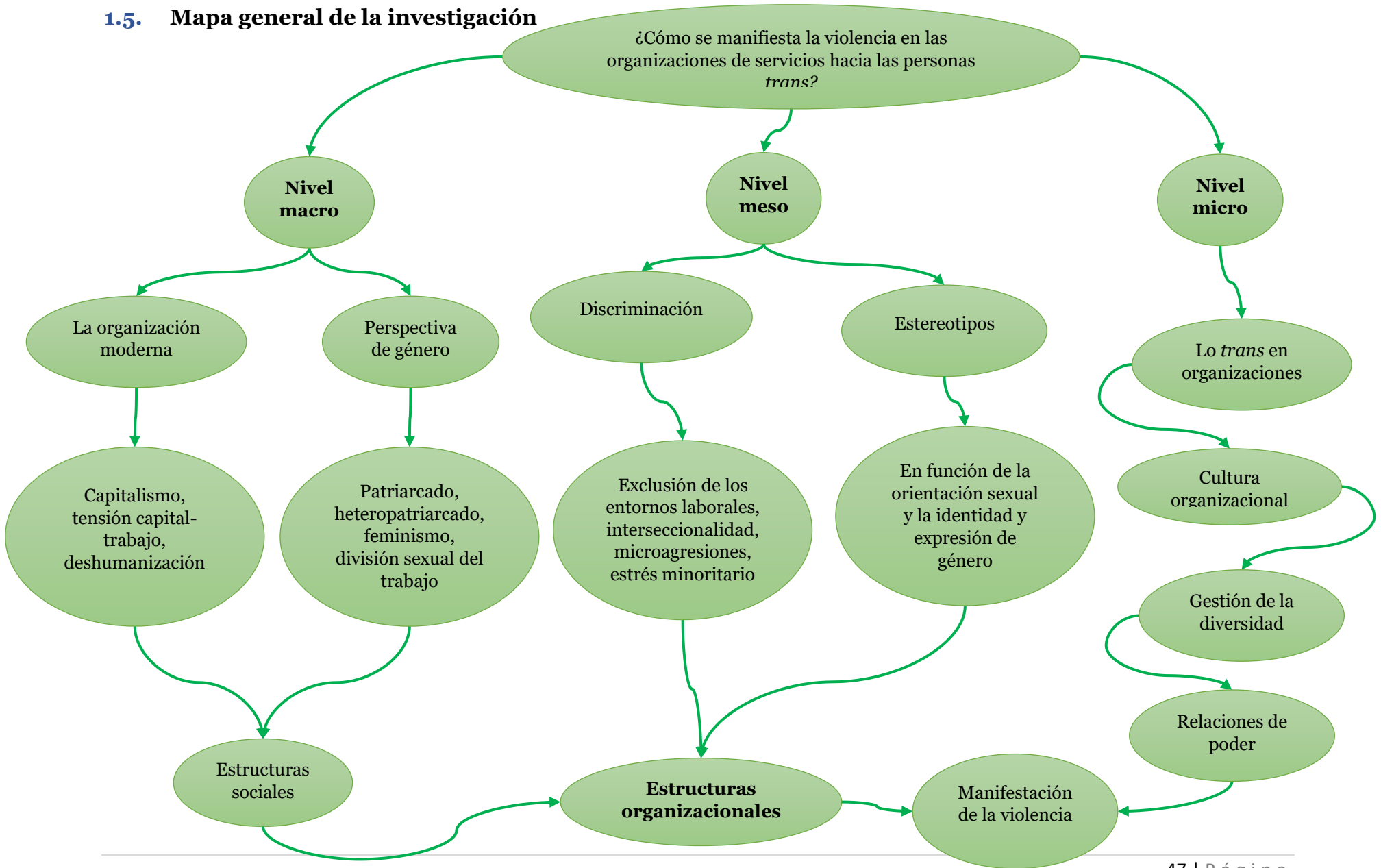
Bajo ese contexto se propone que para ampliar las líneas de investigación dentro de los Estudios Organizacionales se incorpore el tema de la violencia y exclusión hacia minorías sexuales, como las personas trans. Si bien, los EO analizan la violencia, esto

se centra en tópicos como los riesgos psicosociales, el mobbing y el burnout relacionados al agotamiento físico o emocional de los trabajadores, también se ha desarrollado lo que Brown y Reavey (2017) han denominado el “lado oscuro de la teoría organizacional” centrándose en el análisis de los aspectos funcionales de la divergencia y la irrupción práctica de la gestión y la organización, sin embargo, se han dejado de lado las formas de violencia hacia ciertos grupos vulnerables como la comunidad trans.

Esto se confirma con la búsqueda bibliográfica realizada para la elaboración de este trabajo, que resultó en un número reducido de investigaciones en torno a la comunidad trans y la vivencia de la violencia organizacional. Por ello considero que incluir estos temas en el análisis organizacional contribuirá a ampliar las líneas de investigación que logren debatir sobre la parte subjetiva de las organizaciones y sus estructuras que permiten la exclusión de las personas trans desde una mirada de la cultura y las relaciones de poder para entonces poder ofrecer un cambio en cuanto a prácticas de gestión y la formulación de políticas públicas que permitan mayor inclusión y el pleno goce de los derechos para todas y todos los trabajadores.

El cumplimiento del objetivo de esta investigación se considera viable tomando en cuenta que se ha hecho una revisión teórica exhaustiva sobre los temas centrales de la diversidad en las organizaciones en general, el papel de las minorías sexuales en los entornos organizacionales y la teoría existente sobre violencia, además de que se cuenta información documental que permite contextualizar el problema de investigación en la realidad mexicana. Además, el caso de estudio se construye a partir del acercamiento que se tiene con personas trans de organizaciones civiles como “Impulso Trans”, además de personas participantes en los talleres de derechos humanos y laborales impartidos por “Impulso Trans”.

1.5. Mapa general de la investigación



Capítulo II. Marco teórico

2.1. Diversidad en las organizaciones

Se ha discutido en la academia, la importancia de la diversidad como característica inherente del ser humano, pero también en grupos, según Lisbona (2005) existen trabajos como el de Pfeffer donde se señala que la diversidad o la composición de grupos extremadamente heterogéneos trae consigo mayores posibilidades de conflicto lo que se vería reflejado en la ineficiencia de las organizaciones o en su bajo desempeño. Sin embargo, para el caso de esta ICR, es relevante pensar la diversidad no como algo económico sino como algo justo y equitativo.

De acuerdo con Chanlat, Dameron, Dupuis, De Freitas y Ozbilgin (2013) “la diversidad se refiere a dos problemas fundamentales que todo grupo humano enfrenta: 1) la cuestión de la relación con el otro (otredad) (Balandier, 2003) y 2) la cuestión de la convivencia (socialidad). (Durkheim, 1930)” (p. 5). Y se ha convertido para las empresas y gobiernos como un instrumento de política social más amplia para garantizar la igualdad de oportunidades, de este modo se puede entender a la diversidad como una política que a pesar de las diferencias representa un activo y un recurso para el funcionamiento de las organizaciones. También los autores señalan que existen tres grandes líneas de tensión en torno a la diversidad en las organizaciones y estas son: igualdad-diversidad, universalidad-diversidad y rendimiento-universalidad.

Esto representa tensiones ya que la igualdad, por un lado, es un ideal utópico en el que al menor sentido de desigualdad se genera un movimiento social, tal es el caso que hemos descrito a lo largo de este trabajo. Por otro lado, la universalidad se encuentra con un bloqueo por aquellos que no comparten, por ejemplo, las mismas creencias. Así y de acuerdo con Chanlat, Dameron, Dupuis, De Freitas, y Ozbilgin (2013)

Pensando la diversidad, es entonces para tener en cuenta las desigualdades y problemas que experimentan las personas que, en un contexto social determinado, se encuentran discriminadas, víctimas del racismo, la homofobia

o incluso excluidas (Barth y Falcoz, 2008; Cornet, Warland y Pinson, 2008 Ozbilgin y Tatli , 2008)) (p. 11).

En ese sentido cuando no se aborda la diversidad desde la apertura caemos en prácticas de discriminación que de acuerdo con Forrester y Vigier (2017)

es generada tanto por las personas en lo individual como por los colectivos sociales y las instituciones, y se da de distinta forma tanto en percepciones como en prácticas culturales que se van arraigando con el tiempo, se van normalizando y se van haciendo parte de la cultura social y de la cultura institucional (p. 12).

Por eso se habla de la diversidad en las organizaciones en la medida en que esta puede crear una cultura organizacional fuerte para comprender las diferencias de cualquier tipo, en palabras de Forrester y Vigier (2017) “Se trata de fortalecer los valores culturales, fomentando la solidaridad, el respeto, el trabajo en equipo y la ética” (p. 12). Para ello la transgresión es un elemento fundamental que permita garantizar la diversidad en las organizaciones tal como lo marcan Babeau y Chanlat (2008)

actos transgresores pueden ser entendidos como soluciones a la necesaria coexistencia de constricciones contradictorias en la organización. El incumplimiento de la regla es en muchos casos el medio empleado por los actores y la propia organización para asegurar la conciliación de objetivos contradictorios (p. 216).

2.2. Conceptos básicos de la violencia

Las luchas reformistas de los años treinta y los movimientos sociales subsecuentes sobre todo de las décadas de los sesenta han tenido resultados sumamente positivos para toda la sociedad. Sin embargo, la lucha por la igualdad no ha terminado debido a que actualmente diversos grupos minoritarios como las mujeres, indígenas, migrantes y comunidad LGBT+ son víctimas de discriminación, violencia,

acoso y otras agresiones a su persona en los centros de trabajo y en muchos otros ámbitos de la vida violentando sus derechos a vivir una vida digna.

La violencia en sí es un fenómeno que sobrepasa a las organizaciones y que va más allá de las empresas o los ámbitos laborales. La crisis social y política que actualmente atraviesa el país se presenta como un reto para la sociedad en su conjunto. Si consideramos que ahora durante el siglo XXI tenemos procesos políticos de transición democrática encontramos que existe una pérdida de legitimidad en las instituciones, descomposición de la vida pública y una verdadera crisis institucional y social que se ve reflejada en el incremento de la violencia en sus diversas formas (Osorio, 2011).

Osorio (2011) habla de una violencia desnuda, obscena con un exceso de realidad que se repite día a día perdiendo su capacidad de horrorizar, es una violencia establecida por las relaciones de poder, esta violencia privilegiada encubre la violencia institucionalizada que es aquella que surge de las relaciones sociales de explotación y dominio imperante que tiene como resultado agravios a la moral, humillaciones, desnutrición, desempleo y muertes. Dicha violencia se reproduce en cada escenario donde se presentan esas relaciones sociales de explotación y dominio imperante, como es el caso de los hogares, las escuelas, el trabajo, entre otros, teniendo diversas consecuencias negativas. Por ejemplo, en el caso de las organizaciones que es el que nos incumbe en este momento, impacta directamente en el funcionamiento de estas, además de costos ocultos y menor competitividad.

De acuerdo con Galtung, Fischer y Fischer (2013) la violencia se define como cualquier insulto evitable a las necesidades humanas básicas. Es decir se busca herir y dañar el cuerpo, la mente y el espíritu de un ser humano que tiene impacto no sólo en la persona que recibe la violencia, sino a los demás a través, de lo que Galtung, Fischer y Fischer (2013), denominan transferencias psicósomáticas. Estos autores señalan que el objeto de la violencia es cualquier portador de vida que se puede materializar en un ser humano, un actor social, individual o colectivo, como las organizaciones. Según Galtung, Fischer y Fischer (2013) existen tres tipos de violencia: 1) directa, 2) estructural y 3) cultural. El primer tipo de violencia es siempre visible, a diferencia de las otras dos, que se mantienen de forma invisible.

2.2.1. Organizaciones y violencia desde la perspectiva de género

La violencia en las organizaciones es un tema que ha ido tomando importancia en todo el mundo, apropiándose de un término denominado *Mobbing* que en español se traduce como acoso moral y se entiende como cualquier manifestación de una conducta abusiva incluyendo comportamientos, palabras, actitudes, gestos y escritos que atenten sistemáticamente contra las personas, su dignidad e integridad física o psíquica poniendo en riesgo el mismo empleo y el ambiente de trabajo (Arciniega, 2009). La violencia en las organizaciones no es un problema propio del individuo que lo padece o del violentador sino de todo un sistema en la organización que implica factores como la división del trabajo, relaciones, valores, cultura y el estilo de dirección (Piñuel, 2001).

De acuerdo con Olivares citado por Arciniega (2009) la violencia organizacional tiene cuatro características esenciales, la primera es subjetividad, intencional o finalística con el fin de perseguir, humillar y aislar a las víctimas para que esta abandone el empleo; la segunda se sustenta en el elemento objetivo el cual se refiere a los comportamientos hostiles y sistemáticos que obedecen a un plan que busca la degradación del ambiente de trabajo; la tercera característica gira entorno a la existencia de una relación asimétrica entre el acosador y la víctima; y por ultimo como resultado de lo anterior se observa un daño psicológico en la victima.

La violencia en las organizaciones se puede clasificar de acuerdo a su naturaleza y por su relación jerárquica. Por su naturaleza y según Piñuel y Zabala citados por Arciniega (2009) las conductas violentas se clasifican en 5 categorías: 1) ataques directos de tipo profesional y personal; 2) Aislamiento social; 3) Intromisión en la vida privada de la víctima; 4) Agresiones verbales y 5) agresiones psicológicas; al respecto Lugo (2017) enlista una serie de acciones específicas que se realizan dentro de cada clasificación (ver cuadro 1).

Cuadro 1. Expresiones de violencia en las organizaciones, por su naturaleza

Ataques directos a la vida personal y profesional	Aislamiento social	Intromisión en la vida privada	Agresiones verbales	Agresiones psicológicas
Designar trabajos degradantes, innecesarios, monótonos, por debajo de las cualificaciones habituales.	Restringir las posibilidades de comunicación.	Criticas constantes a la vida privada de la víctima	Gritos o insultos	Evaluación del trabajo de forma inequitativa o sesgada
Exceso de trabajo	Trabajo a un puesto aislado	Llamadas telefónicas amenazantes	Criticas permanentes al trabajo de las personas	Desvalorizar sistemáticamente el esfuerzo o éxito profesional
No asignar ningún tipo de trabajo	Ignorar a la persona	Burlas por defectos personales	Amenazas verbales	Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños
Cambios de puesto sin previo aviso o desmoralización.	División entre compañeros de trabajo	Ataques por razón de actitudes y creencias políticas o religiosas o cualquier otra discriminación por cuestiones inherentes a la persona		Menospreciar o menospreciar a la persona
Amenazas de violencia física				Ningunear, ignorar, excluir, fingir o invisibilizar a las personas
Maltrato físico				La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente intrascendente
				Constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo

Fuente: elaboración propia con base en Lugo, 2017.

Por su relación jerárquica, la violencia se clasifica en tres tipos: vertical, que es aquel cuando el acosador es el empleador y la víctima es el empleado constituyendo un abuso de poder quien se vale de su posición jerárquica utilizándola con la finalidad de doblegar o liberarse del trabajador; horizontal que se produce cuando un grupo de trabajadores vulnera la estabilidad de otro trabajador de similar nivel jerárquico generalmente cuando se vislumbran ascensos o supervivencia laboral; y mixto en el que la conducta hostil de los compañeros se suma a la estimulante y complaciente hostilidad de los empleadores (Arciniega, 2009). Sin embargo, Lugo (2017) identifica un cuarto tipo de violencia, la vertical ascendente que, aunque ocurre con menor frecuencia también es relevante y se da cuando el hostigamiento se produce a nivel de trabajadores subalternos hacia los empleadores victimizados.

Dentro de la literatura sobre violencia en las organizaciones, que aún es muy poco estudiada, existe una serie de fases desde su aparición hasta su desenlace, sin embargo, Riquelme (2006) aclara que estas fases no son fijas, sino que más bien son determinadas por las singularidades propias de cada caso en particular de acuerdo con las características y el entorno organizacional donde se presenta. De acuerdo con Leyman citado por Riquelme (2006) se pueden definir cuatro fases genéricas de la violencia:

1. **Aparición del conflicto:** se da principalmente en una organización integrada por individuos con intereses y objetivos distintos presentando problemas puntuales ajenos a la naturaleza del trabajo y con relación a la productividad y/o calidad de los procesos y productos, sin embargo, estos conflictos se pueden solucionar a través del dialogo entre los involucrados para evitar llegar a la siguiente fase.
2. **Estigmatización:** aquí se inicia con un proceso de hostigamiento sistemática hacia la víctima mediante un conjunto de conductas que buscan ridiculizar y apartar socialmente a la víctima.
3. **Intervención desde la organización:** lo que inicio como un conflicto grupal traspasa ese nivel a lo organizacional buscando dar soluciones que suelen ser de dos tipos; la primera de tipo positiva en donde los responsable hacen investigaciones del problema con el fin de tomar las decisiones

correctas para dar solución al problema.; la segunda de tipo negativa en donde se niega desde lo organizacional la existencia del problema dejando a la víctima en un estado de desamparo y al acosador en un estado de permisión o bien reconociendo la existencia del problema, pero minimizar las consecuencias.

4. **Marginación o exclusión:** en esta etapa desde lo individual la víctima decide abandonar el trabajo como solución al problema.

Siguiendo a Riquelme (2006), la permisividad de estas cuatro fases y la no solución de los conflictos suele traer consigo una serie de consecuencias a nivel personal, (estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, baja autoestima, cambios en el comportamiento, enfermedad, hasta el suicidio), social (aislamientos, deterioro en las relaciones sociales, sufrimiento por estereotipos, ausentismo, discapacidad laboral), a los empleadores (baja productividad, desmotivación, alta rotación de personal, gastos administrativos) y consecuencias que afectan directamente a la sociedad como: costos a largo plazo para la reintegración, incremento en la violencia, discriminación y gastos en proceso jurisdiccionales (Lugo, 2017).

En síntesis, la violencia simbólica o moral, dice Segato (2003):

es el más eficiente de los mecanismos de control social y de reproducción de las desigualdades. La coacción de orden psicológico se constituye en el horizonte constante de las escenas cotidianas de sociabilidad y es la principal forma de control y de opresión social en todos los casos de dominación. Por su sutileza, su carácter difuso y su omnipresencia, su eficacia es máxima en el control de las categorías sociales subordinadas. En el universo de las relaciones de género, la violencia psicológica es la forma de violencia más maquina, rutinaria e irreflexiva y, sin embargo, constituye el método más eficiente de subordinación e intimidación (pp. 114-115).

Si bien la violencia se presenta en las organizaciones por igual, existe evidencia en algunos países como en España o Argentina que apunta a que las principales víctimas de la violencia en general y por ende en los entornos laborales son las mujeres, de

hecho, la violencia de género contempla el acoso y hostigamiento laboral por razones de género. De ahí la importancia de abordar la violencia laboral con perspectiva de género.

Por años la feminidad ha sido depositaria de las violencias en cualquiera de sus contextos, sin embargo, a algunos aun no les queda claro qué es la violencia de género. De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2018) la violencia de género es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de poder producto de la desigualdad entre mujeres y hombres y que consiste en cualquier acción u omisión basada en el género que ocasiona un daño psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o de muerte en diversos ámbitos. Esta ofensa potencializada aumenta cuando se trata de las personas que salen de la heterocisnorma, como las personas *trans*.

Para que las sociedades se desarrollen de un amañera más equitativa y democrática, es necesario eliminar tratos discriminatorios contra cualquier grupo vulnerable. Dichos tratos discriminatorios son resultado de ideas y prejuicios sociales que se entretejen en el género, es un error pensar que abordar el género o la perspectiva de género es hablar de las mujeres únicamente (Lamas, 1996).

Sin embargo, la violencia laboral con perspectiva de género si es correcto, ya que cuando un problema se define como *problema de género* es el conjunto de prácticas sobre la feminidad, es decir, como una construcción social o una valoración cultural sobre lo femenino y no algo biológico. Por lo tanto, la perspectiva de género es el reconocimiento de una diferencia entre lo sexual (el sexo) y las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales (el género) (Lamas, 1996).

La feminidad o lo femenino ha sido, es y será un estatus que cambia de acuerdo con los contextos históricos y culturales, sin embargo, ha mantenido la idea de una sumisión política, económica, cultural y social de la mujer ante el hombre, provocando situaciones de sexismo y discriminación. Lamas (1996) afirma que el sexismo y la discriminación son frecuentemente negados por la sociedad, y estos se manifiestan en ataques directos e indirectos a los intereses femeninos o a ellas mismas que han sido considerados como natural.

En nuestro caso entenderemos la violencia de género laboral como las conductas abusivas y sistemáticas que ocasionan un daño físico, mental o material por razones de género que tienen como consecuencia el desgastamiento de los individuos. Fuentes (2013) señala que en los ambientes laborales imperan mecanismos difíciles de identificar como es la protección del patriarcado; cuyo significado radica en una organización familiar y social basada en la autoridad del padre teniendo como representante a un hombre con poder. Mientras que las mujeres juegan un papel de benevolentes y empáticas, pero solo con otras mujeres haciéndolas ver como seres buenos y sumisos.

En síntesis, este apartado puede cerrar con una cita de Segato (2003) en donde se refleja la idea del género como elemento fundamental de la jerarquización de los sexos.

afirmo que por medio de su encarnación en actores sociales o en personajes míticos, los géneros constituyen una emanación de posiciones en una estructura abstracta de relaciones fijada por la experiencia humana acumulada en un tiempo muy largo, que se confunde con el tiempo filogenético de la especie. Esta estructura impone al mundo una ordenación jerárquica y contiene la simiente de las relaciones de poder en la sociedad. Los géneros constituirían, desde este punto de vista, transposiciones del orden cognitivo al orden empírico. Podría decirse que la estructura, a partir de la primera escena en que participamos (la escena familiar-o sustituía- primigenia, no importa la cultura de que se trate o el grado de desvío en relación con el patrón social vigente en una cultura particular), se reviste de género, emerge en caracterizaciones secundarias con los rasgos del hombre y la mujer o con los gestos de la masculinidad y la femineidad en personajes dramáticos que representan sus papeles característicos. Kaja Silverman (1992) llama a esta escena “ficción dominante” y considera los papeles de género en esta escena originaria como un reflejo de lo que acontece, de hecho, en la estructura que organiza las relaciones de esta escena y que se encuentra, al mismo tiempo, oculta y revelada por ellas (p. 57).

2.3. La cultura organizacional desde tres enfoques interpretativos

La cultura ha sido un tema de mucha complejidad debido a que implica aspectos subjetivos del individuo como las creencias, valores, hábitos, ideologías, entre otros. Por lo anterior se entiende que existe amplias manifestaciones de las culturas y dentro de estas las subculturas también juegan un papel importante. La cultura cobra importancia como objeto de estudio ya que es esta la que en conjunto con otros factores determina el comportamiento de los individuos dentro de los círculos sociales como la familia, la escuela, el trabajo, la comunidad y muchos otros ámbitos en los que el ser humano se desarrolla. Este conjunto complejo, interdependiente e influenciador de culturas desemboca en el comportamiento humano que se comunica de diversas formas. La cultura se define como símbolos y significados que son una propiedad emergente de las actividades de comunicación de los miembros que, a su vez, actúa para restringir la comunicación futura (Barnett, 1988).

El surgimiento de la cultura organizacional como objeto de estudio contribuyó y contribuye a comprender el funcionamiento de estas estructuras organizacionales informales y el comportamiento del individuo dentro de estas. Sin embargo, en el mismo terreno de la cultura organizacional han surgido diversos enfoques que han complejizado su estudio y comprensión y se han colocado en una constante lucha para determinar la efectividad de una u otra teoría. Con el renacer de la cultura se desarrollaron tres enfoques de análisis que suponían una lucha continua entre sí para validar y legitimar sus postulados, pese a esto tenían puntos en común como el de la necesidad de hacer una análisis desde lo cualitativo.

