

# La familia y la construcción del posicionamiento laboral de las mujeres. Un análisis desde el Trabajo Social<sup>1</sup>

## The family and the construction of work positioning in women. An analysis from Social Work

Teresita del niño Jesús Carrillo-Montoya\*

Leonor Tereso-Ramírez\*\*

Elizabeth González-Ramírez\*\*\*

### Resumen

Esta contribución es un análisis inicial para conformar un referente teórico conceptual de la categoría *posicionamiento laboral*. Se entiende que el posicionamiento laboral es un hecho observable, resultado de un proceso reflexivo de los sujetos sociales, dentro de los límites de la estructura y la acción, y como resultado del manejo de sus propias estrategias que les han permitido ser visibles en un espacio como el mercado de trabajo. El proceso de motivación, intención y reflexión que hacen tres mujeres participantes en este estudio, desde sus circunstancias familiares, fueron plataforma para la construcción de su posicionamiento laboral. El análisis discursivo facilita un acercamiento que, desde el Trabajo Social y el género, permite el entendimiento de las dinámicas familiares que determinan acciones de los

---

<sup>1</sup> Los resultados de la contribución son parte del proyecto *La construcción del posicionamiento laboral en la población con rezago educativo desde los espacios públicos y privados* de estancia posdoctoral en el que la Dra. Teresita del niño Jesús Carrillo Montoya fue becada por el CONACyT en la Universidad Autónoma de Baja California.

\* Doctora y Maestra en Ciencias de la Educación por la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), licenciada en Trabajo Social por la UAS, profesora de la Facultad de Trabajo Social de la UAS. Correo electrónico: [teresita.carrillo.montoya@gmail.com](mailto:teresita.carrillo.montoya@gmail.com)

\*\* Doctorante en Trabajo Social y género por la Universidad Autónoma de Sinaloa, Maestra en ciencia y licenciada en Trabajo Social por la UAS, profesora de la Facultad de Trabajo Social de la UAS.

\*\*\* Doctora en Psicología por la Universidad Autónoma de Sinaloa, licenciada en psicología por la UAS, profesora de la Facultad de Psicología de la UAS.

Recibido: 09 de junio de 2017 Aprobado: 29 de septiembre de 2017

ISSN: 0122-1213 (Impreso) ISSN-e: 2389-993X. Doi: 10.25100/prts.v0i25.5802

sujetos sociales y, para este caso, de las mujeres como agentes que logran transformar roles impuestos por idearios de desigualdad en la búsqueda de su realización y bienestar a partir del posicionamiento laboral

**Palabras clave:** Posicionamiento laboral; Familia; Trabajo Social y género.

### **Abstract**

This contribution is an initial analysis of a study aimed to forming a theoretical conceptual reference of the category of *work positioning*. It is an observable fact as a result of a reflexive process of social subjects inside the action borders allowing them to be visible in a space such as the labor market. It the constraint of structure and action, as a result of the management.

The management of their own agency strategies in the process of motivation, intention and reflection made by three women participants in this study, from their family circumstances, were a platform for the construction of their work positioning. The discursive analysis constitutes an approach that, from Social Work and gender, allows to understand the family features as experiences that dynamize actions of the social subjects. In this case, the women as agents that, in the private and public areas, manage to transform tax roles and ideas of inequality in the pursuit of their realization and well-being from the work positioning.

**Key words:** Work positioning; Family; Social work and gender.

**Sumario:** 1. Introducción, 2. Metodología, 3. Marco Teórico, 4. Hallazgos, 5. Conclusiones y 6. Referencias bibliográficas.

## **1. Introducción**

Partir de la idea de dualidad entre la acción y la estructura, permite discutir y entender la construcción del posicionamiento de los sujetos en los distintos ámbitos de su vida social, pública y privada. Por lo que reconocer la motivación, intencionalidad y racionalidad de los actores en la praxis de su vida cotidiana da pauta a dicho esclarecimiento.