El primer enfoque desarrollado fue el de la integración, este de acuerdo con Martin, Frost y O'Neill (2006) estaba dirigido a ejecutivos empresariales, los principales representantes de este enfoque fueron la MBA (Master of Business Administration), Ouchi, Deal, Kennedy, Peters y Waterman. Partían de la premisa que una cultura fuerte o integrada era posible si se articulaban una serie de valores corporativos mediante el establecimiento de la misión y la visión que debían ser reforzados con políticas formales, normas informales, historias y jerga (Martin, Frost y O'Neill, 2006). Este enfoque sigue estando presente en las organizaciones actuales y se

cristaliza a través de los procesos de planeación estratégica en donde el primer paso es la declaración de la misión y visión para sobre estos elementos crear planes de acción para la organización, este enfoque se ha reconocido también como ingeniería de valor ya que ofrece recomendaciones y técnicas para generar valor.

De acuerdo con Martin, Frost y O' Neill (2006) la perspectiva de la integración se puede analizar desde una metodología cuantitativa y cualitativa, también se puede representar en manifestaciones generales y especializadas, sin embargo, esta diversidad de manifestaciones es un problema conceptual ya que existen variables no culturales que afectan al desempeño de las organizaciones.

Un segundo enfoque desarrollado fue el denominado de diferenciación, este enfoque fue la primer critica a la integración encontrando que la interpretación de manifestaciones es inconsistente, el consenso para la determinación de la cultura fuerte o débil ocurre dentro de los límites de la subcultura y que las subculturas son islas de claridad dentro de la ambigüedad (Martin, Frost y O' Neill, 2006). Este enfoque, según Martin, Frost y O' Neill (2006) tiene como objetivo atravesar la fachada que se pretende mostrar por parte de los empleados, así se revelarán aspectos de la vida organizacional que no se ajusta a la visión directiva de una empresa.

El enfoque de la diferenciación, a diferencia de la integración, buscar incluir aspectos materiales de la organización como las desigualdades, espacios de trabajo, ambiente y otros factores que discrimina la perspectiva de la integración, además se enfoca en la distinción entre subculturas horizontales, que delinear funciones, ocupaciones o empleos, y verticales que definen las diferencias entre los distintos niveles jerárquicos de la organización (Martin, Frost y O' Neill, 2006). A diferencia de la integración aislada del entorno, la diferenciación es sensible a las influencias del entorno, demostrando que la formación de una cultura esta influenciada por agrupamientos de la sociedad y las subculturas organizacionales, así de acuerdo con Martin, Frost y O' Neill (2006) una cultura no es independiente de los sistemas, es más bien un nexo de influencias convergentes.

Un tercer enfoque es el de la fragmentación que reafirma que las manifestaciones de la cultura son múltiples, pero que no son claramente consistentes como lo afirma la integración, pero que tampoco son inconsistentes como afirma la diferenciación, esta postula que las manifestaciones son complejas con elementos contradictorios y confusos, también destaca que no hay consenso, pero que tampoco se determina por las subculturas, lo que da pie a la ambigüedad generalizada (Martin, Frost y O' Neill, 2006). Este enfoque afirma que el poder esta difundido en todos los niveles de la organización y que el cambio es un flujo constante y no una interrupción intermitente de un estado (Martin, Frost y O' Neill, 2006), desechando así los postulados de las perspectivas predecesoras. Con el surgimiento de los tres enfoques del estudio de la cultura, se han diversificado también otros aspectos, como, por ejemplo, existe una disputa entre los teóricos críticos y gerencialistas que desde sus ámbitos critican o defienden el *status quo* de las organizaciones y creen tener la última palabra sobre el enfoque adecuado para analizar la cultura organizacional.

Cabe mencionar que también existe una disputa por aquellos que defienden el estudio de la cultura en el marco de una metodología cuantitativa por ser más objetiva y certera; y los que abogan por utilizar los métodos cualitativos que ayudan a comprender y analizar mejor los fenómenos del comportamiento humano.

De manera general y según, Barnett (1988) la cultura en las organizaciones puede ser extrínseca, que son los artefactos representativos de un sistema social; e intrínseca que son los valores y creencias de un grupo definido, donde la comunicación juega un papel fundamental, entendido como un sistema históricamente creado de diseños explícitos e implícitos para vivir, que tiende a ser compartido por todos o especialmente designados miembros de un grupo en un punto específico en el tiempo. Así, la comunicación se entiende como un sistema de representaciones colectivas con un consenso necesario para la codificación influenciado por el entorno (Barnett, 1988).

Para Barnett (1988) la comunicación está compuesta por seis elementos: lenguaje, es la forma más común de transmitir la cultura de las organizaciones, este lenguaje puede ser verbal y/o no verbal; los valores, que con frecuencia son impuestos desde

la gerencia estratégica con el fin de alinear a todos los colaboradores a un mismo fina; los comportamientos, que son diferenciados dependiendo la posición dentro de la organización de cada individuo; los ritos y rituales que son de acuerdo común entre los grupos y subgrupos de la organización; historias o mitos y leyendas que se institucionalizan en las organizaciones gracias al conceso de toda la organización y al poder.

En ese sentido Schein (1992) señala que la cultura como concepto y como unidad de análisis cobra importancia cuando nos ayuda a comprender los aspectos ocultos y complejos de la vida en grupos, organizaciones y ocupaciones, para ello se requiere definiciones precisas, por ello, el autor define la cultura como:

patrón de supuestos básicos compartidos que fue aprendido por un grupo a medida que resolvía sus problemas de adaptación externa e integración interna, que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado valido y, por lo tanto, puede ser enseñado a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con los demás (p. 17).

2.3.1. Cultura y poder

El poder en las organizaciones se ha estudiado desde la lógica de la vigilancia y el panóptico de Foucault y su concepción del poder disciplinario, desde esta perspectiva se han implementado técnicas que lleven a la práctica estas teorías en el ámbito de las organizaciones. Por ejemplo, el *Just in Time* o el *Total Quality Control*. Ambos permiten y exigen sistemas de vigilancia para mejorar la productividad mediante la disciplina y el control (Sewell y Barry, 1992). De este modo el panóptico, según Sewell y Barry (1992) es un mecanismo a través del cual las relaciones de poder pueden ser promulgadas y proporcionan un medio por el cual la vigilancia se realiza con fines de supervisión para reforzar la asimetría de poder entre el empleador y el empleado para el caso de las industrias. Siguiendo a los autores la vigilancia se convierte en un operador económico decisivo tanto como para el tratamiento de la maquinaria como un mecanismo del poder disciplinario.

En toda sociedad existen relaciones de desigualdad esto por razones de clase, estatus, etnia, sexo, orientación sexual, condición económica, religión, entre otros. Pero no sólo se presenta así la desigualdad, Hofstede (2010) relata que algunas personas son más grandes fuertes e inteligentes que otras, que tienen más o menos poder sobre otras personas, que poseen más o menor riqueza y que son más o menos respetados que otros, todo esto constituye la desigualdad. Hofstede (2010) afirma que cuando estas características no siempre van juntas se genera una problemática. Con frecuencia todos quieren ser ricos, poderosos, respetados y con privilegios, sin embargo, la realidad es que no siempre sucede así.

A través de un experimento Hofstede (2010) mide el grado de desigualdad en la sociedad creando un índice de distancia de poder, mediante el cual refleja la gama de respuestas encontradas en distintos países a la pregunta de cómo se maneja la desigualdad entre las personas, así, las diferencias en las respuestas y por ende en el índice de la puntuación, reflejan las diferencias culturales entre distintos países. Hofstede (2010) define la distancia al poder como “la medida en que los miembros menos poderosos de las instituciones y organizaciones dentro de un país esperan y aceptan que el poder se distribuya de manera desigual”. (p.61) De esta manera Hofstede (2010) diferencia el índice entre naciones con altas distancias de poder y bajas distancias de poder, por ejemplo, los países con mayor distancia de poder se concentran en los países asiáticos, de Europa del este, países latinos, países de habla árabe y países africanos. En el otro extremo los países con baja distancia al poder son aquellos de lengua alemana, Israel, países nórdicos, países bálticos, Estados Unidos, Gran Bretaña y Países Bajos.

Sin embargo, estas mismas relaciones se transfieren al ámbito de las organizaciones creando así desigualdades dentro de estas, de esta manera Hofstede (2010) identifica que en las situaciones de gran distancia al poder existe desigualdad entre jefe y obreros, se basa en sistemas jerárquicos, se centraliza el poder en el ápice estratégico, se espera que existan decisiones programadas, existen niveles de supervisión, hay amplias brechas salariales, los trabajadores carecen de educación, el trabajo manual es de bajo estatus, el líder es autócrata y los superiores gozan de privilegios. En el extremo de las situaciones de poca distancia al poder la relación jefe-obrero son de

igualdad, el sistema jerárquico es solo para los roles, las organizaciones son descentralizadas, las estructuras son flexibles, los rangos salariales son pequeños, los trabajadores tienen educación formal, el trabajo manual es de mayor estatus, el jefe es demócrata y los privilegios son indeseables.

Barba (2003) destaca que también en el plano laboral se replican las conductas sociales llevando una cultura de la sociedad a una cultura organizacional. La cultura organizacional no solo se concibe como un resultado del desarrollo teórico en los estudios organizacionales, también se debe considerar como un resultado de los cambios y presiones que se dan en el contexto particular de cada organización (Barba, 2003). Las organizaciones son susceptibles a la influencia de las culturas nacionales (como la mexicana) basada en creencias, tradiciones y percepciones comunitarias sobre la vida, bajo esa mirada, en la administración los estilos de dirección se adaptan al contexto cultural. Sin embargo, también existe una posición contraria a la adaptación del contexto cultural y está encaminada a percibir a las organizaciones como entes independientes de la cultura nacional (D'Iribarne, 2003).

Así desde la lógica de la sociedad como dominada por el binarismo varón-mujer también las organizaciones se enfrentan a una distancia al poder en términos del género de las personas participantes de las organizaciones. Hofstede (2010) en su dimensión de masculinidad vs feminidad para medir la distancia al poder, señala que, la masculinidad está determinada por la competitividad, los logros y los éxitos. En ese sentido se habla de que una organización es masculinizada en la medida en que se privilegian esos tres elementos, por el contrario, se habla de organizaciones feminizadas cuando existe una baja distancia al poder en la que los valores dominantes son el cuidado y la calidad de vida. El cuadro 2 presenta las características de una alta y baja distancia al poder en términos de masculinidad y feminidad, con eso se podrían medir estadísticamente tales distancias que permitan conocer la realidad en las organizaciones.

Cuadro 2. Dimensión cultural: masculinidad/feminidad

	MASCULINIDAD	FEMINIDAD
ACTIVIDAD	Competitividad	Cuidados
	Éxito	Calidad de vida
	Liderazgo	Servicios
	Individualismo	Colectivismo

Fuente: elaboración propia con base en Hofstede, 2010

En ese sentido, se puede medir la variable de la dimensión cultural con preguntas relacionadas a las actividades que realizan las personas trans en las organizaciones donde trabajan. Por ejemplo, para medir el grado de feminidad de una organización, se les preguntaría a las mujeres trans, primero el sector en el que se desempeñan, esperando, que la mayoría se dedique al sector terciario (de servicios). Segundo, se podrían hacer preguntas a los hombres trans como: del 1 al 10, donde 1 es casi nunca y 10 es casi siempre ¿Con qué frecuencia trabaja en equipo para el logro de objetivos? O ¿Con que frecuencia desarrolla su labor esperando ser sobresaliente?

2.3.2. Niveles de análisis de la cultura

De acuerdo con Schein (1992) la cultura puede ser analizada desde distintos niveles, es decir, desde el grado en que un fenómeno cultural es visible para los demás. En ese sentido el autor propone tres niveles de análisis que aquí se describirán brevemente, esto son: artefactos, creencias y valores y supuestos subyacentes. Con relación a los artefactos, Schein (1992) señala que es la superficie de la cultura, es decir, son todos aquellos fenómenos que son visibles, tangibles y pueden ser escuchados, de acuerdo con el autor estos pueden las que se muestran en el cuadro 3.

Cuadro 3. Elementos culturales visibles

Arquitectura física	Ambiente
Idioma	Tecnología
Productos	Procedimientos
Ropa	Formas de dirigirse
Demostraciones socioafectivas	Mitos e historias

Fuente: elaboración propia con base en Schein, 1992

Schein (1992) destaca que este nivel de la cultura es fácil de observar y difícil de descifrar, ya que no dan un significado obvio a la vista, en ese sentido, se puede decir que esta parte es la fachada de las culturas más profundas de una organización, de este modo la organización hace que veamos lo que la organización quiere, no lo que sus miembros piensan, sienten o creen. Por ello, el autor señala que es peligroso tratar de inferir las suposiciones más profundas de una cultura a partir de la observación de los artefactos.

El siguiente nivel son las creencias y los valores, de acuerdo con Schein (1992) este nivel se caracteriza por la exposición de justificaciones a través de las estrategias, los objetivos y las filosofías de la organización. El autor explica que en este nivel las creencias y los valores reflejan el sentido de lo que debería ser y lo que es, además estas creencias y valores pasan por un proceso de validación social, es decir, que ciertos valores son confirmados solo por la experiencia social compartida de un grupo. Así, estos pueden servir como guía para lidiar con la incertidumbre de efectos que no están en el control de las personas y de la organización. Schein (1992) afirma “Si las creencias y los valores propugnados son razonablemente congruentes con los supuestos subyacentes, entonces la articulación de esos valores en una filosofía de funcionamiento puede ser útil para unir al grupo, sirviendo como fuente de identidad y misión central” (p. 30).

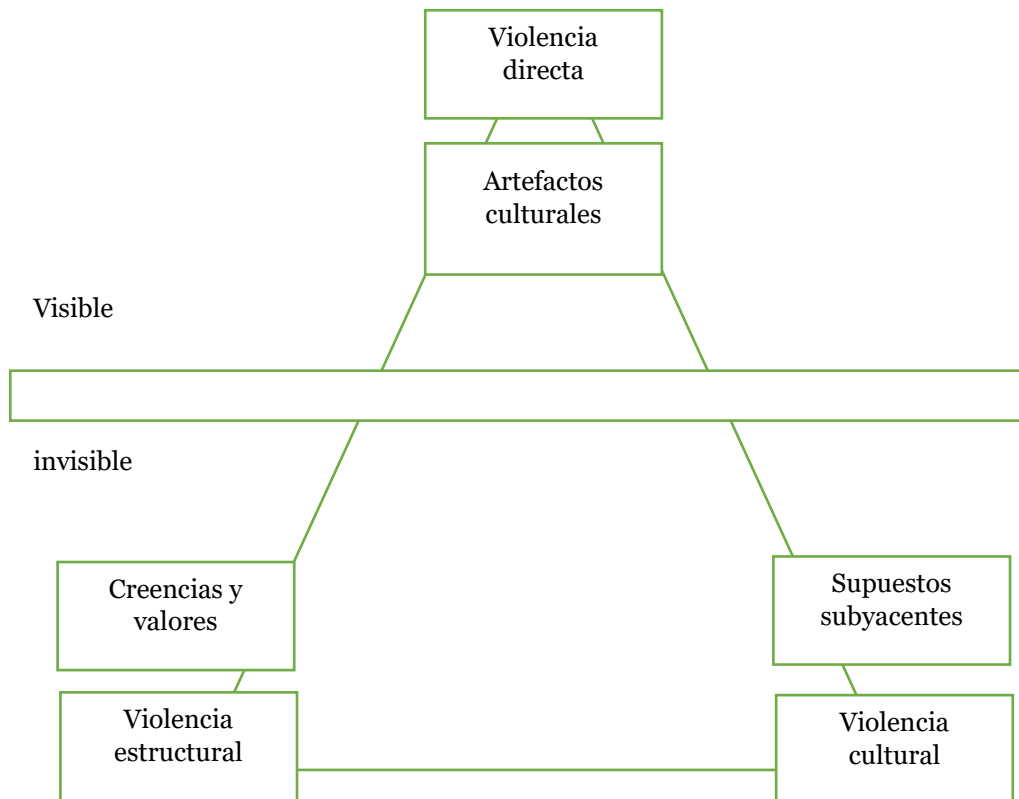
El tercer y último nivel son los supuestos subyacentes, donde según Schein (1992) es la fuente última de valores y acción de cada individuo mediante las creencias, percepciones, pensamientos y sentimientos que se dan por sentados, este es el nivel más subjetivo de la cultura y explica de alguna manera el actuar de las personas. Al respecto de los supuestos, Schein (1992) señala

Los supuestos básicos, en el sentido en que quiero definir ese concepto, se han dado por sentados de tal manera que uno encuentra poca variación dentro de una unidad social. Este grado de consenso resulta del éxito repetido en la implementación de ciertas creencias y valores, como se describió anteriormente. De hecho, si una suposición básica llega a ser fuertemente sostenida en un grupo, los miembros encontrarán inconcebible un comportamiento basado en cualquier otra premisa (p. 31).

2.3.3. Cultura y violencia propuesta esquemática

Estos niveles de análisis de la cultura se pueden sobreponer en el triángulo de la violencia propuesto por Galtung, Fischer y Fischer (2013). La figura 1 muestra el triángulo de la violencia y la cultura, donde la violencia directa es visible (que corresponde al nivel de artefactos de la cultura); por su parte la violencia estructural y cultural no es visible (que correspondería a las creencias y los supuestos subyacentes de la cultura).

Figura 1. Triangulo de la violencia y la cultura



Fuente: elaboración propia

Capítulo III. Enfoque metodológico

3.1. Ciencia y conocimiento científico

Para comprender al mundo y nuestras realidades específicas necesitamos cierto nivel de conocimientos que se adquieren a lo largo de la vida del ser humano, de acuerdo con Ruiz y Ayala (2000) el conocimiento deriva de múltiples fuentes, sin embargo, cuando se habla de conocimiento científico se habla indudablemente de un conocimiento especial que se obtiene de la ciencia que logra indagar sobre la naturaleza del universo. En ese sentido Ruiz y Ayala (2000) señala que este tipo de conocimiento se vuelve importante en la medida en que se logra el consenso y acuerdo entre las comunidades científicas y por la manera en que este evoluciona. Todo esto conlleva a una pregunta que se obvia y que con frecuencia se da por sentada debido al consenso sobre la posible respuesta. Esta es ¿Qué es la ciencia? Como ya se mencionó anteriormente, el conocimiento científico deriva de las ciencias que buscan explicar los fenómenos naturales y sociales.

Ruiz y Ayala (2000) afirman que la ciencia procura la organización sistemática del conocimiento, un conocimiento que frecuentemente se considera correcto. Los autores también afirman que la ciencia busca la formulación de leyes universales y teorías que manifiestan relaciones entre diversos fenómenos y que mantienen un patrón. De este modo, se puede afirmar que la ciencia busca explicar el porqué de las relaciones entre fenómenos que pueden ser observados. Existen dos perspectivas metodológicas que han buscado dicha explicación. La cuantitativa, que se origina en el periodo del Renacimiento en el Siglo XVI y que se expresa en las ciencias duras como las matemáticas y la física; y la cualitativa que se expresa en las ciencias como la sociología, la antropología, la historia, entre otras que busca explicar cómo es que se producen y reproducen algunos fenómenos sociales, a través de la hermenéutica, que de acuerdo con Bouterse (2014) proporciona un camino a través de nuestras propias creencias normativas para una construcción efectiva del objeto y se enfoca en la comprensión de la naturaleza que proporciona una alternativa coherente a ella, partiendo de la idea de que nuestras creencias son el resultado de un camino histórico del que forman partes los textos que leemos.

Ruiz y Ayala (2000) señalan que la ciencia se desarrolla con base en nuevas ideas, que son denominadas hipótesis que buscan explicar fenómenos con base en la observación empírica y que ese nuevo conocimiento está sujeto a la refutación, es decir, el conocimiento se desarrolla con base en la observación de los fenómenos sociales y naturales que posteriormente son sometidos nuevamente a la explicación por otros científicos que pueden o no estar de acuerdo con los resultados de una investigación, este proceso de validación empírica le da al nuevo conocimiento la validez y la calidad que sostienen a las investigaciones científicas.

En el debate científico se ofrecen algunas ideas sobre la mejor forma de hacer ciencia y generar conocimiento, esto está dado por el papel que juegan los métodos inductivos y deductivos. Al respecto Ayala y Ruiz (2000) afirman que la inducción en la ciencia se propone como un método para lograr la objetividad, eliminando las preconcepciones subjetivas, sin embargo, los autores señalan que este método no logra explicar los procesos reales de la ciencia y por ende no llega a ofrecer verdades universales, en ese sentido se afirma que las hipótesis derivadas de este método son creaciones de la mente que no puede ser validadas empíricamente. Por otro lado, en cuanto al método deductivo ofrece la posibilidad de validar una idea científica a través del análisis de las consecuencias en el mundo real, es decir, que es observable esa idea científica. En tanto, solo queda aclarar, que “no podemos entender la ciencia sin asumir cosas sobre el mundo, y lo que podemos asumir del mundo nos lo entrega la tradición científica que hemos heredado” (Bouterse, 2014, p. 310). Esta tradición heredada se da por un proceso de internalización de normas como menciona Kish y Lamm (2023).

3.2. Paradigmas en el estudio de las organizaciones

De acuerdo con Korica, Nicolini y Johnson (2015) con frecuencia las realidades empíricas de una categoría analítica se analizan a través del mismo conjunto de categorías dominantes, las categorías analíticas parten de una base epistémica y se puede ir transformando dadas las concepciones de la misma categoría, esto se puede lograr mediante la revisión de la literatura a través de revisiones sistemáticas que

permiten: 1. El surgimiento de nuevos métodos de recolección de datos; 2. Identificar enfoques metodológicos cualitativos o cuantitativos; o paradigmas como los propuestos por Burrell y Morgan; 3. La creación de nuevas categorías de análisis; y 4. La conjetura de nuevas proposiciones teóricas y líneas temáticas.

Burrell y Morgan (2017) argumentan que el análisis de las ciencias sociales puede dividirse en cuatro conjuntos de supuestos sobre la naturaleza de las ciencias sociales, que comprende las dimensiones subjetivas y objetivas, y de la sociedad, que comprende la dimensión del cambio radical (centra su análisis en las explicaciones del cambio en la sociedad) y la regulación (parte de la preocupación por identificar factores que intervienen en la sociedad que hacen posible su unión). Según Burrell y Morgan (2017) dentro de estas cuatro dimensiones se traza una ruta de análisis compuesta por 4 paradigmas que se muestran en la figura 2 y que sirven para hacer investigación. Al respecto de las dimensiones subjetivas y objetivas se desprenden dos enfoques de investigación: el cualitativo y el cuantitativo.

Figura 2. Paradigmas sociológicos en el análisis organizacional

Sociología del cambio radical			
Objetiva	Radical estructuralista	Radical Humanista	Subjetiva
	Está comprometido con el cambio radical, la emancipación y la potencialidad, en un análisis que enfatiza el conflicto estructural, los modos de dominación, la contradicción y la privación. En este paradigma, se concentran en los análisis de las relaciones estructurales dentro del mundo social realista	La preocupación gira en torno a desarrollar una sociología del cambio radical desde una perspectiva subjetivista. Buscan el cambio a partir de un cambio en los modos de cognición y conciencia.	
	Funcionalista	Interpretativo	
	Se basa en cuestiones de la sociología de la regulación, objetivista: Se caracteriza por una preocupación por brindar explicaciones sobre el <i>status quo</i> , el orden social, el consenso, la integración social, la solidaridad, la satisfacción de necesidades y la actualidad	Se preocupa por las interpretaciones de la experiencia subjetiva de los individuos. Bajo este paradigma sí se reconoce que la realidad social tiene existencia dentro y fuera de la conciencia de los individuos.	
Sociología de la regulación			

Fuente: elaboración propia con base en Burrell y Morgan, 2017

En ese sentido, la perspectiva objetiva corresponde al análisis cuantitativo y la perspectiva subjetiva corresponde al análisis cualitativo. Cada una de estas perspectivas se analizan y describen en el siguiente apartado. Para efectos de esta investigación se aprecia que cae en radical humanismo-estructuralista con tendencia interpretativista, por ende, se privilegia el enfoque cualitativo, el cual será discutido en el siguiente apartado.

3.3. Enfoque cualitativo

Taylor y Bogdan (1987) aclara que la historia de la investigación cualitativa es tan antigua como la historia escrita, se da a partir de los historiadores, viajeros, escritores que van desde Herodoto hasta Marco Polo, sin embargo, no es hasta el siglo XIX y el XX cuando se le da un carácter de validez científica. Entre los primeros trabajos está el de Le Play que es la primera investigación sociológica científica, por otro lado, Boas y Malinowski dieron al trabajo de campo un esfuerzo antropológico legítimo. En la primera mitad del siglo XX se dan diversos estudios entre ellos lo de la Escuela de Chicago, de la década de los cuarenta y cincuenta del siglo XX la investigación tiene un declive dado a diversos trabajos cuantitativos y es en los 60's donde resurge, pero también es válida la combinación de las dos metodologías.

La metodología de acuerdo con Taylor y Bogdan (1987) se refiere al modo en que las personas se enfocan en los problemas y buscan respuestas, es decir, se trata de supuestos y propósitos, sobre teoría y perspectiva. En las ciencias sociales existen dos perspectivas metodológicas principales, el positivismo que busca los hechos o causa de los fenómenos dejando a un lado la parte subjetiva, al decir que los fenómenos sociales son cosas que ejercen influencia externa sobre las personas. Y la fenomenología que quiere conocer los fenómenos sociales, pero desde la perspectiva del actor.

En ese sentido, de acuerdo con Olabuénaga (2007) se da una disputa que gira en dos direcciones, la primera defiende el análisis cuantitativo (paradigma positivista), afirmando que lo cualitativo “carece de mecanismos internos que garanticen el nivel

mínimo de fiabilidad y validez” (p. 11) y por otro lado los que defienden el análisis cualitativo (paradigma fenomenológico o hermenéutico) afirmando que:

Los métodos cuantitativos no pasan de ser una mera afirmación ideológica, resaltando el escaso valor explicativo de varianzas aportado por los test estadísticos y ridiculizando el abuso esotérico de fórmulas cada vez más cabalísticas para el logro de una definición de los fenómenos sociales progresivamente alejadas de la realidad social. (p. 11).

Para Taylor y Bogdan (1987) la metodología cualitativa tiene 10 características básicas: 1- es inductiva, es flexible y los conceptos se van desarrollando, 2- El escenario y las personas representan un todo, 3- Los investigadores son sensibles a los efectos que causan sobre su objeto de estudio, 4- tratan de comprender a las personas con las que están estudiando, 5- Suspende o aparta sus propias creencias, 6- Todas las perspectivas que se les dan son valiosas, 7- los investigadores son humanistas se preocupan por conocer en lo personal, - 8 obtiene un conocimiento directo de la vida, 9- todos los escenarios y personas son dignos de estudio y 10- La investigación es una arte, alentado a crear su propio método.

De acuerdo con Olabuénaga (2007) la metodología cualitativa atraviesa por un proceso de aceptación de sus técnicas para la producción científica, esto debido a distintas causas como: el descrédito de la metodología cuantitativa, el alejamiento de la realidad social de los métodos cuantitativos, la pobre validez predictiva de estos métodos, la sofisticación matemática operativa de los métodos cuantitativos y la complejidad relacional del análisis multivariado que desarrolla la técnica cuantitativa.

Además de las razones anteriores, el método cualitativo es, de acuerdo con Olabuénaga (2007), “el único instrumento para captar el significado auténtico de los fenómenos sociales” (p. 21). Esto mediante técnicas que buscan: 1. Entrar dentro del proceso de construcción social; 2. Describir y comprender lo medios detallados para la construcción de significados; 3. Conocer el proceso de creación de la estructura básica de experiencias a través del lenguaje y otras construcciones simbólicas; y 4. Elaborar descripciones a profundidad mediante la inmersión en los contextos.

En el campo de los Estudios Organizacionales se suele seguir una metodología cualitativa para comprender las relaciones y fenómenos sociales que se desarrollan dentro de las organizaciones, Olabuénaga (2007) afirma que para iniciar una investigación metodológica se debe comenzar por una definición del problema orientada a encontrar lo que constituye el foco central. Es decir, la búsqueda del significado. Para esto se requiere de concentrarse en el “estos-aquí-ahora”. Es decir, el contexto en el que se desarrolla el problema, por lo tanto, se define con base en la orientación, sumersión, acercamiento al centro del problema mismo. Sin embargo, en la investigación cualitativa en las organizaciones se presentan algunas limitaciones o restricciones. Al respecto Bryman (1989) también plantea que existen por lo menos cinco problemas que se deben solucionar para poder alcanzar la unidad paradigmática, y la aplicabilidad de la teoría organizacional en situaciones de fenómenos organizacionales reales.

Estos problemas son: **1) nivel de análisis:** esto refleja que no se pueden hacer inferencias a nivel de la organización cuando el objeto de estudio es a nivel individual o de grupo, porque solo refleja la realidad de ese objeto, no de la organización completa. **2) efectividad organizacional:** esto es debido a que no existe una forma única de medir la eficiencia en las organizaciones y aunque es casi imposible considerar todas las variables para medir la eficiencia, la investigación suele discriminar de manera inmediata el conjunto de esas métricas, eligiendo a discrecionalidad la que mejor le parezca, esto tampoco produce conocimiento aplicable a situaciones reales, al no considerarse los múltiples factores presentes en la realidad organizacional. **3) el tiempo:** ya que la investigación organizacional está sujeta a cambios de moda y por ende no sigue una línea específica. **4) aplicabilidad:** de aquí surgen dos problemas, el primero es que la investigación aplicada suele ser rigurosa y sofisticada difícil de entender para los profesionistas del campo y segundo es que los profesionistas consumidores de la investigación organizacional muy pocas veces participan en la formulación de las problemáticas, lo que convierte a la investigación en un proceso alejado de la realidad. **5) el paradigma:** es necesario superar la discusión de los paradigmas inconmensurables, por ello se debe poner sobre la mesa que los métodos

(cuantitativos o cualitativos) deben apreciarse como medios para recopilar datos que ayuden a solucionar problemas siempre teniendo en mente que una investigación de calidad reconoce esta concepción y que su validez se dará a conocer en la medida en que ayuden a resolver problemas reales.

Brewerton y Millward (2001) señalan que entrar a las organizaciones suele ser complicado, aun cuando existan relaciones con estas. El primer contacto que existe entre el investigador y la organización es la solicitud de acceso a los responsables de la organización, en términos de Taylor y Bogdan (1987) se trata del acercamiento con los porteros. Este acercamiento asegura Brewerton y Millward (2001) debe ser con un proyecto sólido y según Taylor y Bogdan (1987) implica un manejo de la propia identidad. En ese sentido Brewerton y Millward (2001) ofrecen una serie de consejos y recomendaciones para el ingreso a las organizaciones. El primero es asegurar el acceso rápido a la organización, esto se logrará siempre y cuando se establezca lo que se quiere hacer dentro de ella. Un segundo consejo gira entorno a la preparación de un informe profesional del proyecto de investigación que sea claro, enfocado y que despierte interés a los porteros. Un tercer consejo es dar seguimiento a la solicitud de acceso a la organización, preferentemente, por medios remotos, con el fin de no entorpecer u obstaculizar las actividades de esta. De acuerdo con Brewerton y Millward (2001) se debe tener en cuenta que pueden existir tres respuestas: 1) rechazo por cuestiones políticas, pero que despierta cierto interés; 2) aceptar y seguir con el proyecto; y 3) total rechazo. Un cuarto consejo es tener más de una opción de organización con el fin de garantizar la sobrevivencia del proyecto. Quinto, de acuerdo con Brewerton y Millward (2001) se necesita establecer confianza con los participantes de la investigación, en términos de Taylor y Bogdan (1987) es fundamental establecer el rapport. Por último, Brewerton y Millward (2001) señalan que es necesario anticipar las reacciones ante la investigación con el fin de saberlas manejar adecuadamente.

Para Creswell (2014) el diseño de una investigación cualitativa permite comprender fenómenos sociales y requiere de ocho pasos clave para que cumplan con características de rigurosidad científica. Para Pratt (2009) la metodología cualitativa es excelente para abordar preguntas de cómo en lugar de cuántas, para comprender

el mundo desde una perspectiva de los estudiados y para examinar y articular procesos, en la misma línea Yadav (2022) establece ocho criterios para una buena investigación, estos son: 1) Tema relevante; 2) Rigor teórico y metodológico; 3) Sinceridad; 4) Credibilidad; 5) Resonancia; 6) Contribución significativa; 7) Ética; 8) Coherencia.

La metodología cualitativa se basa en la premisa de que para entender los fenómenos sociales se debe tener en cuenta que la conducta humana depende del aprendizaje mediante símbolos, por ello, el investigador debe captar la esencia del aprendizaje con el fin de interpretar y captar el significado de los símbolos que son el resultado de la interacción que efectúan los individuos en su cotidianidad, esto es, el interaccionismo simbólico (Olabuénaga, 2007).

Vasilachis (2006) señala que la investigación cualitativa ofrece diversas concepciones acerca de la realidad y acerca de cómo conocerla y de cuánto ella puede ser conocido determina que no puede afirmarse ni que hay una sola forma legítima de hacer investigación cualitativa ni una única opción o cosmovisión que la sustente y que de acuerdo con Alvesson, et al (2022) consta de cuatro principios: el material empírico se va construyendo, que en todo momento prima la interpretación, que toda investigación tiene un carácter político-ideológico y que no hay verdad absoluta.

3.3.1. Herramientas para la recolección de datos

Álvarez (2003) señala que existen diversas escuelas de investigación o enfoques metodológicos que sirven para dar respuesta a las preguntas de investigación establecidas, para el caso de este proyecto nos centraremos en la corriente de los estudios de género que utilizan la perspectiva de género como una herramienta metodológica que permite analizar los diferentes fenómenos económicos, sociales, políticos y culturales a partir del reconocimiento de las diferencias de comportamientos, oportunidades, creencias, responsabilidades, roles, asignados a cada uno de los sexos (Lamas, 1996) mediante diversas herramientas de recolección de datos, que se muestran en el cuadro 4. De las cuales seleccionaremos la entrevista y la revisión documental.

Cuadro 4. Técnicas de recolección de datos

<i>Técnica</i>	<i>Concepto</i>
<i>Observación</i>	Piedra angular del conocimiento y que existen diversos tipos. Observador completo: donde los participantes no ven ni notan al observador. Observador como participante: durante periodos cortos, seguidas de entrevistas estructuradas. Participante como Observador: existe más vinculo e incluso adquiere responsabilidades en el grupo. Participante completo: es miembro del grupo a estudiar, se le dan plenos derechos del grupo.
<i>Autobservación</i>	Con el propósito de estudiare a ellos mismos y sus colegas y lograr una comprensión existencial del mundo.
<i>Entrevista</i>	Busca entender el mundo desde una perspectiva del entrevistado y desmenuzar los significados de sus experiencias. Consta de diversos elementos: mundo de la vida, significado, cualidad, descripción, especificidad, ingenuidad propositiva, focalización, ambigüedad, cambio, sensibilidad, situación interpersonal y experiencia positiva.
<i>Fotobiografía</i>	Revalora la postura de que lo verdaderamente significativo son las fuerzas que mueven a los seres humanos como tales y no simplemente como cuerpos.
<i>Historia de vida</i>	representan una modalidad de investigación cualitativa que provee de información y revela las acciones de un individuo como actor humano y participante en la vida social mediante la reconstrucción de los acontecimientos que vivió y la transmisión de su experiencia vital. Es decir, incluye la información acumulada sobre la vida del sujeto: escolaridad, salud, familia, entre otros, realizada por el investigador, quien actúa como narrador, transcriptor y relator. Éste, mediante entrevistas sucesivas obtiene el testimonio subjetivo de una persona de los acontecimientos y valoraciones de su propia existencia. Se narra algo vivido, con su origen y desarrollo, con progresiones y regresiones, con contornos sumamente precisos, con sus cifras y significado
<i>Análisis del contenido</i>	busca analizar documentos que pueden ser impersonales (libros de actas, entre otros) y personales (material de trabajo, diarios, autobiografía, historia de vida) que no tienen una categoría fijada, mediante la cual se extraen patrones de conducta o situaciones creando unidades inferidas a partir del registro narrativo

Fuente elaboración propia con base en Álvarez, (2003); Cordero, (2012) y Quecebo y Castaño, (2002)

3.4. Estrategia metodológica

3.4.1. Minería de datos

El desarrollo de la investigación partió de un diagnóstico documental para identificar los principales temas que se abordan en torno a la discriminación, exclusión y violencia de la comunidad LGBTTTIQ+ específicamente en la comunidad trans como

un primer acercamiento exploratorio y descriptivo de estos. Para esto se realizó una búsqueda de artículos de investigación relacionados con la temática durante el mes de agosto de 2022.

Para la realización de la búsqueda se determinó que debían ser artículos de investigación arbitrados dentro de un periodo de 10 años, es decir de 2012 a 2022 que estuvieran almacenados en la Biblioteca Digital de la Universidad Autónoma Metropolitana (BiDiUAM) y la base de datos Scopus que permitieran conocer las líneas de investigación o proyectos en torno a la comunidad LGTBTTTIQ+ y su relación con las organizaciones. De la primera búsqueda en la BiDiUAM resultaron 50 propuestas de artículos. De la búsqueda en Scopus resultaron 285 artículos.

Los datos recolectados de las diversas fuentes de información fueron organizados en una base de datos elaborada en la hoja de cálculo “Excel” versión 2309 de la plataforma “Windows”, en donde fueron clasificados en cinco categorías:

- **Categoría 1:** Variable de búsqueda: autora Joan Acker. Primero se hizo una búsqueda sobre artículos de Joan Acker que estuvieran relacionados con la variable género y su relación con las organizaciones, de esta búsqueda resultaron 9 artículos, de los cuales destacan: “The future of ‘gender and organizations’: connections and boundaries” y “Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities”.
- **Categoría 2:** Seguido de esto se realizó una segunda búsqueda con palabras clave “LGBT” y “trabajo” tanto en inglés como en español, de esta búsqueda resultaron 16 artículos que abordan principalmente la violencia y discriminación que sufren las personas LGBT en las organizaciones.
- **Categoría 3:** Posteriormente se hizo una tercera búsqueda utilizando las palabras “Género”, “Identidad de género” y “Organizaciones” en inglés y en español, de esta búsqueda resultaron 4 artículos, de los cuales destaca solo uno que aborda a precariedad laboral por razones de género.
- **Categoría 4:** Una cuarta búsqueda consistió en identificar artículos de investigación orientados al estudio del sistema heteropatriarcal en las

organizaciones, sin embargo, solo se encontró uno que aborda los efectos del heterosexismo en el ambiente laboral.

- **Categoría 5:** La quinta y última búsqueda se centró en artículos de investigación que abordaran específicamente a la comunidad trans y las múltiples formas de violencia que viven en las organizaciones, de esta búsqueda resultaron 20 artículos que en su mayoría son experiencias de personas trans en entornos laborales hostiles.

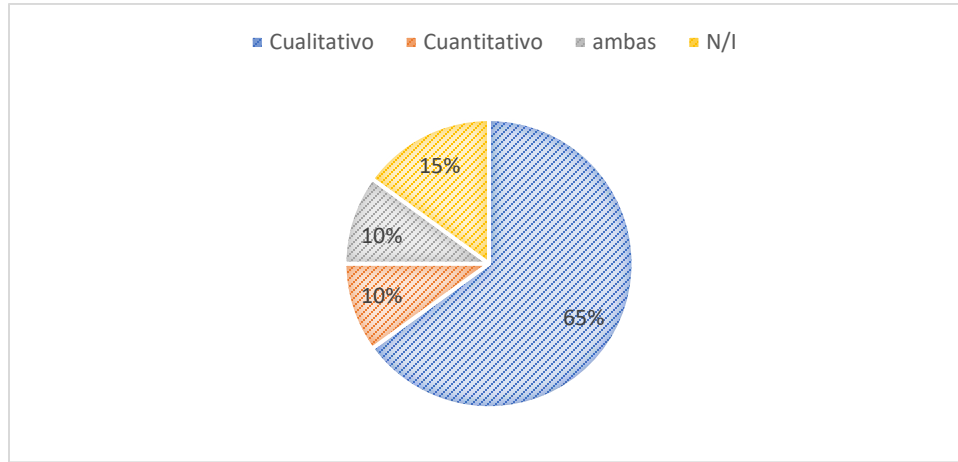
Seguido de esta búsqueda y clasificación se desglosó por cada artículo su resumen, de esta forma se amplió la base de datos de cada categoría, agregando las columnas de objetivos, metodología, resultados. Esta acción permitió dos cosas:

1. Hacer una revisión sobre los temas actuales que han abordado las investigaciones en torno a la exclusión de las personas trans de las organizaciones.
2. Identificar los principales métodos de investigación utilizados en las investigaciones, de este modo se determina que la metodología óptima para hacer investigación relacionada con la violencia hacia las personas trans en las organizaciones es la cualitativa, principalmente mediante el uso de entrevistas a profundidad e historias de vida.

En ese sentido y con base en la búsqueda en la BiDiUAM, se determina lo siguiente:

La investigación actual sobre el análisis de la violencia hacia la población LGBTTTIQ+, específicamente de la población trans, se centra en el enfoque cualitativo, en la gráfica 5 se muestra que de los 20 artículos revisados el 65% se desarrolla con una metodología cualitativa en la que se utiliza la etnografía, las entrevistas a profundidad, los testimonios de vida y las revisiones bibliográficas; el 10% utiliza el enfoque cuantitativo mediante cuestionarios estructurados y regresiones multinivel; otro 10% se desarrolla mediante ambas metodologías, principalmente mediante cuestionarios y testimonios; el 15% restante no se identificó la metodología utilizada.

Gráfica 5. Metodologías utilizadas en la investigación actual



Fuente: elaboración propia

Por otro lado, con relación a las palabras clave de los artículos encontrados en la BiDiUAM se encontró que se abordan temas relacionados con las organizaciones y su vinculación con personas transgénero, estudios de género y la significación del trabajo orientados a comprender la diversidad, discriminación, violencia y la configuración de mercados de trabajo. (Ver gráfica 6).

Gráfica 6. Palabras clave en el análisis organizacional y la población LGBTTTIQ



Fuente: elaboración propia.

Como resultado de la búsqueda en la base de datos de referencias hemerográficas “Scopus”, se encontró que los artículos más citados muestran una relación fuerte en temas de sexualidad, binarismos, teoría queer, pero no enfocados en las organizaciones o por lo menos no directamente. Por otro lado, se encuentra que temas de investigación relacionados con el ámbito organizacional se centra en la exclusión de las personas transgénero, el manejo de la identidad de género en las organizaciones y en la satisfacción de la vida. Sin embargo, no se encuentran relaciones entre lo transgénero en las organizaciones y la cultura o las relaciones de poder, que es el objetivo de este trabajo. (ver gráfica 7).

La bibliografía actual, con base en la revisión de los artículos más recientes ubicados en Scopus, muestra que se orienta hacia la comprensión de la organización como espacio de trabajo y su relación con la satisfacción psicológica, dejando en la periferia el tema de la comunidad LGTBTTIQ+ y su vinculación con las microagresiones, la equidad, la desigualdad, el activismo, el heterosexismo en las organizaciones, la tolerancia que son otros aspectos relevantes en el análisis organizacional. (Ver gráfica 8).

3.4.2. Objeto de estudio

El objeto de estudio se define como lo que queremos hacer o como una forma de construir una representación de un fenómeno de interés el cual puede ser artesanal o prefabricado (Barriga y Henríquez, 2003). Para el caso de este proyecto se considera un objeto de estudio artesanal ya que nace del propio interés y no por terceros.

3.4.3. Evidencia empírica

La evidencia empírica para este trabajo se obtuvo a través de entrevistas a seis personas *trans* que son originarias de los estados de Guadalajara y Michoacán, pero que por la misma violencia han tenido que migrar a otros lugares. Por cuestiones de confidencialidad se omiten los nombres de cada una de las personas. Se utilizó el análisis de contenido/documental para identificar el discurso en torno a las personas *trans* en los medios de comunicación y su impacto en la generación de cambios o estigmatizaciones de la comunidad *trans*.

3.4.4. Instrumentos de recolección de datos utilizados

Entrevistas

La entrevista es un método de recolección de datos que requiere de tiempo para elaborarse, suele llevarse a cabo en un periodo de dos horas que se logra a través de la construcción de la confianza entre el entrevistador y el entrevistado. Este método de recolección se debe aplicar a informantes clave para obtener información útil. Para el caso de este proyecto se requiere obtener información sobre hechos concretos de violencia al interior de las organizaciones, perspectivas sobre los hechos de las entrevistadas, sentimientos, pensamientos y comportamientos ante tales escenarios, además de que aporten una caracterización sobre las normas, valores y creencias de las organizaciones donde sufrieron violencia.

Los criterios para la selección de las personas a entrevistar son tres:

1. Que se reconozcan con una identidad de género no normativa y que demuestren su expresión de género.
2. Que estén laborando en alguna organización formal, preferentemente en el sector de servicios y en medianas y grandes empresas.
3. Que hayan tenido episodios de violencia que quieran compartir para el desarrollo de este trabajo.

Análisis de contenido/documentos

Este método busca analizar documentos que pueden ser impersonales (libros de actas, entre otros) y personales (material de trabajo, diarios, autobiografía, historia de vida) que no tienen una categoría fijada, mediante la cual se extraen patrones de conducta o situaciones creando unidades inferidas a partir del registro narrativo (Quecebo y Castaño, 2002, p. 22). A partir de los datos, que se ordenan y clasifican, se generan constructos y categorías.

Para el caso de este proyecto se hará un análisis de contenido en torno a dos mujeres trans que han sido visibles a través de medios de comunicación internacionalmente y que han contribuido a dos aspectos importantes: el primero a un cambio de mentalidad en sus países de origen respecto a la aceptación de las personas trans y segundo en relación con la creación de procesos de estigmatización de la comunidad trans por la personalidad de estas mujeres. Para ello se eligió el caso de *Wendy Guevara*, mujer *trans* mexicana y *Cristina Ortiz “La Veneno”*, mujer *trans* española. Se eligieron estos dos ejemplos dada su relevancia y presencialidad mediática que tuvieron en la sociedad y cómo a partir del contenido mostrado en televisión permite identificar generalidades en torno a las personas *trans* para después orientar el análisis con una perspectiva organizacional en estudios doctorales.

3.5. Diagrama de incrustación conceptual

El siguiente diagrama (figura 3) muestra una concentración de todos los conceptos o perspectivas desde las cuales partimos en esta investigación para poder abordar nuestro objeto de estudio que se encuentra en el centro del diagrama. Se coloca en el

centro, ya que en el centro convergen todas las dimensiones conceptuales y perspectivas que lo convierten en un problema que debe ser analizado.

El diagrama se encuentra dividido por la línea azul punteada separando los problemas sociales de lado derecho y organizacionales de lado izquierdo en tres niveles: macro, meso y micro. En alineación con la línea punteada en los extremos superior e inferior encontramos el capitalismo y la modernidad dos elementos que constituyen la forma de vida, el desarrollo de las sociedades y las organizaciones en un nivel macro, es decir, elementos que rigen el suprasistema. A nivel meso y en alineación con el capitalismo y a modernidad, encontramos dos elementos presentes, la interseccionalidad que potencializa las desigualdades y la moralidad que dicta lo correcto y lo incorrecto en una sociedad.