Desde los planteamientos anteriores, se presenta una conceptualización de la categoría *posicionamiento laboral*, para lo que en este texto se recuperan, por una parte, la visión del paradigma de la estructuración, y por otra, algunas ideas básicas de la mercadotecnia, lo que permite perfilar aspectos y características de este concepto.

Para la explicación de la construcción que los sujetos hacen de su posicionamiento, esta contribución identifica que las dinámicas familiares son una plataforma para propiciar el proceso de la agencia –motivación, intencionalidad y racionalidad- y cómo dichos actos reflexivos pueden potenciarse desde la intervención del Trabajo Social con una perspectiva de género en sus diversos modelos de atención a las familias y, para este caso, a las mujeres.

## **2. Ruta metodológica del estudio**

Desde la teoría de la estructuración, los estudios de corte hermenéutico permiten pasar de la dimensión descriptiva a la explicativa analítica, puesto que se pone el peso del análisis en el discurso respecto a la práctica de la vida cotidiana de los actores.

De acuerdo con Giddens, es en la mediación de los marcos de sentido y significado que la hermenéutica adquiere una dimensión relevante para la teoría social. En esta línea de reflexión, es preciso aceptar que los actores organizan su vida social práctica y dan sentido a los sucesos, mediante la constitución y reconstitución de los marcos de significado. Éstos no sólo tienen un carácter descriptivo, sino que se combinan con esquemas explicativos más complejos, a partir de los cuales el actor competente realiza interpretaciones de su propia conducta, así como de los motivos, intenciones y razones de los otros. Es por esto que la interacción supone el conocimiento mutuo, es decir, esquemas interpretativos con los que los agentes comprendan la vida social (Ortiz-Palacios, 1999, p.70).

Con base en lo anterior, el presente trabajo es resultado de un estudio más amplio sobre la construcción de un marco teórico para explicar la categoría de posicionamiento laboral. Para este análisis se recuperan las historias de vida de tres mujeres incorporadas al trabajo remunerado en el

sector industrial y de la construcción. Ellas comparten características en común en cuanto a las dinámicas familiares de origen y a ser reconocidas en su ámbito de trabajo con un alto grado de posicionamiento laboral.

Se llevaron a cabo varias sesiones de entrevistas a profundidad, con las que se obtuvieron las historias de vida de las cuales se analiza el discurso en cuanto a aspectos sociodemográficos, las relaciones entre los miembros de sus familias de origen, así como la conformación de su idea de trabajo; esto recuperado como punto de partida para el proceso auto reflexivo del que ellas construyeron su posicionamiento laboral.

### **3. Marco Teórico**

#### **3.1 Construcción del posicionamiento: un proceso de estructuración**

Los planteamientos estructuralistas se refieren a la acción como la duración de una conducta continua, que además posiciona al sujeto o actor como agente de la continuidad de la vida social e implica un ejercicio de reflexividad, es decir, un proceso de conciencia de la acción a partir de la intencionalidad y racionalidad. En este sentido, se identifica que en los agentes hay un control sobre sus actividades y los contextos físicos y sociales en que se desarrollan las acciones, lo que se traduce en una capacidad de racionalización de su conducta. Dicha capacidad les permite un manejo de su vida social. Por lo tanto, en su condición de actores, los individuos propician situaciones que hacen posible su práctica social desde la reproducción de la estructura, pero, al mismo tiempo, reconstruye una serie de prácticas en los distintos espacios que la modifican (Ortiz-Palacios, 1999).

Al respecto, la historia familiar, así como algunos de los espacios y momentos de la agencia<sup>2</sup> de los individuos, proporcionan al sujeto una serie de experiencias que configuran su vida social. Ortiz-Palacios (1999), señala que la actividad o acción se define como una serie de intervenciones

---

<sup>2</sup> La agencia se desenvuelve como un flujo de acción intencional, referida a lo que se hace como parte de la actividad cotidiana en la vida diaria. De ahí que la agencia se defina en términos de la capacidad que el actor tiene de hacer cosas y no como la intención que tiene de hacerlas (Ortiz-Palacios, p. 66, 1999).

causales, se trata de un flujo continuo de experiencias vividas. Además, las acciones no sólo tienen la significación que les adjudica el actor (intención subjetiva), sino de la relación que guardan con el sistema de relaciones sociales en el que se realizan. Esto refiere que hay una estrecha relación entre el conocimiento del mundo social y material del agente y el que él tiene de sí mismo, su identidad; conocimiento que usa para obtener un resultado, es decir, una sujeción causal de la acción que vincula las intenciones y propósitos intrínsecos a ella, con las condiciones en que se lleva a cabo. Se entiende que los actores reflexionan sobre su proceder, las circunstancias en que lo hace y la forma en que los demás reaccionan ante ellos.