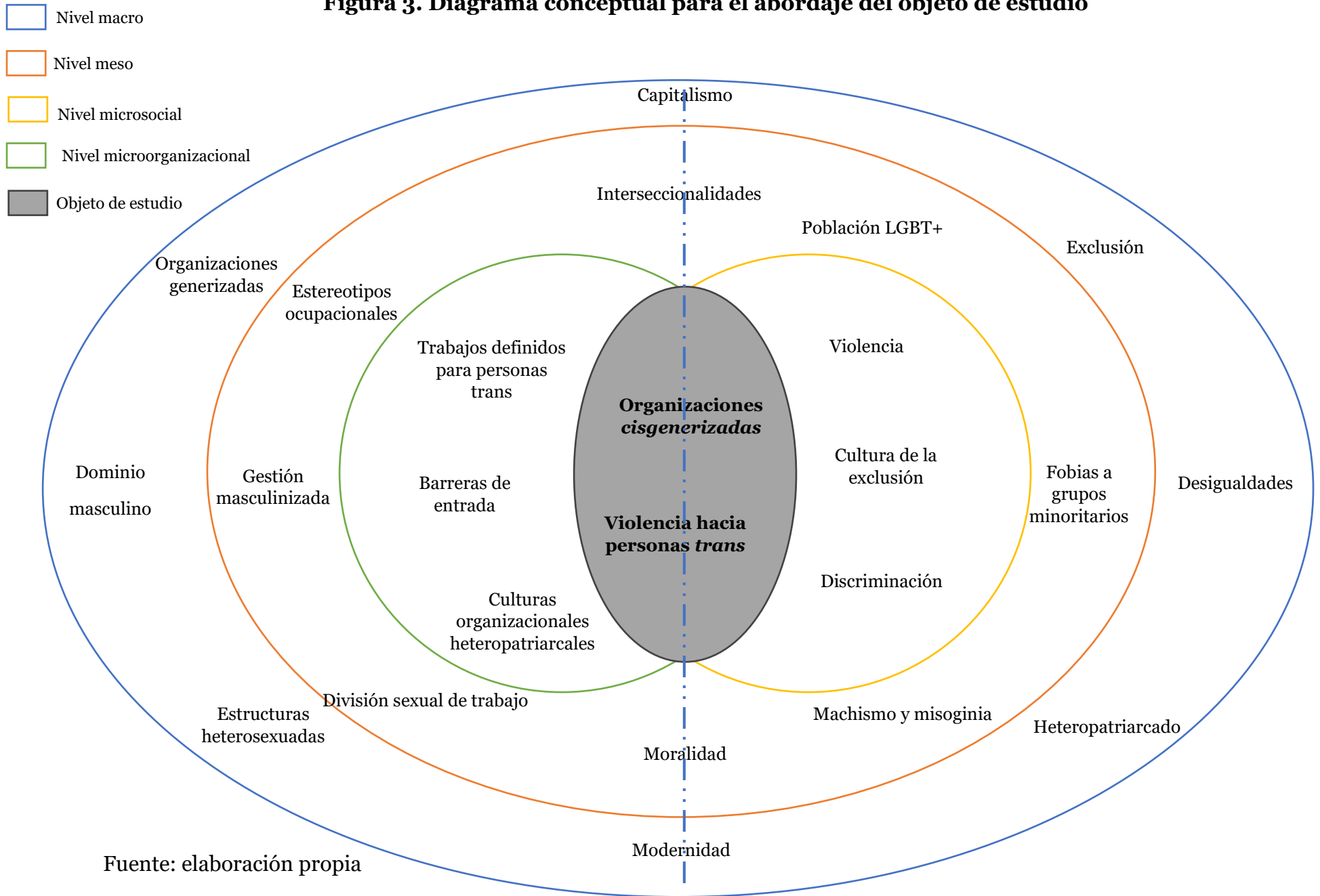
Ahora bien, de lado derecho (aspecto social) encontramos que las sociedades tienen una lógica de la exclusión que genera desigualdades a grupos vulnerables, como aquellos que no se ciñen a la estructura heteropatriarcal de la sociedad. Esto repercute a nivel meso, mostrando altos niveles de machismo y misógina en la dinámica social, desembocando en fobias hacia grupos minoritarias como la comunidad LGTTTIQ+. Por lo anterior, se observa a nivel microsociales que se generan culturas en pro de la exclusión hacia todas aquellas personas que no entran en la “normalidad”, generando discriminación y violencia desmedida.

Por otro lado, el aspecto organizacional que encontramos a nivel macro las organizaciones modernas presenta una predominancia hacia el machismo. Es decir, construidas por y para los fines de los hombres, al considerarse como el género productivo. Por lo tanto, las actividades productivas y las organizaciones se encuentran dominadas por la masculinidad y por ende, heterosexuadas. Esto tiene repercusiones a nivel meso, observando que por la lógica del suprasistema existen estereotipos ocupacionales muy marcados, contribuyendo a la división sexual del trabajo y la normalización de la gestión masculinizada o androcéntrica.

De este modo se observa que, a nivel micro, existen trabajos definidos (cultural y socialmente) para personas *trans*, que se llegan a considerar como normales, poniendo así barreras de entrada a las personas *trans* para acceder a empleos

formales fuera de lo normal y aun cuando logran superar estas barreras de entrada, se enfrentan a las dinámicas organizacionales regidas por una cultural heteropatriarcal. Así, llegamos al objeto de estudio desde una perspectiva social y organizacional que cuando convergen propician la violencia hacia las personas *trans* y abren el debate sobre la idea que aquí se propone, que es que las organizaciones son cisgenerizadas.

Figura 3. Diagrama conceptual para el abordaje del objeto de estudio



Fuente: elaboración propia

Capítulo IV. Marco de referencia

4.1. La idea de la estructura social basada en el heteropatriarcado

La historia de la sociedad siempre se ha contado con base en la forma en que estas se estructuraban, sin embargo, siempre se ha contado desde una visión económica que estratifica a la gente según su posición económica, así por ejemplo las sociedades antiguas de Mesoamérica se clasificaban por la actividad económica que tenían los habitantes, teniendo en la punta de la pirámide social a los guerreros sacerdotes, seguido de los comerciantes, campesinos y artesanos en la base social. Esta estratificación tiene implícita una connotación étnica-racial, sobre todo en la época de la colonia, donde la gente de tez blanca ocupaba, y sigue ocupando, los estratos más altos de la pirámide y a medida que el color de piel oscurece se va descendiendo en la posición de la estructura social.

Cabe mencionar que toda clasificación social se ha hecho en función del color, el dinero y la actividad económica de los hombres, muy pocas culturas tenían en consideración a la mujer o la feminidad, sólo algunas civilizaciones consideraban el papel de la mujer como algo importante. Por ejemplo, la cultura maya seguía la tradición de ordenar su estructura en función de la actividad económica, pero sobresalía el papel de la mujer en esa civilización por su aportación política, siendo estas un referente para poder decir quiénes gobernaban en función de su ascendencia y linaje materna, sólo por el hecho de ser ellas las gestoras de los futuros gobernantes.

Según Bourdieu (1979) la idea de clasificar a la sociedad en clases no depende de una sola propiedad, ni por la suma de propiedades⁴ ni por un ordenamiento de propiedades fundamentales, sino por las relaciones entre todas esas propiedades que se le asignan un valor y a los efectos que se ejercen de estas en la práctica. Esto es que todo depende del valor y la acción que se les asignan a las propiedades, no por el hecho de estar esas propiedades ni por un elemento natural, sino algo construido socialmente. Por ello, en el ejemplo de las culturas mesoamericanas, no quiere decir

⁴ Cuando se habla de propiedades se refiere aspectos como el sexo, la edad, el género, el origen social, entre otros.

que por el hecho de ser gobernante (que tampoco era algo natural) o campesino tendría mayor o menor posición social, sino por el valor que se les asignaba a las categorías de gobernador y campesino y también por la práctica de las actividades de ambos cargos.

En palabras de Bourdieu (1979)

los factores constitutivos de la clase construida no dependen todos entre sí en el mismo grado y que la estructura del sistema que constituyen está determinada por aquellos de entre los mismos que tienen el peso funcional más importante: así es como el volumen y la estructura del capital confieren su forma y su valor específico a las determinaciones que los demás factores (edad, sexo, residencia, etc.) imponen a las prácticas. Las propiedades de sexo son tan indisociables de las propiedades de clase como el amarillo del limón es inseparable de su acidez: una clase se define en lo que tiene de más esencial por el lugar y el valor que otorga a los dos sexos y a sus disposiciones socialmente constituidas. Es esto lo que hace que existan tantas maneras de vivir la femineidad como clases y fracciones de clase existen, y que la división del trabajo entre los sexos tome formas completamente distintas, tanto en las prácticas como en las representaciones, en el seno de las diferentes clases sociales (p. 106).

Así, Bourdieu aboga por una sociedad basada en el estructuralismo y el constructivismo, esta es su teoría principal el *constructivismo estructuralista*, de acuerdo con Sousa (1996) se entiende por estructuralismo la existencia

... en el mundo social mismo, y no solamente en el sistema simbólico, lenguaje, mito, etc., estructuras objetivas, independientes de la consciencia y de la voluntad de los agentes, las cuales son capaces de orientar o de impedir sus prácticas y sus representaciones» (p. 146).

Y por constructivismo que

«existe una génesis social de una parte de los esquemas de percepción, de pensamiento y de acción que son constitutivos de aquello que yo llamo *habitus*,

y de otra parte de las estructuras sociales, y en particular de aquello que yo llamo los campos y los grupos, especialmente de aquellos que normalmente se les denomina clases sociales» (p.146).

4.2. Comprender la dinámica urbana de la comunidad LGBTTTIQ+

4.2.1. La galleta del género

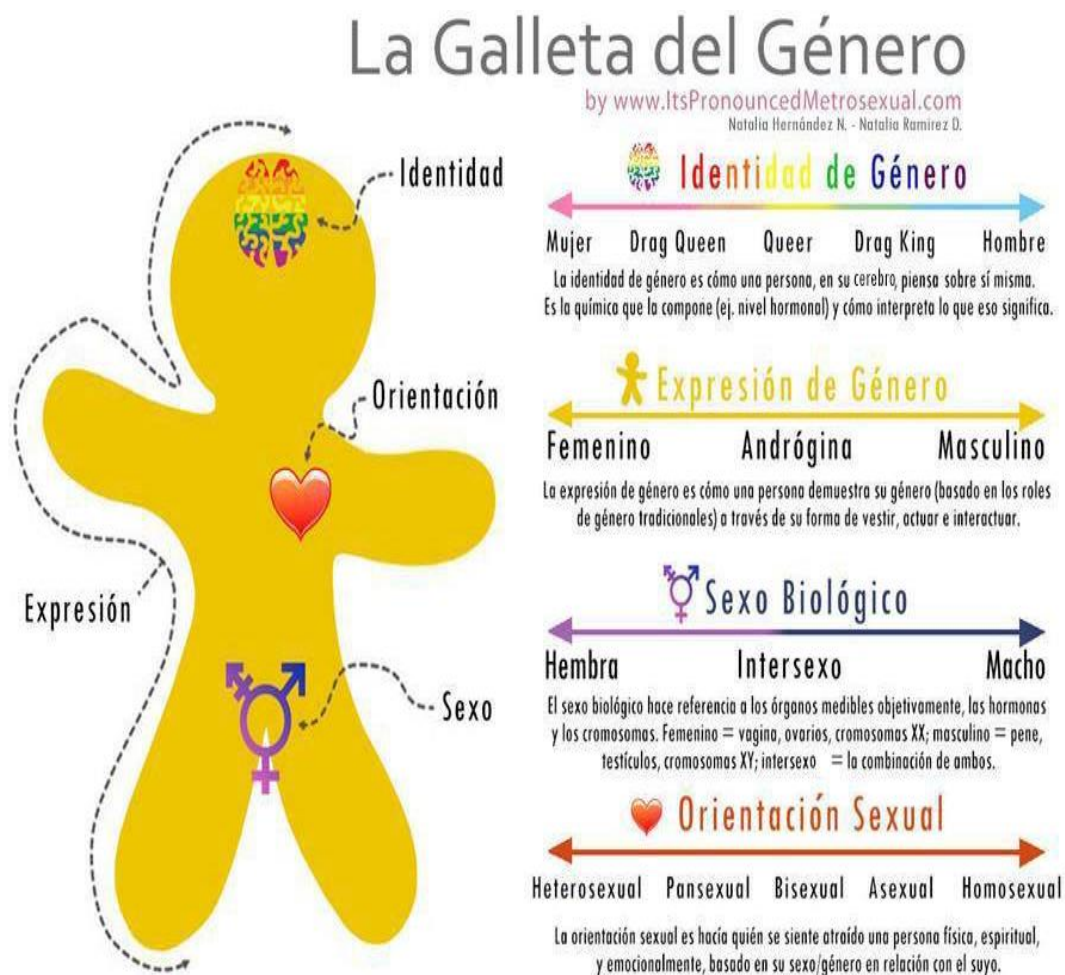
Existe un recurso muy valioso que ayuda a explicar diversos términos componentes de la sexualidad humana, este recurso es la galleta del género (véase la imagen 1) y fue creada por Sam Killerman. En ella se explica gráficamente lo que se entiende por identidad de género, sexo, orientación sexual y expresión de género. También el glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales elaborado por el Conapred (2016) textualmente señala las definiciones que a continuación se presentan:

- Orientación sexual: la capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género o de una identidad de género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (pp. 27-28).
- La identidad de género se entiende como: la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia o funcionalidad corporal a través de tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.²⁵ Se desarrolla, por lo general, entre los 18 meses y los tres años. (p. 23).
- Expresión de género: es la manifestación del género de la persona. Puede incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales,

entre otros aspectos. Constituye las expresiones del género que vive cada persona, ya sea impuesto, aceptado o asumido (pp. 19-20).

- Sexo: hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer, a quienes se nombra hombres o mujeres, respectivamente (p. 31).

Imagen 1. Galleta del género



Fuente: <https://trasntacones.blogspot.com/2017/06/transexualidad-bolitas-y-palitos.html>

4.2.2. El acrónimo LGBTTTIQ+

El acrónimo LGBTTTIQ+ es utilizado para hacer referencias a todas aquellas personas y sus identidades de la diversidad sexual que van más allá de lo heterosexual y el binarismo de género, este último se entiende como un sistema de organización social que asume la existencia de dos géneros: hombres y mujeres. Entonces todo aquello que sale de estas normas sociales y culturales establecidas, es agrupado en el acrónimo de la diversidad sexual, a continuación, se presentan las definiciones de cada letra con base en el glosario de Conapred (2016):

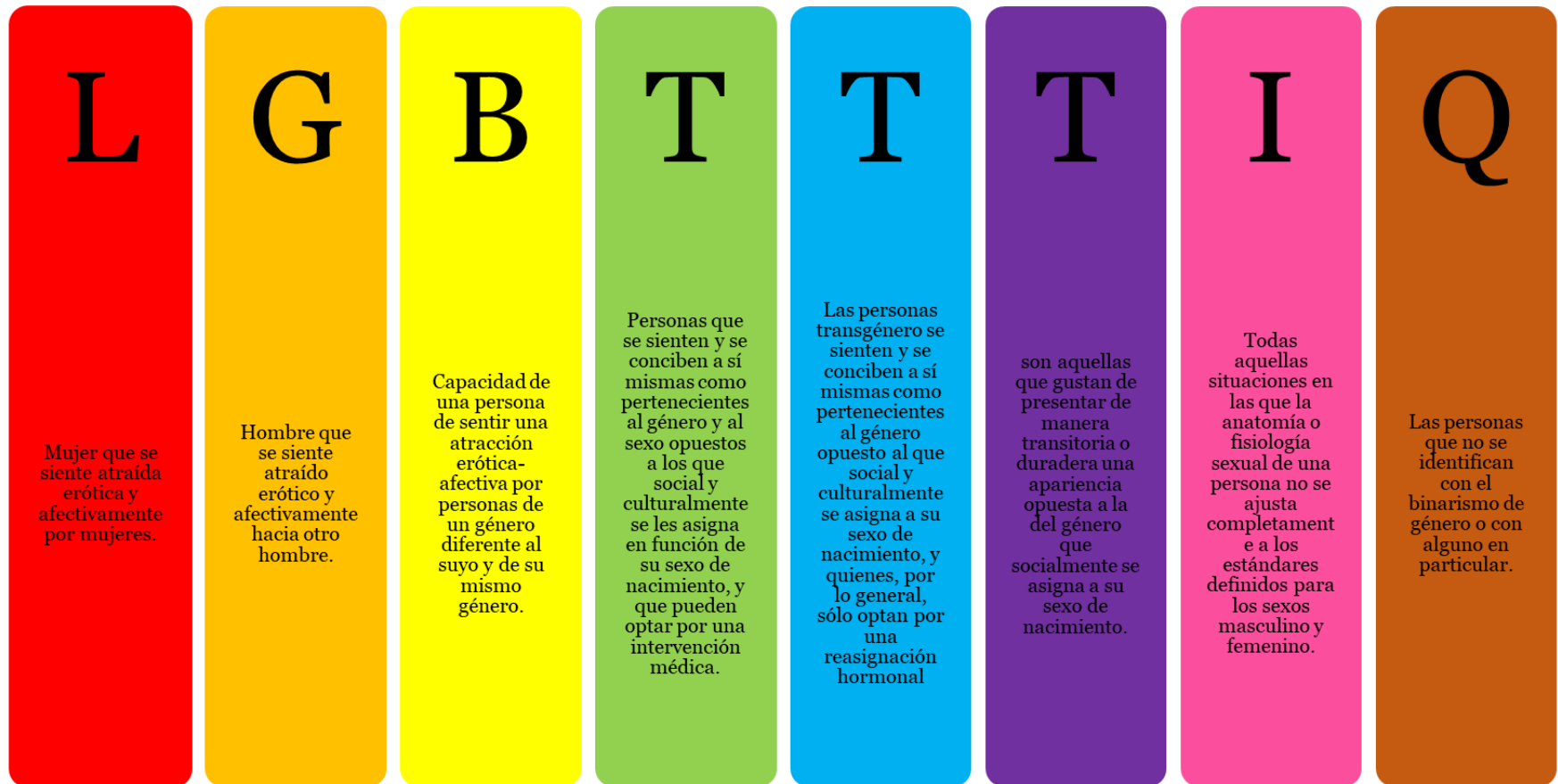
- **Lesbiana:** Mujer que se siente atraída erótica y afectivamente por mujeres. Es una expresión alternativa a “homosexual”, que puede ser utilizada por las mujeres para enunciar o reivindicar su orientación sexual. (p. 25)
- **Gay:** Hombre que se siente atraído erótico afectivamente hacia otro hombre. Es una expresión alternativa a “homosexual” (de origen médico). Algunos hombres y mujeres, homosexuales o lesbianas, prefieren el término gay, por su contenido político y uso popular (p. 20).
- **Bisexualidad:** Capacidad de una persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas.⁶ Esto no implica que sea con la misma intensidad, al mismo tiempo, de la misma forma, ni que sienta atracción por todas las personas de su mismo género o del otro (p. 14).
- **Transexual:** Las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género y al sexo opuestos a los que social y culturalmente se les asigna en función de su sexo de nacimiento, y que pueden optar por una intervención médica —hormonal, quirúrgica o ambas— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.⁵⁰ (p. 33)
- **Transgénero:** Las personas transgénero se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento, y quienes, por lo general, sólo optan por una

reasignación hormonal —sin llegar a la intervención quirúrgica de los órganos pélvicos sexuales internos y externos— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social. (p. 35).

- **Travesti:** Las personas travestis, en términos generales, son aquellas que gustan de presentar de manera transitoria o duradera una apariencia opuesta a la del género que socialmente se asigna a su sexo de nacimiento, mediante la utilización de prendas de vestir, actitudes y comportamientos. (p. 35).
- **Intersexual:** Todas aquellas situaciones en las que la anatomía o fisiología sexual de una persona no se ajusta completamente a los estándares definidos para los dos sexos que culturalmente han sido asignados como masculinos y femeninos.²⁸ Existen diferentes estados y variaciones de intersexualidad. Es un término genérico, en lugar de una sola categoría. De esta manera, las características sexuales innatas en las personas con variaciones intersexuales podrían corresponder en diferente grado a ambos sexos.²⁹
- **Queer:** Las personas queer, o quienes no se identifican con el binarismo de género, son aquellas que además de no identificarse y rechazar el género socialmente asignado a su sexo de nacimiento, tampoco se identifican con el otro género o con alguno en particular. Dichas personas pueden manifestar, más que identidades fijas, expresiones y experiencias que: 1) se mueven entre un género y otro alternativamente; 2) se producen por la articulación de los dos géneros socialmente hegemónicos; 3) formulan nuevas alternativas de identidades, por lo que no habría, en sentido estricto, una transición que partiera de un sitio y buscara llegar al polo opuesto, como en el caso de las personas transexuales. (p. 29).

La figura 4 muestra un resumen de las características de cada una de las personas que se reconocen como parte de la comunidad LGBTTTIQ+.

Figura 4. Acrónimo LGBTTTIQ+



Fuente: elaboración propia

4.3. La persecución de los homosexuales

Las definiciones anteriores desde una interpretación propia es que el comportamiento o la práctica del individuo está delimitada por una estructura social objetiva que se aprende o construye con base en el entorno en el que crecemos, por ello vemos que se siguen asumiendo comportamientos *lgbtfobicos*⁵ desde las épocas de la colonia hasta nuestros días. Así, desde la perspectiva de Bourdieu, según Sousa (1996) se intenta conocer o entender a la sociedad como un campo de múltiples dimensiones sobre la base de las propiedades que confieren a su detentador niveles de fuerza y poder dentro del mismo espacio.

En ese sentido y tomando en cuenta los diversos capitales propuestos por Bourdieu, se entiende que las personas de la comunidad LGBTTTIQ+ no tienen poder debido a su falta de capital económico, cultural, social y simbólico, que de acuerdo con Sousa (1996) detonan diversos tipos de poderes y que por la misma lógica de las definiciones de los capitales, las personas de la diversidad sexual no tienen, esto como resultado de la configuración subjetiva de la misma comunidad desde la época de la colonia.

La época de la conquista trajo consigo muchos cambios sociales, políticos y culturales para la región de América Latina, con este hecho histórico se fue formando un *habitus*⁶ que de acuerdo con Boyer (1996) se refiere a un “un sistema de disposiciones para actuar, sentir y pensar de una determinada manera, interiorizadas e incorporadas por los individuos en el transcurso de su historia” (p. 81). En ese sentido y siguiendo con los postulados de Bourdieu, se reconoce que la religión es un campo formador de *habitus*, mismo que sigue fomentando actitudes moralistas en nuestro país que no permite el goce pleno de los derechos humanos de las personas de la comunidad LGBTTTIQ+, Bourdieu citado por Boyer (1996) afirma que

⁵ Se entiende por *lgbtfobia* todas esas acciones hechas desde el odio para toda la comunidad LGBTTTIQ+, de aquí en adelante puede aparecer este término o semejantes que hacen referencia a lo aquí escrito.

⁶ Teoría central de Pierre Bourdieu

el *habitus* del campo religioso es «*el principio generador de todos los pensamientos, percepciones y acciones conformes a las normas de una representación religiosa del mundo natural y sobrenatural, i.e. objetivamente ajustados a los principios de una visión política del mundo social (...)*» (las cursivas y comillas son del autor citado) (p. 83).

Vilaboy (2014) señala que los primeros momentos de la conquista en América Latina estuvo encabezada por la evangelización por miembros regulares de la Iglesia Católica, en un principio con el objetivo del bautismo de los nativos con el fin de levantar conventos e iglesias donde se pudieran pregonar las enseñanzas de la religión, entre ellas, el rechazo a la homosexualidad y eventualmente a la identidad y expresión de género de las personas. Al respecto Mott (1997) destaca que durante el siglo XIV se eligió a la homosexualidad como el mayor y más horroroso de los tabúes sexuales, en palabras del autor “el pecado nefando, es decir, aquel cuyo nombre no puede ser mencionado - ¡y mucho menos practicado! - fue considerado por la moral judeocristiana como mucho más grave que los más repugnantes crímenes antisociales “(p. 124).

Pese a esto, señala Mott (1997) hubo espacio en la América colonizada para el surgimiento de una subcultura gay muchas veces tímida y clandestina, y otras tantas exhibida y frenética como es el caso de Francisco Manicongo primer homosexual travesti registrado en la historia residente de El Salvador hoy conocida y nombrada por Majorie Marchi como Xica Manicongo (conversión al femenino del nombre Francisco). En México no era diferente, según relata Mott (1997)

Los sométicos de Nueva España asumían rasgos y características del sexo débil, trayendo vestido de mujeres y tratándose con nombres femeninos... He aquí como se comportan uno de estos sométicos mexicanos: “El dicho Juan de la Vega hera mulato afeminado [...] le llamaban Cotita (que es lo mismo que mariquita) y el dicho mulato se quebrava de cintura y traía atados en la frente de hordinario un pañito llamado melindre que usan las mujeres y en las aberturas de las mangas de un jubón blanco que traía puesto, traía muchas

cintas pendientes y se sentaba en el suelo en un estrado como mujer y hacía tortillas y lavaba y guisaba” (p.137).

Y esta situación siguió hasta la segunda mitad del siglo XX, previo al siglo XX se adoptó una política de persecución de la homosexualidad y el travestismo, para los años setenta del siglo XX surgen movimientos sociales que buscan reivindicar derechos y poner en tela de juicio las estructuras sociales implementadas desde la colonia basadas en la lógica patriarcal, heterosexual y de supremacía racial, de este modo surgen movimientos como el feminista y en el de los homosexuales que marcan su inicio el 28 de junio de 1969 por los disturbios ocasionados por una redada en el bar gay Stonewall Inn de Nueva York. En el caso de México con el surgimiento del Movimiento de Liberación Homosexual en 1970 (Castañeda, 2019).

4.4. El movimiento LGBTTTIQ+

De acuerdo con Chávez (2019) después del periodo virreinal se mantuvieron prácticas de rechazo y sentencia a la homosexualidad y el travestismo, el autor destaca que

En el siglo XVII ya era común la palabra ‘puto’ para designar a quienes [realizaban actos homosexuales], aunque las autoridades los llamaban ‘sodomitas o sométicos’”. El 6 de noviembre de 1658 catorce hombres fueron quemados en la hoguera por haber cometido el pecado de sodomía. Había 123 hombres implicados en este asunto y pertenecían a todas las clases sociales (excepto de la élite) y castas de aquella época. Incluso había miembros del clero implicados. De acuerdo con Gruzinski, el “pecado nefando” era en aquella época una falta contra Dios, contra la naturaleza y contra el rey por lo que era uno de los comportamientos sexuales más graves considerados por la Iglesia.

Pero como todo inicio tiene un fin o al menos eso se intenta, para finales del siglo XX comenzaron a levantarse movimientos en pro de la defensa de los derechos de los homosexuales. Con frecuencia se suele situar el origen del movimiento LGBTTTIQ+ el 28 de junio de 1969 debido a las manifestaciones contra una redada de policías en

el bar gay Stonewall Inn ubicado en el Greenwich Village de Nueva York (Castañeda, 2019) y en el caso específico de México, el origen por la lucha de los derechos de los homosexuales se sitúa en los años setenta con el nacimiento del Frente de Liberación Homosexual (FLH) el 15 de agosto de 1971 encabezado por Nancy Cárdenas Martínez defensora de los derechos humanos y laborales de la comunidad gay en nuestro país (Chávez, 2019).

Aunado a Nancy Cárdenas y al FLH surgieron otros personajes, entre los cuales se destacan a Luis González de Alba, Carlos Monsiváis, Juan Jacobo Hernández y Yan María Castro, y otros movimientos como SexPol (Fundada por Antonio Cué en 1975), en el mismo año se crea Ákratas, Lesbos (organización de mujeres lesbianas fundada en 1977, El frente Homosexual de Acción Revolucionaria (FHAR, fundada en 1978), Lambda también fundada en 1978 por Claudia Hinojosa y Oikabeth que también marca su origen en 1978. Todas estas organizaciones civiles y la que se fueron sumando han dado pie a la libertad y al reconocimiento de los derechos de la comunidad LGTBTTTIQ+

Sin embargo, como lo menciona Schuessler (2018) “en México por desgracia todavía existe una enorme laguna en cuanto al estudio y la revisión de esta realidad, tal vez debido a las imposiciones tanto sociales como morales y religiosas propias de la cultura nacional” (Schuessler, p. 31). Entender el movimiento LGTBTTTIQ+ en México, también nos obliga a retomar hechos del principio del siglo XX, lo relatado hasta ahora son hechos muy valiosos y fundamentales para el avance a la libertad de ser y decidir, pero no se debe dejar de lado la historia y el primer registro de una redada policial en el periodo del porfiriato, para ello se retoma un texto de Capistrán (2018) que relata el suceso conocido como el baile de los 41:

La razón de todo esto se encuentra en un hecho registrado en noviembre de 1901, en la actual calle capitalina de Ezequiel Montes, llamada de La Paz en la época, cuando el gendarme que estaba de punto en la esquina de la 4ª calle observó un continuo ajeteo de carruajes que llegaban a una de las casas cercanas y le pareció extraña la catadura de las parejas que descendían de los vehículos... Al espiar la casa, el policía se dio cuenta de que se estaba celebrando

un baile. Como las damiselas le siguieron pareciendo sospechosas, corrió a dar parte a la Octava Comisaría, que se encontraba en la 3ª calle de la Industria, hoy Serapio Rendó. Varios Agentes fueron enviados al lugar y encontraron a las bailarinas en plena efusión de unos sentimientos que no podían mostrar a la luz del día... Fue necesario pedir refuerzo de altos jefes policiacos y numerosa gendarmería para que realizaran la aprehensión de la concurrencia. La *razzia* fue la más famosa del porfiriato, y en ella cayeron 41 individuos, 19 de los cuales iban vestidos de mujer, así como una mujer autentica que se encargaba de cuidar la casa. Los periódicos amarillistas se dieron vuelo comentando el asunto. Uno de ellos refirió que “entre los vestidos de mujer había muchos con las caras de blanco y carmín, con negras ojeras, pechos y caderas postizos, zapatos bajos con medias bordadas, algunos con dormilonas de brillantes y con trajes de seda caros, ajustados al cuerpo con corsé” ...⁷(pp. 41-42).

De acuerdo Lizárraga (2018) poco a poco el movimiento fue tomando fuerza el autor escribe “en México se había encendido la mecha de una bomba ideológica, de una conciencia sexo-social, y las mechas de infinidad de velas para alumbrar el camino y, posteriormente, para recordar a nuestros muertos, que han sido muchos...” (p. 354). De este modo se da a entender que la lucha por lo derechos de la comunidad LGBTTTIQ+ ha sido ardua y larga, sin embargo, se tiene el compromiso social por seguir luchando en nombre de los que ya no están y de los que están por llegar.

4.5. El movimiento trans

Contar la historia del movimiento LGBTTTIQ+ sin hablar de una comunidad que dentro de la misma diversidad ha sido mayormente discriminada, sería no darles el reconocimiento que se merecen en la labor de lucha y que de alguna manera este trabajo pretende reivindicar, esta comunidad es la trans. Los hechos de Stonewall fueron encabezados por una mujer transgénero, afroamericana y trabajadora sexual icono de la lucha del colectivo, esta mujer es Marsha P. Jonhson. En México también

⁷ Para una ampliación del tema se recomienda revisar el capítulo “Un día como hoy hace más de ciento” del libro México se escribe con J, referenciado al final del trabajo.

existe un hombre trans que se reconoce por la lucha de su reconocimiento como hombre, es el caso de Amelia Robles que buscaba vivir su identidad de género como hombre y por ello decidió cambiar su expresión de género para verse y sentirse hombre y así poder enfilarse en la lucha revolucionaria del General Emiliano Zapata, sin embargo, este hecho no trascendió a que el propio movimiento zapatista estaba en contra de la homosexualidad y el travestismo.

Sin embargo, en la actualidad si se pueden contar historias, principalmente de mujeres trans, que luchan y reivindican los derechos de la comunidad LGBTTTTIQ+. Hablar de las personas trans⁸ obliga necesariamente a hablar del concepto de género, que de acuerdo con Butler (2007) se construye culturalmente y por ello, el género no es resultado causal del sexo ni es tan rígido como el sexo, de este modo Butler señala que “la distinción sexo/género muestra una discontinuidad radical entre cuerpos sexuados y géneros culturalmente contruidos” (2007, p. 54). En ese sentido el género es algo que se construye y se le atribuyen roles y el sexo es el orden natural con el que nacen los seres humanos. Entonces hablar de personas trans es hablar de personas que no están de acuerdo con su género y desean cambiarlo (el cual es posible dado que es una construcción social, no natural), es decir, acceden a adecuar su identidad y expresión genérica. Más adelante se especificarán los términos como aclaración.

Cabe señalar también que la historia del movimiento trans en México se remonta a la época del periodo posclásico de las antiguas civilizaciones, donde de acuerdo con Rodríguez (2018) las personas trans eran consideradas como seres divinos por la capacidad de ser femeninos y masculinos simultáneamente, tal es el caso de los muxes del istmo de Tehuantepec en Oaxaca, que pertenecen a la civilización Zapoteca organizada en un matriarcado. De este modo Rodríguez (2018) señala que

La cultura trans se ha ganado un lugar en la historia, a pesar de los retos y el estigma que se le impone a las identidades y cuerpos trans, a la marginación y violencia a nuestros derechos de orientación genérica que ha existido desde la

⁸ Se utiliza el termino para agrupar a las diversas identidades y expresiones de género como: transgénero, transexual y travesti.

época de la Conquista y se hizo todavía presente durante la “evangelización espiritual” de los frailes europeos (p. 439).

Autores como Escobar (2013) señalan que la labor de la corporalidad de las personas trans impacta en los contextos en el que estas se desarrollan, es decir, pasan a un espacio de micropolítica, que según el autor “tiene que ver con una politización del cuerpo que trasciende lo singular y asume la perspectiva de interpelar a la sociedad más cercana, y también a los sentidos que rigen ampliamente a la ciudadanía” (p. 145). Así continúa el autor diciendo que “las personas trans coinciden en aspectos como la constante amenaza a su integridad física, la estigmatización respecto al cambio de identidad, la marginación de las oportunidades laborales, la exclusión del sistema de salud, la discriminación en las instituciones educativas, etcétera.” (p. 145). En el mismo sentido, Alvarado (2021) destaca que la discriminación hacia las personas trans es un mecanismo funcional para el sometimiento y la imposición del poder heteropatriarcal y normativo, abriendo la posibilidad a ejercer control sobre las vidas y cuerpos de la comunidad trans para denigrarlas y estigmatizarlas desde el discurso de odio basado en lo normal, moral y/o natural.

Capítulo V. Marco Legal: derechos humanos y derecho al trabajo

5.1. Derechos Humanos

El origen de los derechos humanos se remonta a la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, a la cual México suscribió desde entonces por pertenecer a los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). La Declaración busca reconocer la dignidad intrínseca de los derechos iguales e inalienables de los miembros de la familia humana como base de la libertad, la justicia y la paz en el mundo. Se parte de la idea de que la base del desarrollo de los Derechos Humanos es el reconocimiento de la dignidad humana que de acuerdo con Carpizo (2011) “singulariza y caracteriza a la persona de los otros seres vivos, debido a su razón, voluntad, libertad, igualdad e historicidad” (p.9).

Según la oficina del alto comisionado en materia de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONUDH, 2019) “el derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos”. Carpizo (2011) define a los Derechos Humanos como aquello que es inherente a la persona, son exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana reconocidas jurídicamente. La Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) define a los derechos humanos como

El conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona... son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. (2019, párr. 1).

Los derechos humanos tienen cuatro características fundamentales que se pueden definir en los siguientes términos:

- 1) Universales: son para todos y todas aplicables en todos los lugares y tiempos

- 2) Intransferibles: no son negociables
- 3) Indivisibles: todos son importantes, es decir, no hay jerarquías entre ellos ni se pueden dividir
- 4) Interdependientes: están ligados relacionados entre sí, por lo tanto, si un derecho es violentado en automático los demás también

Existen diversas formas de clasificar los derechos humanos de acuerdo con distintos enfoques, sin embargo, la clasificación más común es la denominada Tres Generaciones que según Cuevas (1998) se sustenta en un enfoque periódico y progresivo, la primera generación de acuerdo con Cuevas (1998) surge en la Revolución Francesa y se integra por los Derechos Civiles y Políticos que son considerados Fundamentales; la segunda generación la constituyen los Derechos Sociales, Económicos y Culturales como consecuencia de la Revolución Industrial; la última generación, producto de la Segunda Guerra Mundial, la conforman los llamados Derechos de los Pueblos o de Solidaridad.

En el Derecho Internacional los derechos humanos eran considerados como competencia exclusiva de los Estados Naciones, pero esta concepción ha ido cambiando debido a que los Estados son mayoritariamente los principales violadores de los derechos humanos y a la relación existente entre la falta de respeto por los derechos humanos y las amenazas a la paz y a la seguridad internacionales (Bedriñana, 2016). En ese sentido el cumplimiento y validez de los derechos humanos es respaldado por una serie de documentos establecidos que buscan regular las conductas de todas las personas que forman parte de la sociedad para mejorar la convivencia mediante normas y leyes de carácter nacional e internacional.

El principal documento que respalda la dignidad humana es la Declaración Universal de Derechos Humanos. El sistema de protección de derechos humanos en México se puede dividir en dos clases o subsistemas: el primero es el sistema universal de derechos humanos, dicho sistema tiene por “objeto de asegurar la promoción y la protección de derechos humanos, establece dos niveles de garantía: en la Carta de las Naciones Unidas y los Tratados de derechos humanos” (Bedriñana, 2016, p.265). Este sistema universal se sujeta a una jerarquía que se inicia con la

creación de la Organización de las Naciones Unidas (1945), sigue con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la firma del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

El segundo subsistema del sistema mexicano de protección de derechos humanos es el sistema interamericano de derechos humanos, que tiene por objeto la creación de un “sistema regional de promoción y protección de los derechos humanos, al reconocer estos derechos, establecer obligaciones tendientes a su promoción y protección, y crear órganos destinados a velar por su observancia” (OEA, 2020); el cual se inicia con la creación de la Organización de Estados Americanos (OEA) en 1948, este sistema tiene tratados regionales para la protección de los derechos humanos. Los tres principales tratados son la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988).

Derivado de estos sistemas universales y regionales, México se compromete a modificar y adoptar leyes, normas y procedimientos que aseguren el respeto pleno a los derechos humanos de la población mexicana, por ello la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece en su artículo 1º, primer párrafo que:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Así mismo la CPEUM en su artículo 1º, tercer párrafo establece que

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir,

investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

En ese sentido el Estado debe tomar medidas para difundir progresivamente el ejercicio de los derechos humanos (promover), no interferir o poner en peligro los derechos humanos (respetar), crear un marco jurídico para la defensa de la ciudadanía en contra de la violación de sus derechos (proteger) y gestionar el aparato gubernamental con la capacidad de asegurar jurídicamente el libre ejercicio de los derechos humanos (garantizar).

5.2. Los derechos laborales

Los derechos relacionados con el trabajo están amparados bajo la segunda generación (Derechos Sociales, Económicos y Culturales). La relación e influencia internacional entre los derechos humanos y los derechos laborales son tales que, la actividad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se han encontrado en momentos significativos para el desarrollo y evolución normativa de la protección de la dignidad humana y del trabajo (Lugo, 2017).

La consagración de los derechos laborales en los tratados internacionales de derechos humanos y en las constituciones nacionales es consecuencia de la evolución histórica y permanente durante el siglo XX mediante los procesos de las luchas obreras (Canessa, 2006). El derecho laboral internacional se desarrolla, según Canessa (2006) con la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919) y sus normas, consolidadas en la declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y los Pactos Internacionales de 1966. En el ámbito nacional, el derecho laboral se regula con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), que jugará como punta de lanza para la creación de las constituciones de otras naciones, con ello se consolida la ubicación de los derechos laborales dentro del listado de los derechos humanos (Canessa, 2006).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante la Declaración de Filadelfia (1919) estipula y reconoce que “todos los seres humanos sin distinción

alguna tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” Además, se plantea la obligación de:

Lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida; emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común; conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos; adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección; lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas; extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa; proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones; proteger a la infancia y a la maternidad; suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados; garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

En tanto, la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH, 1948) contempla en su artículo 23 que

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia,

una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 1966) en sus artículos 6, 7, 8 y 9 abordan los temas relacionados al derecho a trabajar, condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, formación de sindicatos y seguridad social respectivamente. Por otro lado, en el ámbito regional, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADDH, 1948) en sus artículos 14, 15 y 16 establece que las personas tienen derecho al trabajo digno. A su vez el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (1988) en sus artículos 6, 7, 8 y 9 establece el derecho al trabajo, condiciones justas de trabajo, derechos sindicales y a la seguridad social respectivamente.

En el ámbito nacional, los derechos laborales están previstos en el artículo 5º de la Constitución mexicana (CPEUM, 2020) se establece que “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos” y en el 123º donde se determina que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”. También la Ley Federal del trabajo establece en su artículo 2º, párrafo segundo que

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

La misma Ley en su artículo 3° determina que el trabajo es un derecho y un deber social, por ende

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Finalmente se cierra este apartado con la declaración de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2019) donde se destaca que

La OIT ha identificado casos donde las personas LGBTI son objeto de preguntas invasivas sobre sus vidas privadas en el trabajo, deben ajustarse a exigencias de conceptos binarios de femineidad o masculinidad para lograr aceptación en este ámbito y en muchos casos ocultar, negar o mantener en secreto su orientación sexual e identidad de género ya sea para acceder a un empleo, no perderlo o evitar situaciones de acoso, ridiculización o represalias (p. 181).

Capítulo VI. Manifestaciones de violencia en las organizaciones

6.1. Análisis situacional de las personas *trans*

La figura 5 muestra el diagrama de incrustación conceptual presentado en el capítulo III, pero ahora con lo observado en la realidad social. Aquí se presenta como un diagrama situacional, para conocer cómo los conceptos de la figura 3 se presentan en contextos reales, como se mencionó anteriormente, en la explicación del diagrama, el objeto de estudio se coloca en el centro, ya que en el centro convergen todas las dimensiones conceptuales y perspectivas que lo convierten en un problema que debe ser analizado.

Recordemos que el diagrama se encuentra dividido por la línea azul punteada separando los problemas sociales de lado derecho y organizacionales de lado izquierdo en tres niveles, macro, meso y micro. En alineación con la línea punteada en los extremos superior e inferior encontramos que el capitalismo se materializa en un sistema económico dominado por las empresas y la idea de la acumulación de la riqueza, en consecuencia, la modernidad se caracteriza por la industrialización, la producción en masa y el uso masivo de los medios de comunicación. Ambos elementos guían las formas y estilos de vida de las personas, la evolución de las sociedades y el desarrollo de las organizaciones a nivel macro (entiéndase mundial).

Al mismo nivel de observación (macro) de lado derecho (lo social) se observa que a nivel mundial predomina una estructura heteropatriarcal que genera desigualdades y exclusión de mujeres y personas LGTBTTIQ+ del espacio público. De lado izquierdo (lo organizacional) se observa que a nivel mundial predomina que las empresas sean hechas por y para hombres, repercutiendo en la ocupación laboral, que siempre es más alta en los hombres, además de que la movilidad jerárquica (ascenso) está dictado con base al sexo biológico.

A nivel meso (entiéndase a nivel región América Latina) y en alineación con el capitalismo y la modernidad, se encuentra la interseccionalidad que se materializa por la presencia de grupos vulnerables como las poblaciones indígenas, las mujeres, la diversidad sexogenérica, personas con discapacidad, jóvenes, adultos mayores, entre otros, lo que contribuye a potencializar las desigualdades. Por su parte la

moralidad a nivel meso encuentra su materialización en las ideas religiosas dominantes del catolicismo que dicta lo que ante los ojos de Dios es y no es aceptable, determinando así los comportamientos esperados de la sociedad en su conjunto.

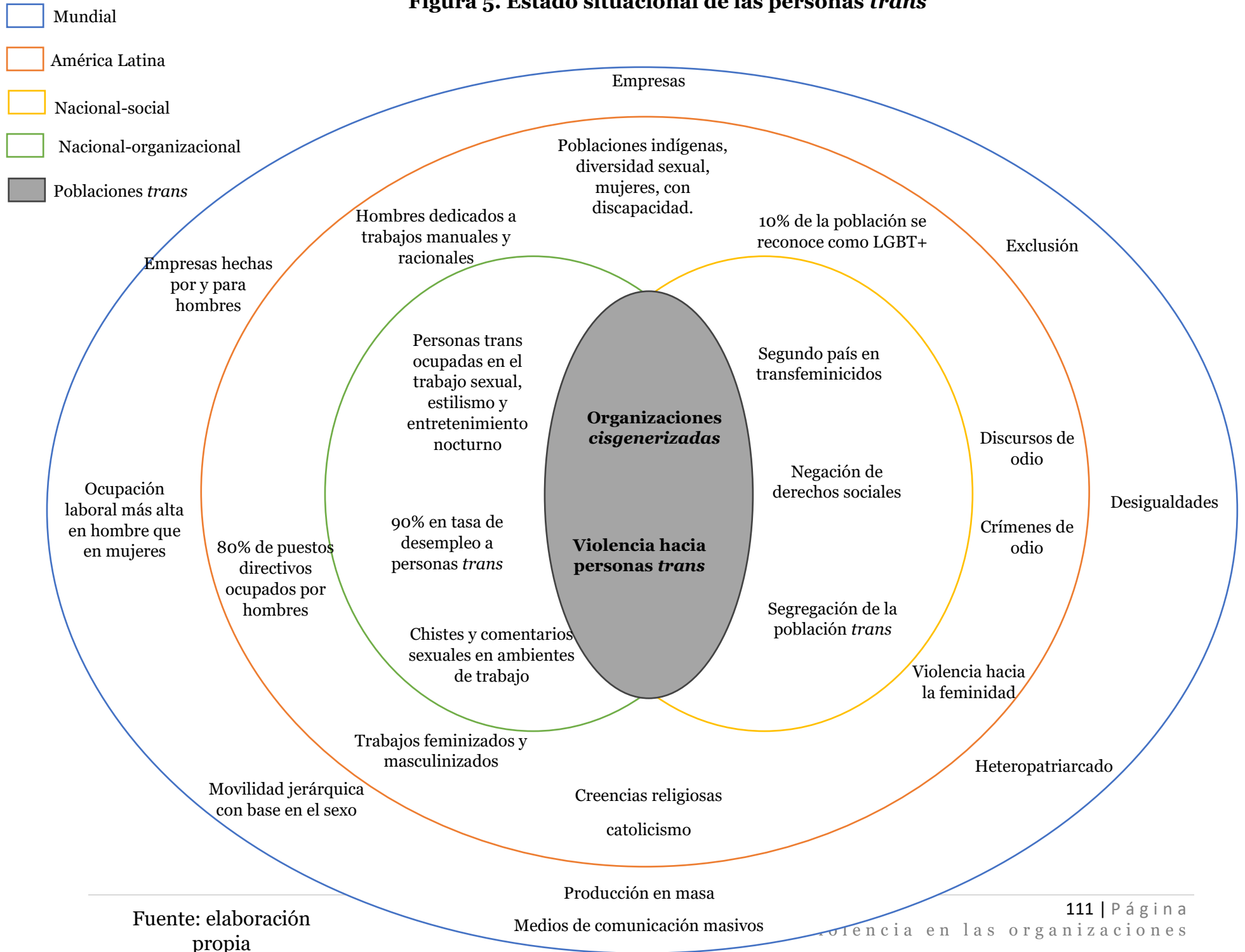
Al mismo nivel (meso) en Latinoamérica, en el aspecto social se reconoce que al menos el 10% de la población se considera parte de la comunidad LGTBTTTIQ+ conviviendo frecuentemente con discursos de odios y violencia hacia la feminidad lo que tiene consecuencias trágicas como los crímenes de odio, los feminicidios y *transfeminicidios*. Por su parte el aspecto organizacional en Latinoamérica se caracteriza por que el 80% de los puestos directivos son ocupados por hombres, lo que refuerza la idea de que los trabajos son feminizados y masculinizados, determinando que las mujeres deben dedicarse a trabajos relacionados con el cuidado y los hombres deben desempeñarse con trabajos manuales y más racionales, como la gerencia de las empresas.

A nivel micro (entiéndase nivel nacional) de lado derecho (aspecto social) se observa que la lógica de la exclusión se materializa en la negación de derechos sociales básicos a poblaciones vulnerables, negando así el derecho a la educación, al trabajo, a los servicios de salud, alimentación sana, medio ambiente sano, entre otros, que generan desigualdades a grupos vulnerables. Por lo anterior se observa a nivel microsociedad que en México existe la cultura de la exclusión hacia todas aquellas personas que no entran en la “normalidad”, generando discriminación, como lo reconoce el CONAPRED y que esta situación genera violencia desmedida, observando, por ejemplo, que México ocupa el segundo lugar a nivel mundial en *transfeminicidios* (Gómez, 2023).

Por el lado izquierdo (aspecto organizacional) se observa que, en México, existen trabajos definidos (cultural y socialmente) para personas *trans*, que se llegan a considerar como normales, poniendo así barreras de entrada a las personas *trans* para acceder a empleos formales fuera de lo normal y aun cuando logran superar estas barreras de entrada, se enfrentan a las dinámicas organizacionales regidas por una cultura heteropatriarcal. Así, llegamos al objeto de estudio desde una perspectiva social y organizacional que cuando convergen propician la violencia

hacia las personas *trans* y abren el debate sobre la idea que aquí se propone, que es que las organizaciones son cisgenerizadas.