Davies y Harré (2007), señalan que el agente tiene la capacidad para elegir en relación a las prácticas cotidianas, tal capacidad parte de la variedad de posiciones del sujeto. Si se recupera esta idea para entender la construcción del posicionamiento, se establece que éste no sólo da una posición a los actores sino un poder de influencia, de toma de decisiones y de reflexión acerca de su interacción en los distintos contextos sociales, desde su percepción del mundo social.

La identidad puede ser una idea continua pero que personalmente se vuelve discontinua cuando a partir de los distintos momentos y circunstancias el sujeto social se posiciona de diferentes maneras. Dentro de este proceso el sujeto asimila roles establecidos –lo femenino o masculino, joven o adulto, padre e hijo– que tienen que ver con reglas o normas sociales como el deber y la autoridad, y que incluyen o excluyen. Además, la apropiación discursiva o aprendizaje de significados o valores en cada una de esas categorías, o que le permiten elaborar argumentos para tener diferentes posiciones o posturas que conformarán su posicionamiento ante él mismo y los demás. Esto es reconocer que posee ciertas características que lo ubican o identifican en dichas categorías y, por tanto, un determinado posicionamiento; este reconocimiento implica un compromiso emocional y de pertenencia (Davies y Harré, 2007).

### 3.2 Posicionamiento laboral: concepto y características

Desde la mercadotecnia se ha desarrollado ampliamente el concepto de posicionamiento respecto a productos o marcas; como lo señalan Ries y Trout (2002), también es posible adjudicarlo a servicios, artículos, compañías, instituciones e incluso personas. A partir de un análisis de la literatura de esta disciplina se realiza un ejercicio de reconfiguración del concepto y sus características, y se trasladan determinados elementos para referir al posicionamiento laboral de los sujetos. En un primer momento se comprende éste como un proceso reflexivo de los sujetos sociales que se posicionan, posteriormente se identifican las acciones o atributos que dichos actores requieren agenciar para posicionarse y, finalmente, se señalan las características de dicho posicionamiento.

González y Sánchez (2000), afirman que el entorno político y socioeconómico determinan las relaciones en las que se da el proceso reflexivo de los sujetos a posicionarse. De ahí que los actores hacen llegar sus cualidades y potencialidades al mercado laboral, ponen a disposición de los otros actores y del entorno conocimientos, destrezas y atributos. Lo anterior bajo un marco normativo legal, económico y ético explica que existe interdependencia entre el sujeto y el contexto, en este caso el mercado laboral, con efectos positivos y negativos, a partir de intercambios de actitudes, procesos y relaciones sociales, y recursos.

Por otra parte, Ries y Trout (2002), explican que la reflexión de los sujetos parte del contacto de éstos con su realidad, esto es que se logre hacer consciente de lo que requiere para posicionarse y lo que tiene para ello, además conocer y entender las percepciones de los otros. Darle valor en la mente de los demás a sus propios conocimientos, experiencia, trayectorias escolares y laborales, atributos, y también manejar adecuadamente sus ventajas ante la competencia; finalmente, actualizar conocimientos, innovar y desarrollar nuevas habilidades.