Figura 5. Estado situacional de las personas trans



Fuente: elaboración propia

6.2. Vivencias y violencias en dos mujeres *trans*: *Wendy* y *La Veneno*

Si bien, la mentalidad y las formas de relación han cambiado en los últimos años, abriendo una luz hacia la inclusión de las personas de la diversidad sexogenérica en distintos ámbitos. Aún queda un largo camino por recorrer para alcanzar condiciones de plan igualdad. El cambio se puede observar en los medios de comunicación, uno de los instrumentos de la modernidad. En donde se le ha dado voz y luz a la comunidad *trans* en diversos momentos. A nivel mundial se reconoce que una de las personas *trans* que logró visibilidad para su comunidad fue Cristina Ortiz Rodríguez, mejor conocida como *La Veneno*. Nacida el 19 de marzo de 1964 en Adra, España, fue la primera mujer *trans* con un espacio en la televisión española, lo que permitió que se diera conocer la realidad de muchas personas *trans* en España, mostrando las carencias y las múltiples violencias a las que se enfrentan día a día estas poblaciones.

Durante la segunda mitad del siglo XX *La Veneno* se hizo presente en un programa de televisión española llamado “Esta noche cruzamos el Mississippi”, programa que la lanzó a la fama, permitiendo exponer su vida desde la infancia y sus múltiples retos frente a la sociedad y a su propia familia. En 2020 se estrena una serie biográfica, producida por Javier Calvo y Javier Ambrossi, que narra la vida y muerte de *La Veneno*. Esta serie permite conocer la historia de este personaje desde su infancia y los hechos de violencia familiar que tuvo que enfrentar por tener facciones “muy amaneradas” desembocando en el rechazo de su madre, lo que orilla a *La Veneno* (Joselito, en ese entonces) a mudarse a Madrid y emprender un camino de tortura y fama.

En Madrid, de acuerdo con la serie, en su etapa de juventud, Joselito inicia la transición sexual y empieza a ocuparse en el trabajo sexual, oficio que ejercería hasta unos años antes de su muerte. Durante ese periodo de juventud, *La Veneno* se ve atrapada en su oficio de trabajo sexual, en entornos violentos y en segregación. No es hasta su aparición en la televisión, que sus condiciones precarias comienzan a cambiar. Sin embargo, su acceso a la televisión es un arma de dos filos, por un lado, permite la visibilidad del colectivo *trans* y por otro refuerza un estigma y estereotipo

de las personas *trans* son graciosas y vulgares, lo que es puro entretenimiento para las audiencias televisivas, tal como se menciona en el final del primer capítulo de la serie.

“Los medios hacen visible lo invisible, aunque pueden caer en un acto de visibilización o en uno de aprovechamiento para aumentar el número de audiencias”

Otro caso emblemático y reciente en el contexto nacional es el de Wendy Guevara, mujer *trans* que se hace famosa a partir de un video viral. A raíz de eso es invitada a participar en un *reality show* denominado “La Casa de los Famosos México”, programa de televisión de la cadena Televisa estrenado en 2023, donde un conjunto de famosos es encerrado en una casa durante tres meses sin contacto con el exterior, únicamente conviviendo entre ellos. Este hecho es muy significativo ya que es la primera vez en México que se incluye a una mujer *trans* en programas de televisión abierta en horarios estelares. El programa se transmitía por distintos canales, de lunes a viernes se transmitía en el canal 5 de la señal abierta a nivel nacional a partir de las 20:00 horas y hasta las 23:00 horas, los domingos se transmitía por canal 2 en el mismo horario, sin embargo, este canal y ese horario son considerados estelares, porque son cuando se tienen más vistas. Además de esto el programa se transmitía por la plataforma de *streaming* “VIX” las 24 horas los 7 días de la semana.

Este formato de transmisión le dio mucha visibilidad por diversos medios a Wendy Guevara. Debido a esto se pudo conocer buena parte de su historia, desde su infancia, su transición de género y su realidad actual, específicamente se puede recuperar un fragmento donde narra cómo fue su vida a través de fotos.

Su periodo de infancia, marcado por la violencia y la discriminación lo relata de la siguiente manera:

Con mi prima yo jugaba a las muñecas, pero todo era a escondidas, porque mi papá, pues como le digo mi papá me golpeaba por mi manera de pensar de mi sexualidad, que aún no me definía muy bien, pero pues se me veía desde muy pequeño que yo era así porque me gustaban las cosas de niña. Y mi hermano a veces iba y le chismeaba y le chismeaba a mi papá y le decía “ay,

Luis anda jugando con las muñecas a escondidas”, entonces ya cuando iba me daba mi buena surtida.

Seguido de eso relata cómo impactaba en su entorno familiar el hecho de que ella se percibiera como una mujer, sobre todo en los impactos que tuvo en la relación con su hermano mayor, relatando lo siguiente:

Mi hermano, él es el más grande, y siempre desde niño todas las otras personas se reían de él porque por mi culpa la gente se burlaba de él, y le decían cosas “que tu hermano es gay...”, entonces siempre eran golpes de parte de mi papá y a parte de mi hermano porque él, pues no sé hubo un momento en que se avergonzó de mí por mi forma de ser.

En otro momento relata la situación actual sobre su relación con su padre y madre, dando testimonio de la siguiente manera:

Yo lo amo, lo amo mucho, amo mucho a mi papá y a mi mamá de verdad, pero mi papá ya ha cambiado bastante, yo antes lo veía como un monstruo, por como era, por lo agresivo que era, por los golpes y todo eso y pues obviamente yo me sentía mal, y yo creo que mi mamá más, pero bueno mi papá ha cambiado bastante y yo lo amo mucho, ahorita dice que está orgulloso de mí y que lo perdone por todo lo que me hizo.

Luego relata un periodo de su adolescencia y cómo la vivía con otras personas, que pertenecen a la misma comunidad de mujeres trans, demostrando la importancia que tiene el sentirse identificada en un grupo con personas que tienen características similares, relatando lo siguiente:

Ella es mi amiga Karina, que antes se llamaba Ulises y él es un amigo que se llama Luis... tenía aquí dieciséis. Esta es una estética de mi tía, yo limpiaba los cabellos y le ayudaba a planchar cabello y mi amiga Karina también... yo siempre llegaba, los sábados era mi día preferido porque era el día que me vestía y me sentía como yo en realidad era, lo que me importaba era vestirme de chica y sentirme yo.

En otro momento relata y hace notar que la necesidad de apoyo social en la organización familiar es sustancial para poder aceptar la identidad y las vivencias personales, en este caso, no encontró ese apoyo dentro de la organización familiar directa, sino con otros miembros, el testimonio es el siguiente:

Aquí es casa de mi tía, pero toda la ropa me la ponía yo, al ropa de mi tía, ella me prestaba sus gorritas, sus vestidos y todo eso. Aquí ya había conocido a trans más grandes, a chicas transexuales más grandes de edad y ya me iba a trabajar según yo... ya no estudiaba ni nada, como mi papá andaba en otro mundo y mi mamá trabajando y todo eso, la verdad es que fui haciendo cosas que no debía hacer, pero pues gracias a la vida estoy aquí aún. Mi tía es una parte muy especial en mi vida cuando yo estaba más pequeña, porque ella me ayudó a ser yo, ella me decía “no si a ti te gusta, no importa, mira tu papá y tu mamá yo voy a hablar con ellos, tu maquíllate, si tu te quieres maquillar hazlo, no pasa nada”.

Por último, relata cómo se dio a conocer y su relación con su amiga Paola, quien es su acompañante durante todo el proceso de su vida, relata lo siguiente, dejando ver como su identidad y expresión de género fueron las principales causas de su rezago, la violencia recibida y la exclusión de muchos ámbitos.

Esto es del video que nos hizo viral, a mí y a mi amiga Paola, ella es muy importante en mi vida porque cuando yo ya tenía la mayoría de edad, ya salíamos juntas pues a los centros nocturnos y trabajábamos de scort en las noches para tener dinero para comer. Que la gente lo sabe, hasta a veces nos comprábamos panes de los más gordos o con más masa para llenar el vacío que a veces teníamos de hambre y pues yo creo que por este video estoy yo aquí en estos momentos.

En otros momentos del programa, Wendy relata a lo que se dedicaba antes de hacerse de viral, destacando que todo el tiempo se dedicó a trabajar en el salón de belleza de su tía, en antros nocturnos limpiando baños, vendiendo dulces y el trabajo sexual, de las cuales relata los peligros a los que se exponía, pero reflexionando sobre cómo no había posibilidad de conseguir otro trabajo, más formal.

6.3. Caracterización de personas trans víctimas de violencia organizacional

Para esta investigación como se mencionó en el capítulo III, se realizaron entrevistas a seis personas trans, las cuales, cinco son varones trans y una mujer. Estas personas son originarias de los Estados de Michoacán, Guadalajara, Nayarit y Guanajuato. En general rondan entre los 28 y los 35 años, algunos de ellos presentan, además de ser personas trans otras interseccionalidades que pueden potencializar su condición de vulnerabilidad o de ser objeto de violencia, como ser personas con condición autista, tener VIH o ser migrante.

Un dato relevante es que las personas entrevistadas, sobre todo en los hombres es que tienen educación superior concluida, alguno de ellos (PT1) relata no tener título “por cuestiones de la corrección de datos y demás”, lo que deja ver otra de las problemáticas a las que enfrentan las personas al transicionar, que los obstáculos para obtener documentos legales e importantes. En el caso de la mujer trans, se observa que solo alcanza el nivel educativo de secundaria, dejando entre ver el rezago latente al que se enfrentan las mujeres trans, el cuadro 5 muestra estas características con el fin de poder comparar las distintas características de cada uno de los casos que se analizan en este trabajo.

Cuadro 5. Caracterización de mujeres y hombres trans

Nombre	Género	Origen	Edad	Interseccionalidad	Nivel Educativo	Tipo de empleo
PT1	Hombre	Michoacán	33 años	NA	Licenciatura	Formal
PT2	Hombre	Guadalajara	NA	Condición de persona autista	Licenciatura	Formal
PT3	Mujer	Guadalajara	35 años	Migrante/VIH	Secundaria	Desempleada
PT4	Hombre	Michoacán	31 años	NA	NA	Formal
PT5	Hombre	Nayarit	31 años	Condición de persona autista con déficit de atención	Maestría	Desempleado
PT6	Hombre	Guanajuato	28 años	NA	Licenciatura	Formal

Fuente: elaboración propia

Cabe mencionar que, pese a que son personas con características muy diversas, convergen en puntos estratégicos para el análisis. Primero, todas trabajan en empleos formales. Segundo, las organizaciones en las que trabajan son medianas y grandes. Tercero, todas las personas se desempeñan en el sector de servicios en distintos ámbitos: público, educación, salud, automotriz. Por cuestiones de confidencialidad, no es posible nombrar a las empresas, sin embargo, el cuadro 6, muestra una caracterización de las organizaciones donde las personas *trans* fueron víctimas de violencia.

Cuadro 6. Caracterización de organizaciones con actos de violencia

Nombre	Tamaño	Sector económico	Ámbito	Tipo de organización	Nivel del puesto
PT1	Grande	Servicios	Público	Secretaría Estatal	Operativo-administrativo
PT2	Grande	Servicios	Salud	Hospital	Operativo
PT3	Grande	Servicios	Público	Secretaría Estatal	Operativo
PT4	Mediana	Servicios	Automotriz	Abarrotera	Operativo-administrativo
PT5	Mediana	Servicios	Educación	Universidad	Operativo
PT6	Grande	Servicios	Salud	Investigación	Operativo

Fuente: elaboración propia

Es notable, que las organizaciones de servicios son con frecuencia los espacios donde más se presenta la violencia hacia las personas *trans*, recalcando, que para esta investigación se encontró que al menos dos entidades de la administración pública estatal no son espacios seguros para las personas *trans*. Además, existe una prevalencia a mantener a las personas *trans* en niveles operativos, generando nuevos techos de cristal, tal como lo menciona PT2 en la siguiente frase testimonio:

También de pronto enfocarnos de que cuando te agarran en un trabajo, casi piensas que te están haciendo un favor y hasta no llegas a pensar en plan de

crecimiento en la empresa, porque de por si no me quieren agarrar pues menos me van a querer subir de puesto.

6.4. El proceso de transición y su vínculo con el empleo.

De acuerdo con el análisis de las entrevistas realizadas se encontró que una categoría analítica importante a considerar es el proceso de transición como factor fundamental para la toma de decisiones en cuanto al empleo a elegir y las formas de acceder a estos empleos. Por ejemplo, PT1 relata:

Mi transición (...) de hecho empezó dos meses antes de ingresar al trabajo en el cual sigo. Entonces empecé como con corte de cabello, realmente yo no tenía mucha noción de qué era ser trans, si bien tenía un leve acercamiento por literatura o experiencias que llegué a encontrar en redes sociales, pero no me había identificado como una persona trans. Entonces eventualmente como que me hizo clic y fue que empecé a esa edad y en septiembre de ese año, fue que empecé a utilizar testosterona, pero todo antes del trabajo

En el mismo sentido PT2 relata la importancia de haber transicionado, previo al ingreso laboral, destacando lo siguiente:

primero quise transicionar, porque de por si en la escuela era complicado, yo llevo 10 años en terapia de remplazo hormonal, entonces si ahorita ves que hay poquita información antes no había nada, yo quería transicionar o mínimo que mis facciones fueran más masculinas, la voz, todo eso, previo a empezar un tema laboral. De hecho, me daba mucho estrés la idea de ir a buscar trabajo con mi nombre anterior.

PT4 relata que la transición, pese a que él no quería hacerlo público, tuvo que empezar a abrir el tema en su trabajo por cuestiones de permisos y otras necesidades médicas que él pudiera tener, como lo muestra la siguiente frase testimonio:

fue en la empresa abarrotera donde empecé mi transición, apenas llevo dos años que hice mi transición. Trabaje un año y digamos que yo siempre he sido muy masculino, de alguna manera no había hecho la transición con

hormonas, pero siempre he sido muy masculino, y cuando yo empiezo mi transición no les avisé como tal, pero si les pedí como una especie de permiso de decirles que cada cierto tiempo iba a necesitar ir a mis consultas, lo hice no tanto para informarles, sino para el permiso para ir a mis consultas con endocrino u otros estudios.

Le dije primero a una de mis jefas, que es como la directora, le dije que iba a empezar un tratamiento hormonal, me dijo que sí, que no había problema, cuando yo empecé mi transición fue cuando estaba el COVID y entonces esa jefa es como muy exagerada, yo empecé a tener cambios de voz y esas cosas y si de repente que iba a su oficina me escuchaba como más ronco y me preguntaba si estaba bien y yo decía sí que es por el tratamiento y no me dejaba pasar a su oficina, por si las dudas. Pero ahí fue el punto de partida

En los casos específicos de PT 5 y 6 relatan que el proceso de transición, de alguna manera fue la causa principal para abandonar sus empleos o que en algunos casos ni siquiera pudieran acceder al mismo.

PT5: yo empecé mi transición antes de empezar a trabajar por lo mismo (por miedo a la discriminación), previamente yo iba a trabajar en una universidad.

PT 6: empecé a transicionar en 2019, cuando trabajaba en Farmacias Especializadas, pero renuncié por algunos comentarios de mis compañeros hacia mi transición que no me hacían sentir seguro, después durante el tiempo de trabajar en TELETEC terminé mi transición.

En el siguiente apartado se muestran las diferentes manifestaciones de la violencia en los entornos laborales, partiendo de las barreras de entrada que se colocan para dar empleo a una persona trans, así como las múltiples violencias a las que se enfrentan al interior de las organizaciones.

6.5. Manifestaciones de la violencia organizacional hacia personas trans

Las personas trans se enfrentan a la violencia organizacional desde el momento en que solicitan los empleos e incluso cuando están haciendo los trámites correspondientes en sus organizaciones. Para este trabajo de investigación se identificó la categoría analítica denominada barreras de entrada, demostrando a partir de testimonios cómo las organizaciones fijan esas barreras para emplear a personas trans, como lo muestra el testimonio de PT2, en donde también se resalta que existen impactos diferenciados en las barreras de entrada entre mujeres y hombres trans:

en mis experiencias lo primero que se fijan los patronos al contratar es como la imagen que brinda el candidato, malamente o buenamente pues cuando no nos metemos en este binarismo nos descartan automáticamente, por ejemplo yo pedí trabajo antes de transicionar, pero yo siempre fui como muy andrógino, entonces yo mandaba mi foto y claro que no me agarraban, a lo mejor es algo que ha cambiado, pero si tiene mucho que ver el cómo te presentaras para que te dieran o no una oportunidad laboral y creo que a veces sigue esa parte, a lo mejor no tanto con los hombres trans, pero con las mujeres trans sí.

El cuadro 7 muestra otros testimonios de PT 1, 5 y 6, donde se relatan experiencias en torno a cómo las organizaciones construyen estas barreras de entrada a partir de elementos como la documentación, que es un tema que se discute mucho en la comunidad trans, ya que no existen o son muy pocos los protocolos existentes para cambios de documentación, negando así el derecho fundamental a la identidad, y en consecuencia, a otros derechos como el empleo.

Cuadro 7. Barreras de entrada a las organizaciones

Nombre	Testimonio
PT1	<i>yo realice mi cambio de documentación hasta un año y meses después, entonces, si bien pues, por ejemplo, no tenía vello facial y las características secundarias de la testosterona, pues ya traía el cabello corto.</i>

Ya tenía como un año queriendo hacer mi cambio de documentación, lo comenté en Recursos Humanos y con las peonas del sindicato, y pues realmente a nivel Michoacán no había precedentes, entonces fue todo un tema porque por el desconocimiento hubo muchas respuestas incorrectas, por ejemplo, al momento de ir al SAT, pues te generan tu RFC con tus datos, pero en el SAT mismo, me dijeron que si yo hacía mis cambios de nombre y de género no iban a poder hacer una RFC nueva, porque iba a perder el tiempo que ya tenía cotizando en el IMSS porque eso estaba vinculado a ese RFC, entonces hasta la fecha mi RFC es la anterior y eso me sigue generando un montón de problemas porque cambia en una sola letra y no puedo realizar muchas cosas.

Por esa situación, en la oficina me comentaron que yo corría el riesgo de perder la base y pues el trabajo porque lo podían tomar como que iba a suplantar una identidad.

PT5 *En la universidad primero por mi orientación sexual y luego por mi identidad de género pues me dijeron que no, me cerraron las puertas completamente.*

PT6 *Yo iba a entrar a trabajar al IMSS, pero ya había hecho mi transición, para entrar a trabajar me pedían el Numero de Seguridad Social, ellos se comunican conmigo y me preguntan que cómo va el proceso de contratación y les comento que sólo me falta ese documento, pero ellos me iban a ayudar, pasaron 5 meses y cómo nadie sabía hacer ese trámite, perdí esa oportunidad laboral. Entonces como no pude presentar un documento que solicita el seguro, que ellos mismos podían y debían actualizar, no pude entrar, me dijeron “ya nos urge ocupar el puesto y pues si no lo tienes actualizado vamos a buscar a otra persona”*

Fuente: elaboración propia

Ahora bien, cuando la personas logran entrar a laborar a las organizaciones se enfrentan a múltiples manifestaciones de la violencia que son visibles y perceptibles para la víctima y para las personas cercanas a estas. El cuadro 8 presenta una caracterización de las violencias identificadas en los seis casos en análisis.

Cuadro 8. Caracterización de las violencias en las organizaciones

Nombre	Característica	Relación jerárquica	Forma cultural de la manifestación	Tipo de violencia
PT1	Intencional	Horizontal	Artefactos: lenguaje, ambiente	Directa
PT2	Intencional	Horizontal	Artefactos: lenguaje	Directa
PT3	Relación asimétrica	Vertical	Artefactos: formas de dirigirse, lenguaje	Directa
PT4	Relación asimétrica	Vertical	Artefactos: formas de dirigirse, lenguaje	Directa

PT5	Daño psicológico	Vertical	Artefactos: procedimientos	Directa
PT6	Intencional	Horizontal	Artefactos: procedimientos	Directa

Fuente: elaboración propia

A este análisis se le puede destacar lo siguiente, en todos los casos se presentan violencias que por su naturaleza buscan: agredir psicológicamente a través de menospreciar a las persona, ningunear, ignorar, excluir, fingir o invisibilizar a las personas; una intromisión en la vida privada mediante burlas y ataques por razón de la identidad y expresión de género; aislamiento social mediante la división entre compañeros de trabajo; y mediante ataques directos a la vida profesión y personal de las personas en cuestión. Además, la dominancia de la violencia es principalmente horizontal y vertical, en ningún caso se observó violencia que por su relación jerárquica fuera mixta o vertical ascendente, esto se podría explicar por la conformación de grupos y apoyos social, en por lo menos en tres de los seis casos.

Esta es otra categoría analítica donde se identificó la importancia que tiene la conformación de grupos (a favor y en contra) y la existencia del apoyo social en el interior de las organizaciones para contrarrestar o incrementar la violencia, esto se puede observar en el cuadro 9, donde se presentan los testimonios en torno a esa categoría.

Cuadro 9. Conformación de grupos y apoyo social

Nombre	Testimonio
PT1	<i>También está la situación de que, en ese mismo lugar, trabajó mi papá, y ahí me conocían pues mal que bien de varias de las veces que yo llegue a ir... entonces me conocían como la hija de tal. Entonces cuando llego fue como un foco rojo porque me veía como hombruna o algo así, pero pues me seguían tratando como ella. Con forme fui abriendo respecto a los temas de identidad de género como de orientación sexual, pue si hubo una situación en la cual se dividió la oficina básicamente en dos grupos en los que está bien y me hablan y todo en orden; y con los que hasta la fecha hay como un desdén y demás.</i>
PT2	<i>mi oficina está en el área de contabilidad, antes eran puras chicas y llega un momento donde hay nuevos ingresos y de pronto ya tengo puros compañeros varones y nuestra</i>

jefa, yo tengo mucha amistad con mi jefa y con mi directora del hospital, ellas si saben que soy un hombre trans, me respetan bastante, me he sentido que me han apoyado bastante, de hecho, con decirte que de pronto le digo a mi jefa “oiga necesito ir con endocrinología” y ella es la que dice oye ya te hiciste tus análisis, es la que me está cuidando mucho tanto la jefa como la directora del hospital. Pero por ejemplo algunos compañeros que no saben de mí, de pronto dicen “no es que el otro día pasé y este una morra que se vestía de hombre” y empiezan a hacer como carrilla o de pronto empiezan a burlarse de las personas no binarias o que empiezan a hablar con la “e” para ser muy inclusivos, eso es desagradable para mí.

Es un hospital muy inclusivo, pero de pronto si hay bromas inclusive homofóbicas hacia compañeros que les dicen “Hey joto”, eso no hace ver que cumplimos con la cultura organizacional y los valores del hospital que dice ser inclusivo. Otro ejemplo es que mi mejor amigo trabajaba conmigo en el área de recepción y lo trataban con muchos comentarios homofóbicos y no les puedes decir nada por miedo.

PT4 *El año pasado y el día de ayer tuve otro conflicto porque por ejemplo muchas personas no sabían que soy trans, entonces, por ejemplo, tengo un jefe que es como el gerente, él me hablaba bien, pero desde que empecé mi transición ya no le caigo bien.*

Violencia por directivos sí, trabajaba de 9 a 7:30, mi hora de comida casi no la tomaba, yo hablé con ellos y les dije pues que si no había la oportunidad de brincar a jefe de taller y su respuesta fue que “es que eres buen administrador en el taller”, no me lo dijeron con palabras textuales, pero me dieron a entender que no sabía mucho de mecánica, no pero tengo 2 meses llevando el taller, nunca te he dejado ninguna unidad tirada, siempre salen todas las unidades, y ellos dicen no pues que por tu historia a lo mejor no vas a saber muchas situaciones mecánicas, buscamos una figura más masculina, que tengan como más experiencia en trabajos más rudos como que usaban muchas palabras para decirme eres trans y no el menciona que no había problema que contrataran a otra persona porque él no podía con ambos puestos.