El que un sujeto esté posicionado implica que deja una impresión ante los demás, que se le identifique como primera opción. Para Guil-Bozal (2000) las características del posicionamiento implican presentar diferentes respuestas a partir de la práctica, la experiencia y la reflexión,

tiene un significado de lo adecuado o solución de problemas, a partir del cual obtiene recompensas: internas (satisfacción o autoestima) y externas (prestigio, reconocimiento, estatus o recursos). También identifica tres tipos de posicionamiento, el funcional cuando brinda solución o beneficios, el simbólico a partir de lograr la identidad, pertenencia, significado social o filiación afectiva, y el experiencial que otorga conocimientos y estimulación.

En el proceso de posicionamiento puede haber un grado de rigidez o flexibilidad en función de la estructura. Es un proceso mental de los demás en el que se apela a la selección de alguien entre otros, de naturaleza perceptiva y es fuente de referencia.

(...) por tanto, es un concepto que sirve para describir el lugar o la posición que ocupan o pueden ocupar un conjunto de imágenes simbólicas en la mente de un determinado sector. Se logra en función de los problemas que puede resolver o los beneficios que puede brindar con base en el desempeño (González y Sánchez, 2000, pp. 41-42).

En este tenor se define el concepto de posicionamiento laboral como el conjunto de estrategias que los trabajadores desarrollan frente a los inminentes cambios en el mercado de trabajo. Se establece la diferencia entre posición y posicionamiento, este último en el caso del mercado laboral, implica ubicar, no sólo el lugar o nivel en el que se localiza el sujeto, sino además, el reconocimiento que los otros sujetos hagan a dicha ubicación.

### **3.3 La familia como plataforma para el posicionamiento laboral**

La familia es el primer lugar de socialización de las personas y red principal de apoyo cuando se enfrentan a situaciones diversas, configura y reconfigura continuamente la identidad de los miembros de dicha estructura generando diferencias en los roles de mujeres y hombres. Herrera-Santi (2000) considera que esta diferenciación, abarca normas de comportamiento, actitudes, valores, tareas, donde lo femenino se debe someter a lo masculino; dichas relaciones de poder trascienden todas las

esferas de la vida y provocan una relación de poder donde el hombre es el dominante mientras que la mujer, su papel y tareas, pasan a tener solo valor de uso.

La unidad familiar no es un conjunto indiferenciado de individuos que comparten las actividades ligadas a su mantenimiento sino, por el contrario, una organización social, un microcosmos de relaciones de producción, de la reproducción, con una estructura de poder y fuertes componentes ideológicos y afectivos que cimentan esa organización y ayudan a su persistencia y reproducción, pero donde hay también bases estructurales de conflicto y lucha. Al mismo tiempo que existen tareas e intereses colectivos, los miembros tienen intereses propios, anclados en su propia ubicación en los procesos de producción y reproducción intra y extradomésticos (Olavarría, 2002, p. 57).

En esta lógica, desde la visión funcionalista, la familia ha jugado un papel primordial en la estructuración de los sujetos y en la conformación de la sociedad, misma que se basa en jerarquías de poder. Cada miembro juega un rol que moldea las relaciones tanto en los espacios privados como públicos.

La familia, por tanto, es el principal eslabón del proceso de tipificación sexual dado que es formadora por excelencia y de difícil sustitución. Este proceso de tipificación sexual se observa en las familias, no solo en el proceso de transmisión de estos valores a las nuevas generaciones, sino como parte intrínseca, importante e indiscutible de las pautas relacionales que se establecen entre sus miembros, que conlleva, en no pocas ocasiones, a alteraciones en las relaciones familiares y en el funcionamiento familiar (Herrera-Santi, 2000, p. 569).

La forma en que cada persona se comporta y se posiciona es el resultado de múltiples procesos de socialización y formas de educación e interacción tanto al interior como al exterior del sistema familiar, siendo el más trascendental el rol de género. Sin excluir las interacciones sociales dibujadas por los procesos sociales, económicos y políticos que ocasionan cambios, problemas y enfrentamientos al interior de estas estructuras. Dichos problemas afectan directamente a cada uno de los miembros, sin



embargo, estas posibilidades de vulnerabilidad permiten solamente tomar uno de los dos caminos que hay: el primero, ver la situación como un obstáculo que frena el desarrollo y, segundo, verlo como retos de los cuales se tienen que buscar estrategias para continuar en el camino del desarrollo.

### 3.4 Género y posicionamiento laboral

Por un lado, desde la perspectiva de género el rol naturalizado de las mujeres y construido bajo el discurso heteronormativo las ha ubicado en el ámbito privado, espacio en donde han sido oprimidas desarrollando actividades no remuneradas con poco o nulo reconocimiento social y político. Según Arce (1995), al centrar la identidad femenina en una matriz relacional, donde se le exige a la mujer una actitud de servicio y atención en forma incondicional a las demandas y necesidades de los otros, se inhiben sus posibilidades de autoafirmación y autonomía.

Y por otra parte, a pesar de que los rápidos cambios han permitido que las mujeres abarquen otras esferas sociales más allá del solo ámbito familiar, se reconoce que la rutinización de la vida cotidiana provoca un desplazamiento continuo de identidad en las mujeres quienes deben cumplir con sus roles establecidos como naturales por su condición de género, al mismo tiempo que se desempeñan en espacios laborales remunerados. Sin embargo, es justamente en el mercado de trabajo donde han encontrado nuevas formas de autoconfrontar su situación de vulnerabilidad al potenciar sus capacidades y demostrar sus fortalezas al ubicarse en estatus laborales de importancia. Este cruce de fronteras de la vida privada a la pública ha permitido a las mujeres posicionarse laboralmente, incluso contra los obstáculos que metafóricamente han sido llamados *techo de cristal o pisos pegajosos*.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Burín (1996) menciona que el Techo de cristal, es una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Por lo anterior, abordar el posicionamiento laboral de las mujeres implica entender la asimetría femenina establecida desde su formación en el seno familiar (padre, madre, hermanos o hermanas) y en la estructuración de propia familia (esposo e hijos o hijas). Ambas constituyen sus bases de formación y su identidad gira en torno a cómo estos la han venido definiendo hasta el punto que ella aprende a tomar sus propias decisiones, lo cual ocurre generalmente cuando ha logrado ubicar su situación de subordinación y decide enfrentarse al mundo real de la vida pública. La inserción de las mujeres al espacio laboral tiene representaciones que no solo radican en lo económico, sino también, en las capacidades que tienen para desarrollar estrategias que le permiten crecer personal y profesionalmente.

El logro del posicionamiento laboral en las mujeres no implica negar que el trabajo remunerado no exime a las mujeres de que sigan cumpliendo con sus múltiples actividades domésticas, se ven obligadas a las dobles o triples jornadas para lo cual es necesario para ellas aprender a conciliar. Dicha conciliación se da regularmente con otras mujeres que pasan a conformar su principal red de apoyo, regularmente se trata de su madre o sus hermanas pasando así a preservar relaciones generacionales.

Las relaciones generacionales entre abuelas, madres e hijas y otras mujeres del entorno familiar se fortalecen más cuando hay ausencia de la figura paterna o del esposo. En esta medida, el trabajo remunerado pasa a ser un factor que en efecto les genera autonomía e independencia como un proceso más reflexionado a través del tiempo, mientras tanto es visto como una estrategia para mejorar condiciones económicas. Por ello, es que muchas de las mujeres llegan a estar desempeñándose en espacios laborales precarios y con bajos salarios y solo pocas de ellas logran un posicionamiento que las refrende como mujeres con reconocimiento social.

Por lo tanto, para las mujeres lograr el posicionamiento laboral se torna un proceso complicado debido principalmente a dos factores: el tiempo y el espacio. El tiempo debido a que las actividades de las mujeres se dan en un sentido diacrónico, es decir, hay las posibilidades de que se dediquen a dos o más actividades al mismo tiempo. El espacio reconocido como las distancias que deben recorrer de sus hogares a sus lugares de trabajo y que condicionan el desarrollo del mismo.

Así que el posicionamiento laboral requiere de una reflexividad o grado de conciencia acerca de la importancia de la educación o escolaridad, de las exigencias del mercado de trabajo y su división sexual<sup>4</sup>, de la habilidad para desarrollar actitudes que permitan la movilidad y estabilidad en los puestos de trabajo, en suma, de los repertorios o recursos actuales y potenciales; de ahí que es necesario que los individuos sean capaces de interiorizar, manipular y transformar la información, a partir de procesos cognitivos.