Con mis compañeros no hay problema, yo me meto al taller con ellos, muevo llantas a la par que ellos, hay cosas que yo no puedo y si hago la lucha, si no puedo ya pido ayuda para que me ayuden, pero yo trato al igual que todos de entrarle parejo, y si hay más actividades como de hombres si de repente me frenan, por ejemplo ellos mueven montacargas para cambiar cajas de los camiones y, yo les solicite que me dejaran aprender a manejarlos, dicen que no porque qué tal si te pasa algo o no la sabes operar, así como eres. Yo les decía a si no te preocupes yo me trepe ahuevo, siempre lo que me dicen digo que no hay problema y lo hago de todas maneras. Cuando me piden apoyo mi actitud ya cambio, yo les enseño lo que yo pueda, me puse renuente porque me aguite porque me dicen que no puede llevar el puesto, pero si quieren que capacite a los demás.

Fuente: elaboración propia

El cuadro 10 muestra de forma textual las manifestaciones o formas de violencia a las que se han enfrentado estas personas al interior de sus organizaciones, relatando

hechos concretos de situaciones específicas o formas en las que se han sentido vulnerables.

Cuadro 10. Manifestaciones de violencia organizacional

Nombre	Testimonio
PT1	<p><i>en octubre pasado, hice incluso una acta de hechos, la cual lleve copia al sindicato, debido a que, como te digo a lo largo de este tiempo antes era como “la lencha” o lo que sea y de repente pues el proceso de transición obviamente muchos no lo habían visto ni lo entienden, entonces en su mayoría con las personas que me preguntaron o que lo hable pues está bien. Pero hay un grupo el cual siempre ha tenido como cierto poder, entonces es un grupo solo de hombres cis y hacen siempre comentarios así super homofóbicos, super sexistas, por ejemplo, a las compañeras que hacen el aseo les dicen y les gritan “que para que no extrañen el entorno de su casa”, normalizan ese tipo de violencias dentro de la misma oficina, pero conmigo era desde que entre, de repente me robaron algunas de mis cosas.</i></p> <p><i>También por comentarios, cuando pasaba mágicamente estaban hablando respecto a “jotitos” o cosas de ese tipo y en octubre lo que sucedió es que hubo un acomodo de lugares, para esto mi lugar, no le han podido poner luz, entonces tengo que estar pidiendo como espacios de computadora básicamente, porque soy el único espacio que no tiene conexión de luz, entonces quedaba vacío un espacio de una compañera, y ella ya había hablado con el director para que me dejaran ahí dadas las necesidades del trabajo mismo, entonces uno de estos sujetos que se llama Rolando, pues empezó a alborotarse diciendo que ese lugar era como su herencia porque ahí había estado un tío hace años, entonces a mí se me hizo algo absurdo yo seguí haciendo mis cosas y en eso me llamo el director, estaba mi compañera la del lugar, el sujeto y yo. Entonces el de manera deliberada era así “es que la compañera y la compañera y la compañera” y el director como que no entendía gran cosa, dado que mi compañera estaba ahí, entonces asumió que todo lo que decía era enfocado a ella. Sin embargo, ella tuvo que salir porque tenía que atender otras cosas y él siguió hablando así, entonces el director que se quedó como sacado de onda y en un par de ocasiones el mismo director le corregía así de “él” o “Tadeo”, pero al sujeto le valía.</i></p> <p><i>Entonces me preguntaron que si tenía problema en regresar mis cosas a mi lugar para dejarle ese lugar al tipo yo dije que no, cuando salimos hice lo que habíamos quedado, regresé las cosas a mi sitio y realmente lo que hice fue salirme de la oficina porque yo ya estaba superado por la situación, cuando voy saliendo justamente está el señor este y el grupo de personas hablando de como para ser hombre se necesita tener huevos, pero de una forma literalmente.</i></p> <p><i>25 minutos después regresé a la secretaria y de repente hay un silencio, así como sepulcral y resulta que una de mis compañeras, una señora reunió a todos los hombres de ahí y les empezó a literalmente a gritar que me respetaran y cosas así. Con eso se logró la separación definitiva de los bandos en la oficina.</i></p> <p><i>También situaciones como que no entro al baño ahí en la oficina, sino que voy a un edificio contiguo que también es de la secretaria, entonces prefiero caminar, salir y subir tres pisos a estar ahí, dado que tengo que pasar por dónde está ese grupito de personas y si ellos mismos se encierran en el baño por hacerles bromas a los suyos,</i></p>

no me gusta la idea siquiera de pensar que vayan a tener algún tipo de ocurrencia dado que con las autoridades no ha pasado nada.

PT2 *en todos los ambientes laborales hay, que la carrilla que el llevarse y todo eso y que de pronto hacen comentarios que te hacen sentir incomodo, eso me ha tocado, a lo mejor y a veces ni siquiera es para uno, pero si se siente uno incomodo cuando empieza a escuchar comentarios que son lgbtfobicos, que empiezas a sentir que no estas en un espacio tranquilo o en paz. Imagínate a lo mejor no sabe mi entorno de mí, y yo digo bueno, le voy a tener confianza a esta persona para decirle, pero esa persona acaba de hacer una broma sumamente transfobica, cómo me voy a sentir. Y a lo mejor esa persona no piensa que le puede afectar a alguien más porque en su mundo no hay un persona diversa dentro del entorno laboral, pero si llega a hacer a sentir no bien, ya no estoy como tan seguro, si se dan cuenta qué me va a pasar, me van a despedir, me van a hacer burla, hacer carrilla.*

De hecho, te doy un ejemplo, el año pasado me lastimé las manos y yo tenía un seguro de gastos médicos y precisamente teníamos convenio con el hospital, entonces estuve internado y pasa que ocupo ir a quirófano, no necesitan quitarme mi bata, porque mis heridas eran mis manos, pero tenía la pura bata, entonces yo me quedo pensando, ¿será que se dieron cuenta? Y si se dieron cuenta, empieza el chisme de un lado a otro, ¿voy a tener la misma aceptación? O voy a empezar a tener carrilla o me van a hacer mala cara, porque pues el ambiente laboral al final de cuenta si es algo importante.

PT3 *a mí me tenían trabajando en las aulas cuando no estaba trabajando nadie, a mí me tenían de 2 a 5 de la tarde, sabiendo, si recordamos en pandemia, las personas que somos enfermas crónicas, se supone que no estábamos trabajando, eso fue uno de los primeros puntos.*

Cuando conozco yo al director, todo bien, después me presentó a la directora de la mañana y ya, pues me daban indicaciones. Error fue cuando yo conocí a la supervisora de zona, porque la supervisora de zona en el momento que me vio me dice “me puedes traer tu envío por favor” pero así tronándome los dedos. Le llevo yo el envío y es cuando se presenta conmigo, me dice mi nombre es, se llamaba Silvia, “Soy la supervisora de la zona, ¿cuál es tu nombre?” le digo mi nombre es Dayana, “no te estoy preguntando tu nombre, no cómo te dicen. Le contesto ahí está mi acta de nacimiento y mi credencial de elector. Ella dice “Ah, ¿naciste mujer?”, no soy una chica trans, “mejor nos hubieran dejado a doña Cuquita”, era la persona que estaba cuidando la escuela antes de que yo llegara.

Me dice “yo no entiendo por qué en vez de darle la base a doña Cuquita, por qué me mandaron a un transexual” y yo me preguntaba cuál es el problema, yo estoy aquí para cumplir mi trabajo no estoy para complacerla a usted, yo se lo dije, esto fue un viernes.

El lunes a las 12 del día me marca el director y me dice “oye que estamos en la escuela, están los maestros aquí, te están esperando para una junta de maestros, para que todos te conozcan”, a la cual no llegué porque no se me notificó a tiempo. Seguido de esto me llama la supervisora y me dice “es tu primera acta administrativa por haber faltado a una junta, donde se te está exigiendo que vengas”, aun si haberme notificado antes.

La señora hizo una reunión con todos los padres de familia de la escuela donde a mí me exhibió y les dijo ella “es la superintendente, pero se llama “PT3”, pero no es mujer,

es un trans, entonces ustedes saben si sus niños van a venir de primero a sexto a ver a un transexual hacer el aseo de las aulas”, así lo dijo la señora, y estoy hablando de SEP.

PT4 fueron pasando otra serie de eventos durante mi transición que se me dificultó la estancia en la empresa, por ejemplo te hacen tu correo electrónico con las primeras letras de tus nombres y luego tu apellido, pero cuando lo buscas por ejemplo en Gmail sale tu nombre y pues salía mi nombre y cuando venían al taller decían “oye pues un correo para hacer una cita y que me atiendan mi carro” igual les decía no pues este es mi correo, búscame, al día siguiente venían con el carro y me decían “no te encontré, solo me salía alguien similar a ti, pero el nombre de una chica, entonces no te encontré” entonces no me mandaban correo les daba pena a los clientes mandarme correo. Al principio fue un batallar para que me cambiaran el correo, tuve que pedir muchas autorizaciones para que en lugar de que saliera mi nombre nada más saliera como taller Zamora y no saliera mi nombre, ya como muy de a huevo lo cambiaron. Yo hablé con mi jefe y si le dije sabes que, pues por la situación muchos colaboradores me han dicho que no me encuentran en el correo, pero yo noto que a veces es su incomodidad de es que no si eres tú u otra persona que me aparece en el correo y como que me da pena preguntar, entonces muchos correos y mucha información no me está llegando. necesito que me cambies el correo, o yo no me voy a hacer responsable si no me llega algún correo y ya fue como se empezó a mover, tu mándame un correo y ya vemos y vamos a escalarlo y ver con tecnología haber que se puede hacer.

Otra que hasta la fecha no han podido resolver es mi gafete que no quieren corregir, mi nombre legal es Ángela y les decía yo que me quitaran una letra y no quieren hasta la fecha, porque quieren que haga el cambio legal, para poderlo hacer, entonces pues a mí me causaba mucha incomodidad portar el gafete, entonces lo que hice fue rayar la letra. Y con el gafete fui a recursos humanos y una de las chicas pues déjame ver que se puede hacer, e que es la primera vez que nos piden hacer esas cosas, lo mandamos a editar ya que el sistema nos manda la información con foto, el jefe se puso renuente y pide documentos legales, menciona él se llama ángel no voy a hacer ese tipo de modificación, yo ya no le moví a más pues porque que le podía decir.

A veces que nos hemos reunido que presenta el equipo del taller y conmigo pronuncia mi nombre legal y dice es el administrativo y no sé se crean esos silencios como incómodos, porque la gente no sabe si se equivocó o que pasa y ya lo ha hecho en varias ocasiones.

Ayer aplicó la misma, pero en un correo, puso mi nombre legal y lo copio a muchas personas, entonces yo le contesté que no usara mi nombre legal a menos que fuera estrictamente necesario.

¿Es peor que te hablen por tu nombre legal frente más personas porque ya les expresaste que no, a lo mejor pueden justificarse pues ese es tu nombre no? Pero si tú ya lo expresaste ya tú mismo lo entiendes como que te están violentando, si hay más personas que no saben que res trans el hecho de que te expongan frente a más personas no sabes cómo vayan a tomarlo bien o no sé, a lo mejor alguien no escucho y no hay problema, si alguien no lo toma bien tú no sabes si alguien más te vaya a violentar por eso por algo que para ellos es algo simple pero para nosotros es un poco más de violencia porque, por ejemplo yo entro al baño de hombres, no puedo entrar al baño de mujeres, el ambiente es de puros hombres y es mi decisión si quiero decirles si soy trans o no, porque muchas situaciones pueden pasar.

Anteriormente entraba al baño de mujeres sentía que a lo mejor mi idea era, a lo mejor se pueden incomodar un poco los hombres.

PT5 *Además de ser un hombre trans, los principales rasgos de violencia son por mi discapacidad, por eso me corren de los empleos.*

PT6 *lo más cercano a la experiencia de violencia en un trabajo es enfrentarme a los comentarios que pueden llegar a incomodarnos, como en Farmacias Especializadas, que pueden llegar a ser homofóbicos y transfóbicos*

Fuente: elaboración propia

Algunas de estas manifestaciones han tenido diversas consecuencias en la salud de las personas trans e incluso legales, pero nunca consecuencias directas hacia los agresores como lo muestran los testimonios de PT 1, 2 y 3, sin embargo, en los casos de PT 4 no ha habido ninguna consecuencia visible, por su parte los casos de PT 5 y 6 han culminado en el desempleo. Todo esto nos lleva a la reflexión de que además de sufrir violencia directa en las organizaciones, las consecuencias directas de estos hechos, las pagan las mismas víctimas, quedando impune el agresor.

PT1: empecé con ataques de ansiedad más frecuentes, me costó muchísimo ir al día siguiente porque el tipo me perseguía y cosas, así como para tratar de hablar conmigo, pero pues realmente de qué hablas con esas personas. Porque hice el oficio al sindicato, me dijeron que no procediera en Derechos Humanos porque justo era mi intención poner una denuncia, porque ya habían sido prácticamente 7 años de acoso de varias maneras y porque se iba a tomar como que yo iba actuar con alevosía hacia mi compañero al poner una denuncia y no avisarle. La verdad me resultó muy irónico porque actuar de la manera de un victimario eso es actuar con alevosía dado que tú tienes una intención de herir, pero nadie te dice prepárate para ser víctima, entonces se me hace como muy irónico que se tomara esa decisión, pero bueno me dijeron que ese era el procedimiento, que nos iban a citar a hablar y demás, obviamente no sucedió nada, el sujeto sigue ahí. A uno de ellos que fue el del comentario de “los pocos huevos” y demás, le dieron un permiso para irse y ya, ahí sigue todo eso.

PT 2: se vive con constante miedo e incomodidad, porque es un hospital con muchos compañeros, muchas áreas, entonces se tiene una información en un área y te prometo que en 3 minutos ya se tiene en todo el hospital, si es algo que me causa mucho estrés

PT 3: todo siguió igual hasta que logró que mi base federal de SEP fuera arrebatada, de que me hicieran un cese definitivo y es por ello por lo que yo terminé con SEP en demanda laboral y a ella yo le puse una demanda por acoso laboral y por discriminación por transfobia, pero aun así no procedió, mi caso nunca se movió, nunca avanzó.

6.6. Factores que propician la violencia en las organizaciones

Por último, el cuadro 11 muestra lo que desde la perspectiva de la y los entrevistados son los factores detonantes para propiciar espacios laborales violentos y poco tolerantes a la diversidad. Coincidiendo en que son cuestiones culturales arraigadas, que son llevadas a las organizaciones, aunado a características como la edad, ideologías, la ignorancia o las mismas jerarquías.

Cuadro 11. Factores que fomentan la violencia organizacional

Nombre	Testimonio
PT1	<i>es un espacio muy conservador y muy cerrado. La mayoría de las personas están en un rango de entre los 40 y 65 años más o menos y pues tienen esas ideas.</i>
PT2	<i>malamente todos somos bien diferentes, cada uno tiene su idea de lo que es correcto y lo que no, entonces si me han tocado compañeros que caen muchísimo en la transfobia, pero es porque ya tienen esa educación, esa cultura en ellos.</i>
PT3	<i>no se respeta a la gente, por la ignorancia, ignorancia de qué, de que no saben que es lo que se están topando en frente, desgraciadamente nuestro país ha sido toda la vida un país machista, un país donde los hombres son hombres y los hombres son los que mandan y las viejas se quedan en casa a cocinar y a hacer el aseo, desgraciadamente desde ahí estamos mal, desde el heteropatriarcado mexicano, estamos mal. Si hubiera un reeducación social otra cosa sería.</i>
PT4	<i>Hablando fríamente digamos en cuestión de mi gafete, de alguna manera es una gafete institucional, me imagino yo que a lo mejor es como muchas personas usan el gafete como para identificarse por fuera o para alguna situación, la empresa tiene varios convenios con varias instituciones, por ejemplo los colaboradores tienen algún descuento, entonces me imagino y quiero pensar que a lo mejor es como si fuera que me dieran un gafete falso como tal ángel no labora en la empresa y quieran evitarse</i>

problemas, quiero imaginarme que eso les causa conflicto, pero yo no veo que les pueda causar conflicto, es más bien creo que es transfobia, no hay una razón para que te hablen con tu nombre legal en frente de más personas.

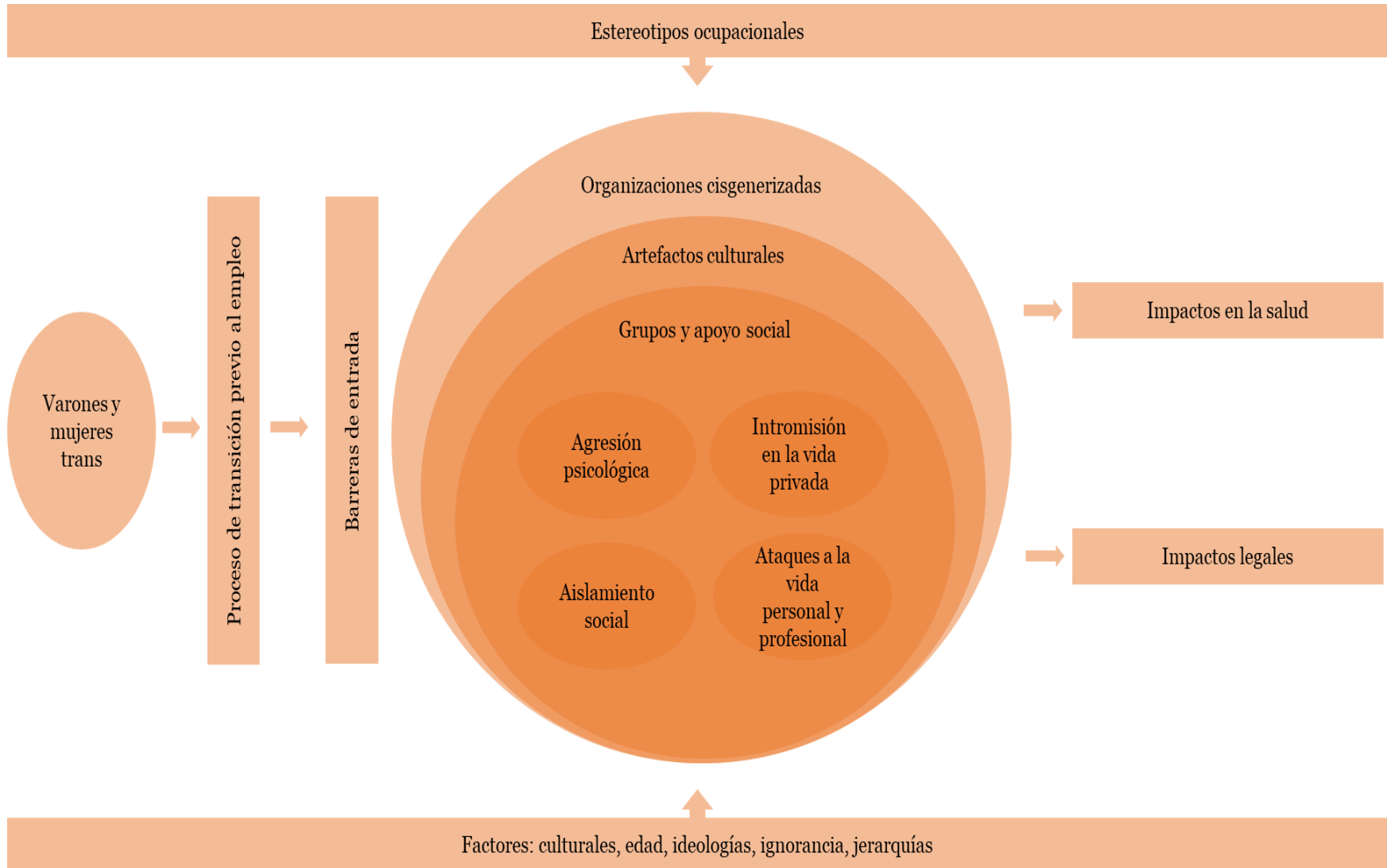
Tienen carteles pegados donde dice que la empresa no se discrimina a nadie por cuestiones de sexo, raza, religión, orientación sexual, personas discapacitadas. También hay un número de teléfono de la línea te escucha, es una empresa externa en donde tú puedes marcar si hay algún tipo de violencia, se supone que lo escalan con las personas que fue el problema, yo no lo he usado porque hasta cierto punto trato de corregirlos, pero si se valen de su jerarquía cuando son personas más abajo de ti, les dan más confianza abusan de su jerarquía.

La misma directora, pero está en otra área, la he visto pero no sé cómo se llama, solo la he visualizado que, si es más femenina, pero no sé si sea gay o mujer trans, pero no sé si yo he escuchado comentarios despectivos hacia a ella o él no sé, que a lo mejor también los han dicho de mi pero no los he escuchado porque yo estoy presente y siento que a veces con las mujeres trans o personas gays que son más afeminados siempre tienden a ser un poco más agresivos y expresarse más gachos con ellas. Yo si he visto que hay ese tipo de discriminación, no sé si se lo digan directamente, pero si entre los mismos directivos como que entre ellos, yo digo que si es un reflejo de lo que pasa afuera porque por fuera vas a hacer más aceptado un hombre trans que una mujer trans, siempre donde te pares creo que le van a tirar más bulling a una mujer trans que aun hombre trans.

Fuente: elaboración propia

La figura 5 sintetiza los resultados principales de esta ICR, en donde se observa que las mujeres y varones trans optan por realizar su transición previa a la entrada o búsqueda del empleo, lo cual genera para ellas y ellos algunas barreras de entrada a las organizaciones formales. Una vez dentro de las organizaciones, las personas *trans* se insertan en una lógica de organizaciones cisgenerizadas, las cuales a partir de los artefactos culturales visibles y la formación de grupos y redes de apoyo social se enfrentan a múltiples manifestaciones de violencia materializadas en agresiones psicológicas, aislamiento social, intromisión en la vida privada y ataques a la vida profesional y personal. Lo cual tiene repercusiones legales y en la salud de las personas *trans*. Todo esto se inserta en un sistema que: 1) institucionaliza los estereotipos ocupacionales y 2) aporta factores culturales, ideológicos, demográficos y jerarquizantes. Ambos elementos ejercen influencia en las organizaciones y propician ambientes violentos y desiguales.

Figura 5. Violencia en las organizaciones hacia personas *trans*



Capítulo VII. Conclusiones

En la actualidad, las organizaciones ya no se limitan a un conjunto de operaciones y funciones, ahora el debate se encuentra en que las organizaciones buscan de alguna manera satisfacer necesidades propias de la organización, pero también de todos aquellos participantes de estas. Esto es lo que caracteriza, desde un punto de vista particular, el cambio paradigmático que estamos presenciado, donde prevalece el humanismo y la necesidad de reconocer a la otredad. las organizaciones modernas. Esto permite concebir de forma distinta a las organizaciones y los fenómenos que ocurren dentro de ellas. De ahí la necesidad de analizar, comprender y apreciar a las organizaciones desde un enfoque social y humano.

Las organizaciones se encuentran bajo una dinámica ontológica, donde a nivel organizacional son influenciadas por el medio ambiente que las rodea como: las políticas, los factores económicos, los factores sociales y los factores culturales, entre otros. El factor cultural es imprescindible para comprender las dinámicas organizacionales, ya que la estas se ven influenciadas por culturas nacionales que pueden tener características particulares que fomenten actitudes y comportamientos negativos dentro de ellas, como es el caso de esta investigación.

Se dice que la mejor forma de relacionarse en las organizaciones es a través de la creación de vínculos y lazos sociales que permitan un mejor desempeño en las actividades laborales, pero también como un punto de sostenimiento para hacer frente a las dinámicas culturales de las organizaciones, en ese sentido, las redes expresivas que ofrecen vínculos de amistad y apoyo social al interior de las organizaciones permiten la adopción de los individuos de diferentes identidades y roles posibles. Sin embargo, cuando alguno de los miembros de las organizaciones no logra crear este vínculo social, difícilmente podrá asegurar el vínculo instrumental y por ende no habrá un desempeño adecuado, ni satisfacción laboral que eventualmente terminará por la salida del individuo de la organización, como ha quedado demostrado en esta investigación.

En ese sentido, la tendencia actual de los estudios organizacionales debe seguir un camino que permita comprender la composición de estos vínculos y otros factores que influyen en el comportamiento de las personas y que eventualmente pueden tener consecuencias positivas o negativas para las personas y para las mismas organizaciones, por ello, la organización debe pensarse desde lo humano y no desde lo instrumental únicamente.