En el contexto laboral la mujer puede apropiarse o desarrollar recursos que le permiten lograr un posicionamiento, siempre y cuando los demás sujetos inmersos en ese contexto reconozcan determinados aspectos como son: el poder, el liderazgo, la productividad, la adecuada comunicación y actitud, e incluso la apariencia física.

El poder de los participantes subordinados en las organizaciones...se refiere a que son capaces de amasar recursos, si toman en cuenta sólo su puesto. La primera fuente de poder es la pericia, aunada con la dificultad de remplazar a la persona en cuestión... una segunda fuente de poder es la cantidad de esfuerzo e interés que se expresa en el trabajo... la atracción personal o física del individuo involucrado...la ubicación física y puesto dentro del organigrama conveniente a una persona más importante que otra cuando tiene un fuerte control sobre otros o sobre un momento de los procesos productivos o de la información...las coaliciones, el seguir al pie de la letra las reglas... también el liderazgo es una forma especial de poder, puesto que involucra la habilidad, con base en las cualidades personales del líder, para obtener la subordinación voluntaria por parte de sus seguidores en una amplia gama de aspectos (Hall, 1996, pp.135-147).

Entre las diversas circunstancias de desigualdad por género en el ámbito laboral, Borderias, Carrasco y Alemán (1994) explican que hay un razonamiento circular en el que se sostiene que las mujeres se especializan en el trabajo doméstico por los bajos salarios, pero al mismo tiempo se

---

<sup>4</sup>Hirata y Kergoat (1997), reconocen la división sexual del trabajo como parte de las relaciones sociales que articula la producción y la reproducción. Identifica la siguiente estructura: trabajo asalariado/trabajo doméstico, fábrica-oficina/familia.

argumenta que el bajo nivel salarial en el caso de las mujeres es el resultado de dedicarse más al hogar y a la crianza de los hijos.

Para analizar el posicionamiento laboral es necesario hacer referencia a las diversas situaciones que afrontan las mujeres en nuestra sociedad y que requieren sortear precisamente para posicionarse en el mercado de trabajo:

(...) el número e intervalo entre los hijos se revela como un factor decisivo para permanecer en el mercado de trabajo, reducir las aspiraciones profesionales y limitar las posibilidades de las mujeres para asumir nuevas responsabilidades y ascender en las jerarquías. También el cuidado de adultos mayores dependientes y el incremento de tensiones que ocasiona la jefatura femenina, interfieren las trayectorias laborales de las mujeres en los momentos tardíos y en algunos casos más significativos, para desempeñar funciones de responsabilidad. Además, es grave el caso de las jefas de hogar pertenecientes a los estratos más pobres que, en relación a mujeres jefas de hogar de otros estratos, se incorporan con menor frecuencia en el mercado de trabajo. La insuficiencia e incertidumbre de los ingresos, la pobreza cultural y la inexistencia de la formación profesional, dan lugar a trayectorias laborales interrumpidas, constituidas por idas y vueltas al mercado de trabajo. Sin embargo, un porcentaje significativo de mujeres no elige la actividad familiar sino que están obligadas a hacerlo frente la imposibilidad de resolver las demandas familiares y ante la baja calidad de la demanda de trabajo (Guzmán y Todaro, 1995, pp. 97-98).

El contexto cultural en el que se desarrolla la mujer le permite construir sus expectativas. Sobre este asunto, Kate Osborne (1993) analiza que en las mujeres existe un temor al éxito y que esta situación es más un fenómeno cultural que psíquico, es decir depende de sus situaciones personales y el contexto, establece que la educación y la formación femenina están afectadas por el supuesto de que, con el tiempo, serán madres y abandonarán la fuerza de trabajo.