En ese sentido es necesario repensar diversas teorías de la organización desde una perspectiva que contemple y atienda las desigualdades de género presentes en los mercados de trabajo contruidos a partir de la globalización, la privatización y la liberación económica. No sólo para lograr la igualdad de oportunidades y desarrollo para las mujeres, sino para disminuir la desigualdad laboral, económica y social a la que se enfrentan la comunidad LGTTTIQ+, en especial, aquellas poblaciones más vulnerables como la comunidad *trans*.

La violencia en las organizaciones es un tema crucial que deben atender los Estudios Organizacionales, pero desde un visión interseccional que permita vislumbrar las potencialidades de la violencia en grupos vulnerables y diversos. Esta investigación, a partir de sus revisiones bibliográficas y construcción de casos empíricos tiene los siguientes hallazgos:

Las organizaciones tienen una estructura cisgenerizada, como consecuencia de un binarismo basado en la relación varón-mujer, donde todo aquello que sale de este binarismo es violentado de diversas formas.

Existen estereotipos ocupacionales en función de la orientación sexual, principalmente de los hombres. En cuanto a las personas *trans*, también existen estereotipos y se espera que estas se desempeñen en tres labores recurrentes: el show nocturno, estilismo y trabajo sexual.

Las personas trans que sufren violencia se encuentran entre los 28 y los 35 años de edad.

Existe una mayor posibilidad de que los hombres trans obtengan un trabajo formal y sean más aceptados que una mujer trans.

Las personas trans se enfrentan a diversas barreras de entrada al competir por un empleo, principalmente aquellas relacionadas con la documentación legal por el cambio de sexo.

Las personas trans prefieren hacer su proceso de transición antes de buscar un empleo por miedo al rechazo y la discriminación.

Cuando las personas trans logran entrar a laborar a las organizaciones se enfrentan a múltiples manifestaciones de la violencia que son visibles y perceptibles para la víctima y para las personas cercanas a estas.

En todos los casos se presentan violencias que por su naturaleza buscan: agredir psicológicamente a través de menospreciar a las personas, ningunear, ignorar, excluir, fingir o invisibilizar a las personas; una intromisión en la vida privada mediante burlas y ataques por razón de la identidad y expresión de género; aislamiento social mediante la división entre compañeros de trabajo; y mediante ataques directos a la vida profesional y personal de las personas en cuestión.

La dominancia de la violencia es principalmente horizontal y vertical, en ningún caso se observó violencia que por su relación jerárquica fuera mixta o vertical ascendente, esto se podría explicar por la conformación de grupos y apoyos social, en por lo menos en tres de los seis casos.

La conformación de grupos (a favor y en contra) y la existencia del apoyo social en el interior de las organizaciones es fundamental para contrarrestar o incrementar la violencia.

Algunas las manifestaciones de la violencia han tenido diversas consecuencias en la salud de las personas trans e incluso legales, pero nunca consecuencias directas hacia los agresores.

Los factores detonantes para propiciar espacios laborales violentos y poco tolerantes a la diversidad, son consecuencia de cuestiones culturales arraigadas, que son llevadas a las organizaciones, aunado a características como la edad, ideologías, la ignorancia o las mismas jerarquías.

Se reconoce que esta investigación tuvo limitaciones para poder ahondar más en esta problemática organizacional debido a razones como:

1. Las personas trans, específicamente las mujeres, se muestran renuentes a querer participar en este tipo de investigaciones, porque dicen estar cansadas de ser objeto de estudio y no tener beneficios.
2. Se debe reconocer que falta una visión de lado de las organizaciones y sus participante, sin embargo, por la complejidad y politización del tema, las organizaciones y sus participantes no mostrarían elementos que permitirán hacer un análisis más profundo de las violencias y sus detonantes.
3. Existe poca población trans en empleos formales que puedan contribuir a una mayor caracterización de las organizaciones donde se generan actos de violencia.

En ese sentido se sugiere plantear líneas futuras de investigación para seguir vinculando a las organizaciones a nivel doctoral con poblaciones vulnerables e históricamente violentadas, dichas líneas pueden ser:

1. La justicia organizacional y su papel en la inclusión de poblaciones vulnerables y el discurso de las cuotas arcoíris.
2. El surgimiento de organizaciones contestatarias frente al sistema en pro de la defensa de los derechos humanos de las poblaciones vulnerables
3. La configuración de un sistema Heterosexual, Patriarcal, Étnico-Racial y Capitalista en las organizaciones.

Por último, es necesario recalcar que esta ICR contribuye al conocimiento científico en el campo de las Ciencias Sociales ya que permite observar cómo las organizaciones replican una estructura social basada en enaltecer las masculinidades del sistema heteropatriarcal. Además, explica a nivel teórico cómo las estructuras organizacionales configuran organizaciones cisgénero, sexistas y heterosexuales

refutando la idea de que las organizaciones son neutras al género de las personas. Además, de explicar cómo las minorías sexuales (y en general los grupos vulnerables) se enfrentan a organizaciones que por su estructura y la cultura son reprimidas y excluidas de los ámbitos formales. Lo anterior se contrasta con casos empíricos que demuestran en situaciones reales lo explicado teóricamente.

En ese sentido, esta ICR tiene impacto social ya que se busca contribuir a partir de la comprensión de la violencia hacia las personas *trans*, crear proyectos de política pública para la inclusión de este grupo vulnerable a las organizaciones privadas y públicas. Además, permite concientizar a las y los lectores de esta ICR sobre la importancia de comprender a las organizaciones como un medio para lograr la justicia social y la construcción de sociedad libres e igualitarias.

De este modo, esta investigación aporta a la solución de problemas prioritarios considerados en el Programa Nacional Estratégico del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONHACYT) en relación con la cultura y la educación. Además, el proyecto se enmarca en los postulados del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024 que busca un desarrollo respetuoso orientado a subsanar y no a agudizar las desigualdades rechazando todo tipo de discriminación. Asumiendo el trabajo en el eje de política y gobierno del PND contribuyendo a la libertad e igualdad.

Referencias

- Alvesson, M., Sandberg, J., & Einola, K. (2022). Reflexive design in qualitative research. *The SAGE handbook of qualitative research design*, 23-40.
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. *Classics of organizational theory*, 6, 450-459.
- Alvarado, K. C. (2021). La violencia contra las mujeres trans en los espacios públicos: Entre el acoso sexual y la transfobia. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 32(1).
- Álvarez-Gayou, J. L. (2003). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología
- Arciniega, R. S. (2009). *El acoso moral (mobbing) en las organizaciones laborales*. *Psicología Iberoamericana*, 17(2), 13-23.
- Arellano, G. D. (2020). *Curso de Teoría de la Organización. Sesión 1. Presentación: organización, individuo y sociedad*. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=y3i2-HRgT8k>
- Babeau, O., & Chanlat, J. F. (2008). La transgression, une dimension oubliée de l'organisation. *Revue française de gestion*, (3), 201-219.
- Baggio, M. C. (2017). About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity. *REGE-Revista de Gestão*, 24(4), 360-370.
- Balbuena, R. (2010). La construcción sociocultural de la homosexualidad. Enseñando a vivir en el anonimato. *Culturales*, 6(11), 63-82.
- Barba, A. (2003). Organización y cultura Controversia, complejidad y realidad. *Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (55), 7-12.
- Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales: tres campos de conocimiento, tres identidades. *Revista Gestión y estrategia*, (44), 139-151. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2013n44/Barba%20>

- Barnett, G. A. (1988). Communication and organizational culture. *Handbook of organizational communication*, 101-130.
- Barriga, O., & Henríquez, G. (2003). La presentación del objeto de estudio. *Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, (17).
- Baspineiro, R. (1 de julio de 2022). Orgullo LGBTIQ+ en Bolivia: una mirada desde lo indio y marica. *El salto*. <https://www.elsaltodiario.com/lgtbiq/orgullo-bolivia-aymara-quechua-mirada-cholo-indio-marica>
- Bedriñana, K. (2016). Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos: Análisis de los Informes del Comité de Derechos Humanos en Latinoamérica. *Revista de Paz y Conflictos*, 9(1), 261- 278.
- Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social: Significado y medida*. Ariel.
- Bourdieu, P. (1979). *La distinción: criterio y bases sociales del gusto*. taurus.
- Bouterse, J. (2014). Contingency, Nature and Hermeneutics in History of Science. *Journal of the Philosophy of History*, 8(2), 291-310.
- Boyer, P. C. (1996). La sociología de Pierre Bourdieu. *Reis*, 75-97.
- Brewerton, Paul y Lynne Millward (2001) *Organizational research methods: a guide for students and researchers*. California, Sage.
- Bringas, A. S. (1986). Marxismo y feminismo: mujer-trabajo. *Nueva Antropología*, 8(30), 67-76.
- Briones Cedeño, K. L., & González Calzadilla, C. S. (2019). La universidad contemporánea y la gestión del talento humano. Apuntes y reflexiones. *Revista San Gregorio*, (35), 81-93.
- Broussine, M. P. (2008). Creative methods in organizational research. *Creative Methods in Organizational Research*, 1-184.
- Brown, S. D., & Reavey, P. (2017). Dark organizational theory. *Journal of Cultural Economy*, 10(3), 280-295.

- Bryman, Alan (1989) *Research methods and organization studies*. London, Routledge.
- Buis, B. C., Ferguson, A. J., & Briscoe, J. P. (2019). Finding the “I” in “Team”: The role of groups in an individual's pursuit of calling. *Journal of Vocational Behavior, 114*, 88-99.
- Burrell, G. & Morgan, G. (2017). *Sociological paradigms and organizational análisis: Elements of the sociology of corporate life*. Routledge.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.
- Canessa, M. (2006). Los derechos humanos laborales en el derecho internacional (tesis doctoral). Universidad Carlos III de Madrid, España.
- Capistrán, M. (2018). Un día como hoy hace más de ciento. En Schuessler, M. K., & Capistrán, M. (Eds.). (2018). *México se escribe con J: Una historia de la cultura gay*. Penguin Random House Audio.
- Carpizo, J. (2011). Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características. *Cuestiones constitucionales, (25)*, 3-29.
- Castañeda, M. (2019). *Una vida homosexual. Ser gay: 50 años de reflexión y aprendizaje*. Grijalbo.
- Chanlat, J. F. (2021). Gestión y subjetividad en el trabajo en el mundo euroamericano: tres posturas principales. *Innovar, 31(79)*, 27-41.
- Chanlat, J. F., Dameron, S., Dupuis, J. P., De Freitas, M. E., & Ozbilgin, M. (2013). Management et Diversité: lignes de tension et perspectives. *Management international, 17*, 5-13.
- Chávez, C. A. F. (2019). El movimiento LGBT en México. *Revista Direitos Culturais, 14(34)*, 275-306.
- Chávez-Toledo, L. E. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Perspectiva, 19*.
- Clegg, Stewart R. y Cynthia Hardy (1996), “Organizations, Organization and Organizing”, en Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord, *Handbook of Organizations Studies*, Sage, Londres, pp. 1-28

- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas. (2018). *Diagnostico nacional sobre la discriminación hacia personas LGBTI en México. Derecho al trabajo*.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/459448/Diagn_sticoNacionalTrabajo_CEAV_OK.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (2019). Informe empresas y derechos humanos: estándares interamericanos.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH]. (2019). Recuperado de:
<https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [Conapred] (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*.
http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [Conapred] (2017). *Ficha temática. Orientación sexual, características sexuales e identidad y expresión de género*.
http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica_LGBTI.pdf
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [Conapred] (2018). *Ficha temática. Orientación sexual, características sexuales e identidad y expresión de género*.
http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica_LGBTI.pdf
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED]. (s.f). *Ficha temática. Discriminación por Identidad de Género*.
<https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20PTrans.pdf>
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred). (2021). *Encuesta sobre discriminación en la Ciudad de México*.
<https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/EDIS2021-11122021.pdf>
- Cordero, M. C. (2012). Historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa. *Revista Griot*, 5(1), 50-67.

- Cortés, F., & Ruvalcaba, R. M. (1987). Métodos estadísticos aplicados a las ciencias sociales: análisis de asociación. *México, El Colegio de México*.
- Creswell, J. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Cuevas, M. (1998). Las tres generaciones de los derechos humanos. Recuperado de: http://www.cdih.gob.pe/cdih/wp-content/uploads/2017/02/5.DDHH_.pdf
- De Diputados, C. (2012). Constitución política de los estados unidos mexicanos. *México: Cámara de diputados*.
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D., & Ispas, D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue canadienne des sciences de l'administration*, 34(2), 121-132.
- D'Iribarne, P. (2003). Lo universal y lo cultural en el funcionamiento de las organizaciones. *Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (55), 53- 68.
- Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) (2022). Consultado en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endise g/Resul_Endiseg21.pdf
- Escobar, M. R. (2013). La politización del cuerpo: subjetividades trans en resistencia. *Nómadas*, (38), 133-149.
- Etzioni, A. (1972). *Organizaciones modernas*. Unión Tipográfica Editorial Hispanoamericana [UTEHA].
- Forrester, J., & Vigier, A. (2017). Diversidad e inclusión en la cultura organizacional. Trabajo Final de Ingeniería Industrial. Universidad Católica Argentina. Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias.
- Fregoso, J. (9 de junio de 2018). Gays, indígenas y de piel morena: una triple pesadilla de discriminación en México. *Infobae*.

- <https://www.infobae.com/america/mexico/2018/06/09/gays-indigenas-y-de-piel-morena-una-triple-pesadilla-de-discriminacion-en-mexico/>
- Fuentes-Valdivieso, R. (2013). *Acoso laboral o mobbing y violencia de género*. *Revista de Sanidad Militar*, 67(1), 33-37.
- Fundación Arcoíris. (2018). *Diagnostico nacional sobre la discriminación hacia personas LGBTI en México. Derecho al trabajo*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/459448/Diagn_sticoNacionalTrabajo_CEAV_OK.pdf
- Galtung, J., Fischer, D., & Fischer, D. (2013). *Johan Galtung: Pioneer of peace research* (Vol. 5). New York: Springer.
- Gómez Bueno, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers: revista de sociologia*, (63/64), 0123-140.
- Gómez, F. L. (14 de septiembre de 2023). Ocupa México segundo lugar a nivel mundial en transfeminicidios. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/notas/2023/09/14/capital/mexico-ocupa-segundo-lugar-a-nivel-mundial-en-transfeminicidios/>
- Gonçalves, J. V. R., & Trujillo, R. A. S. (2020). Da Esquina Ao Escritório: Uma Análise Sobre A Ausência De Mulheres Transexuais No Mercado De Trabalho Formal Em Goiás. *Pensamiento Americano*, 13(26), 33-50.
- González Romero, M. H. (2021). Vestidas para marchar. Travestismo, identidad y protesta en los primeros años del Movimiento de Liberación Homosexual en México, 1978-1984. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 7.
- Hancock, A. J., Clarke, H. M., & Arnold, K. A. (2020). Sexual orientation occupational stereotypes. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103427.
- Hatch, Mary Jo 1997, *Organization Theory. Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*, Oxford University Press, Oxford New York, pp. 2-12.

- Hatmaker, D. M. (2015). Bringing networks in: A model of organizational socialization in the public sector. *Public Management Review*, 17(8), 1146-1164.
- Hirose, L. M. (2000). Diversidad y similitud organizacionales. Perspectivas y controversias. Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, (48), 35-52.
- Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). Culturas y Organizaciones: Software mental: cooperación intercultural y su importancia para la supervivencia. McGraw-Hill
- INMUJERES (2018). Instituto Nacional de las Mujeres. *Vida sin Violencia*. México. Recuperado de: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/vida-sin-violencia>
- Jarzabkowski, P., Mohrman, S. A., & Scherer, A. G. (2010). Organization studies as applied science: the generation and use of academic knowledge about organizations introduction to the special issue. *Organization Studies*, 31(9 y 10).
- Kish Bar-On, K., & Lamm, E. (2023). The interplay of social identity and norm psychology in the evolution of human groups. *Philosophical Transactions of the Royal Society B*, 378(1872), 20210412.
- Kowii, I. (19 de abril de 2019). Silencios entre los indígenas: la homosexualidad. *Nuevapacha*. <https://nuevapacha.home.blog/2019/04/19/silencios-entre-los-indigenas-la-homosexualidad/>
- Krijnen, C. (2015). The very idea of organization. Boston, Brill.
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de la sección*, 47, 216-229.
- Leedy, P. D. & Ormrod, J. E. (2016). Practical research: planning and desing. New Jersey. Pretince-Hal
- Ley Federal del Trabajo [LFT] (2019).

- Lisbona, B. A. (2005). La diversidad en las organizaciones. En Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización. Pearson-Prentice Hall*. Pp. 279-300.
- Lizárraga, C. X. (2018). Un devenir de visibilidad y voces. En Schuessler, M. K., & Capistrán, M. (Eds.). (2018). *México se escribe con J: Una historia de la cultura gay*. Penguin Random House Audio.
- Lugo, J. (2017). Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales. En Comisión Nacional de los Derechos Humanos (Ed.), *Los derechos humanos laborales*. (pp. 15-92). Ciudad de México, México.
- Lugo, ME (2017). *Acoso laboral "Mobbing"*. Centro Nacional de Derechos Humanos. México
- Luhmann, Niklas 1997, *Organización y decisión. Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo*, UIA-Anthropos, México, 3-38.
- March, James J. 1989, *Decisions and Organizations*, Blackwell, New York, pp. 101-115.
- Martin, J., Frost, PJ y O'Neill, OA (2006). Cultura organizacional: más allá de las luchas por el dominio intelectual. *El manual de estudios de organización*, pp. 725- 753
- Miller, Susann J., David J. Hickson y David G. Wilson. (1996). "Decision Making in Organizations", en Clegg. Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord, *Handbook of Organizations Studies*, Sage, London, pp. 293-312.
- Miner, K. N., & Costa, P. L. (2018). Ambient workplace heterosexism: Implications for sexual minority and heterosexual employees. *Stress and Health*, 34(4), 563-572.
- Mott, L. (1997). Etno-historia de la homosexualidad en América Latina. *Historia y sociedad*, (4), 123-144.
- Oficina del Alto Comisionado de la Organización de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ONUDH] (2019). Recuperado de: https://www.hchr.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=448&Itemid=249

- Olabuénaga, J. I. (2007). Metodología de la investigación cualitativa. Metodología de la investigación cualitativa, 1-342.
- Organización de Estados Americanos [OEA] (2020). Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/introduccion.asp>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1919). Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia).
- Osorio, J. (2011). Crisis estatal y violencia desnuda: la excepcionalidad mexicana. En J. Osorio. (Coordinador), *Violencia y crisis del estado* (pp. 33- 62). DF, México: Mc Editores.
- Ozturk, M. B., & Tatli, A. (2016). Gender identity inclusion in the workplace: broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(8), 781-802.
- Pérez, A., & Guzmán, M. (2015). Los estudios organizacionales como programa de investigación. *Cinta de moebio*, (53), 104-123.
- Perrow, C. (1991). A society of organizations. *Theory and Society*. 20(6), 725-762.
- Pfeffer, J. 2000, *Nuevos rumbos en la Teoría de la Organización. Problemas y posibilidades*. Oxford.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* (Vol. 67). Editorial Sal Terrae.
- Pratt, M. G. (2009). From the editors: Fort he lack of a biolerplate: Tip son writing up (and reviewing) qualitative research. *Academy of management journal*, 52(5), 856-862.
- Quecebo, R. y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (Nº14), Universidad del País Vasco/EuskalHerrikoUnibertsitateaVitoria-Gazteis, España, pp. 5-39. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>

- Reyes, D., & Almontes, E. G. (2014). Sexualidad, Salud y Sociedad. *Sexualidad, Salud y Sociedad-Revista Latinoamericana*, (17), 98-123.
- Riquelme, A. (2006). *Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo*. *Ciencias sociales online*, 3(2), 39-57.
- Rodríguez-Castellanos, A., de Goñi Oslé, J. M., & Guzmán, J. A. D. (2019). Complejidad, Personas y Organización: ¿Hacia un Nuevo Humanismo? In Murata, K. y Arias-Oliva, M. (Coord.): *XXVIII Congreso Internacional de AEDEM-2019 AEDEM International Conference. Management in a Smart Society: Business and Technological Challenges* (pp. 629-650).
- Ruiz, R., & Ayala, F. J. (2000). El método en las ciencias: epistemología y darwinismo (No. 001.42 R8). Mexico City: Fondo de cultura económica.
- Salas, H. (2011). Investigación Cuantitativa (Monismo Metodológico) y Cualitativa (Dualismo Metodológico): El status epistémico de los resultados de la investigación en las disciplinas sociales. *Cinta de moebio*, (40), 1-21.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*.
- Schuessler, M. (2018). Una macana de dos filos. En Schuessler, M. K., & Capistrán, M. (Eds.). (2018). *México se escribe con J: Una historia de la cultura gay*. Penguin Random House Audio.
- Segato, R. L. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia: ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Sewell, G. y Barry, W. (1992). "Someone to watch over me: surveillance, discipline and the just-in-time labour process. *Sociology*, vol. 26, núm. 2, pp. 271-289.
- Simon, Herbert 1988, El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa, Aguilar, Buenos Aires, pp. 1-20 y 59-117
- Sousa, A. A. (1996). El constructivismo estructuralista: La teoría de las clases sociales de Pierre Bourdieu. *Reis*, 145-172.
- Taylor, SJ y Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación (Vol. 1). Barcelona: Paidós.

- Tokman, V. E. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. Cepal.
- Torns, T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de relaciones laborales*, 6(0), 81.
- Tovar, L. A. R. (2007). Mapa de las teorías de la organización: una orientación para empresas. *Gaceta Ide@s CONCYTEG*, 2, 30.
- Tsoukas, Haridimo (2005) Complex knowledge: studies in organizational epistemology. Oxford, Oxford University. pp. 297-393
- Udearroba. (12 de octubre de 2017). *Conceptos de organización*. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=8OR7nULOjA>
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). La investigación cualitativa. Estrategias de investigación cualitativa, 23-64.
- Vilaboy, S. G. (2014). *Breve historia de América Latina*. Editorial de Ciencias Sociales
- Wade, P., Giraldo, F. U., & Vigoya, M. V. (2008). Identidades racializadas y sexualidades en América Latina. A manera de Introducción. *Raza, etnicidad y sexualidades. Ciudadanía y multiculturalismo en América Latina*, 17-40.
- Woodward, Joan 1975, "Management and Technology", en Pugh, D. S., Organization Theory, Penguin Books, Londres, pp. 56-71
- Yadav, D. (2022). Criteria for good qualitative research: A comprehensive review. *The Asia-Pacific Education Research*, 31(6), 679-689.
- Yáñez, A. E. (2014). Nuevas condiciones de trabajo y de los asalariados, nuevos procesos organizacionales. *Veredas: Revista del Pensamiento Sociológico*, (esp), 135-171.
- Yavorsky, J. E. (2016, December). Cisgendered organizations: trans women and inequality in the workplace. In *Sociological Forum* (Vol. 31, No. 4, pp. 948-969).



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE EXAMEN DE GRADO



Nº. 00167

Matrícula: 2213801580

Aproximación a las múltiples manifestaciones de violencia en las organizaciones hacia personas trans. Una mirada desde la cultura organizacional.

En la Ciudad de México, se presentaron a las 14:00 horas del día 7 del mes de noviembre del año 2023 en la Unidad Ixtapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DR. ANGEL WILHELM VAZQUEZ GARCIA
DRA. ALEJANDRA ELIZABETH URBIOLA SOLIS
DR. ANTONIO ELIAS ZARUR OSORIO

ALFONSO TONATIUH TORRES SANCHEZ
ALUMNO

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretario el último, se reunieron para proceder al Examen de Grado cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

MAESTRO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE: ALFONSO TONATIUH TORRES SANCHEZ

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

Aprobar


REVISÓ



MTRA. ROSALVA SERRANO DE LA PAZ
DIRECTORA DE SISTEMAS ESCOLARES


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

DIRECTOR DE LA DIVISION DE CSH




DR. JOSE REGULO MORALES CALDERON

PRESIDENTE



DR. ANGEL WILHELM VAZQUEZ GARCIA

VOCAL



DRA. ALEJANDRA ELIZABETH URBIOLA SOLIS

SECRETARIO



DR. ANTONIO ELIAS ZARUR OSORIO