### **3.5 Trabajo Social en el ámbito familiar**

La familia como institución ha representado para el Trabajo Social la estructura que define la vida social, en su interior se gestan relaciones que se reproducen y permiten la generación de nuevas formas de interacción

humana que impactan en la conformación de identidades de los individuos. De la misma forma, la dinámica familiar está determinada por los procesos sociales, económicos, políticos y culturales que suceden, por tanto, lo que sucede a un miembro de la familia afecta directamente al resto del grupo.

Las dinámicas familiares ocasionan la aparición de múltiples necesidades que obligan a sus miembros a movilizarse de espacios privados a espacios públicos. Trabajo Social toma sentido aquí, en la no satisfacción de necesidades individuo-familiares que pasan a representarse en necesidades sociales y posteriormente en problemas y demandas.

El Trabajo Social siempre se ha relacionado con funciones y disfunciones que se han producido generalmente dentro del espacio privado del hogar y de las relaciones familiares, aunque si bien, la primera meta del Trabajo Social se ha construido en torno a la promoción de la justicia social, una tarea específica del ámbito público ejercida por hombres (Valero, 2006), quienes han sido los privilegiados en todos los espacios donde se movilizan, mientras que las mujeres han sido invisibilizadas y relegadas a lo privado-doméstico.

Por lo anterior, el Trabajo Social ha incorporado tradicionalmente a la mujer como un colectivo de intervención, ya sea como consecuencia de las dificultades que se hayan producido dentro del núcleo familiar como por situaciones de violencia de género en el ámbito público, o en relación a necesidades de la propia familia y sus ascendientes o descendientes. Si bien, los y las profesionales del Trabajo Social, tradicionalmente mujeres, no han explorado con detenimiento las relaciones de poder subyacentes a la configuración de la familia, que sin embargo pueden plantearse como el origen de diversas necesidades de la mujer (Dominelli y McLeod, 2002).

Ante estas circunstancias es necesario considerar que las identidades son inestables y contradictorias y necesitan moldearse continuamente bajo los discursos que se van generando y son acompañados por los grandes cambios sociales. Desde el Trabajo Social se consideran precisamente estas subjetividades para profundizar en los pensamientos, sentimientos y emociones y así poder investigar e intervenir eficazmente con planteamientos fundamentados teórica y metodológicamente bajo una perspectiva crítica contemporánea. Así como promover que se logre en

cada una de las personas una ruptura de sus cotidianidades, lo cual es un elemento indispensable para lograr afrontar las consecuencias con plena conciencia y tomando sus propias decisiones.

En esta lógica Cowger (1994), considera a las personas como actores sociales dentro de la práctica profesional, motivándoles a ser autogestores de sus propios satisfactores. El desarrollo de los actores sociales se caracteriza por dos cuestiones entrelazadas, interdependientes e interactivas: el agenciamiento personal y social, otras perspectivas la abordarían como empoderamiento. La dinámica del agenciamiento reconoce que las definiciones y características de la persona atendida no pueden ser separadas de su contexto y que el desarrollo personal está relacionado con la oportunidad.

En la dimensión de la promoción de la agencia individual y social, el Trabajo Social tiene un campo de intervención profesional que directamente atiende las necesidades de los miembros de las familias como estrategias para el desarrollo en lo privado y en lo público. Desde la perspectiva del Trabajo Social se concibe a los sujetos como actores con posibilidades de agenciamiento y empoderamiento, puesto que son ellos y ellas quienes tienen los recursos y oportunidades para jugar un rol importante en su ambiente y en el modelamiento de éste, sin negar que estas oportunidades están determinadas por el Estado, las políticas sociales emanadas de ellas y por el acceso que tiene la sociedad para el disfrute de los mismos.

#### **4. Hallazgos**

##### **Posicionamiento laboral. Una construcción desde las historias familiares de las mujeres.**

Los contextos privado -la familia- y público -el trabajo- reflejan el constreñimiento estructural en los sujetos sociales, para este caso en las mujeres. Si se parte de que los agentes gestionan su acción a partir del proceso de dualidad de la estructura (estructuración-acción) en donde se conforman las interacciones de la vida social, se analiza la historia de vida de tres mujeres para comprender su proceso reflexivo desde los elementos

de la acción (motivación, intencionalidad y racionalidad) respecto al trabajo.

La historia de vida que constituye la familia influye en la identidad y determina el significado de las acciones de los actores, principalmente los aspectos de género. Los hallazgos muestran que desde las dinámicas familiares de las participantes en el estudio, se observan circunstancias similares que ellas reconocen como motivación para transformar sus situaciones de vida y tomar conciencia de la intencionalidad de sus acciones y del aprendizaje, de los recursos con que cuentan y de las circunstancias que enfrentan, llevando a cabo la agencia de su vida cotidiana con un propósito y en espera de un determinado resultado, su posicionamiento en el ámbito laboral (Tabla 1).

**Tabla 1:** Circunstancias familiares que determinan la reflexión de su acción.

Agente	Estructura familiar	Origen socioeconómico	Roles de género	Valor de la escolarización	Valor del trabajo
<b>M1</b>	Once hijos, crecieron sin padre por fallecimiento, se conforma una jefatura femenina, madre con disciplina estricta	Nivel económico bajo, migración constante en búsqueda de trabajo en campos agrícolas, padres con escolaridad primaria inconclusa, sin casa propia.	Tareas del hogar y laborales en el campo, cuidado de hermanos menores y sobrinos, reproducción de matrimonios jóvenes,	La madre se interesó en que fuera a la escuela, era buena estudiante, no inició la educación superior por casarse.	Solución a los problemas económicos, la madre trabajó en varios campos agrícolas, trabajó desde la infancia sin remuneración.
<b>M2</b>	Nueve hermanos, muerte trágica del padre, jefatura femenina, madre estricta sin comunicación,	Situación de pobreza, padres sin escolaridad, migración del campo a la ciudad, sin casa propia, la madre trabajó en el campo y como empleada doméstica.	No hubo imagen masculina; tareas del hogar y del campo,	Lo principal para la madre era que asistiera a la escuela, destacar; combinó estudios y trabajo, concluyó carrera técnica y educación superior.	Todos trabajaron por igual, para resolver problemas económicos y salir de la pobreza. Trabajo desde la infancia.
<b>M3</b>	Cinco hermanos, unión familiar, familia nuclear, jefatura masculina.	Situación de pobreza, educación básica de los padres, el padre ejerció diversos oficios y la madre siempre ayudó en las actividades laborales, migraron de una ciudad a otra, tuvieron casa propia	Imagen masculina del padre determinante para inclinarse por tareas masculinas; no le impusieron roles; matrimonios jóvenes.	Terminó la educación básica, dejó la escuela por trabajar y casarse. No se dio el tiempo para continuar estudiando.	Es una actividad de equipo; desde la infancia trabajó con su padre sin remuneración; el negocio familiar fue económicamente.

**Fuente:** Elaboración propia: historias de vida actores posicionados laboralmente, 2017.



Las mujeres participantes comparten dinámicas familiares similares que son reconocidas por ellas en el discurso al explicar las motivaciones para convertirse en agentes reflexivos de su acción en el mercado laboral con la intención de ser reconocidas y obtener beneficios que el ámbito privado no les proporcionó. Dos de ellas refieren proceder de hogares con jefatura femenina, y la tercera, si bien tuvo una jefatura masculina en su familia menciona *“mi madre siempre acompañó a mi padre en el trabajo: él mataba un puerco, mi madre hacía la barbacoa y mi padre la vendía. Para cada actividad que mi padre realizó, ella lo ayudó en todo”* (M3).

Sobre la circunstancia de estructura familiar las participantes construyen la idea de que el ser mujer no las limita o exige de ser las principales proveedoras de sus hogares actualmente, además refieren que, de todos sus hermanos, sólo ellas se reconocen posicionadas laboralmente. *“ninguno de mis hermanos estudio más de la primaria o secundaria, ni yo, pero sólo yo he logrado tener un buen trabajo y salario, menos mis hermanas ellas se casaron jóvenes y no trabajan”* (M2).

También comparten la característica de provenir de un hogar con precariedad económica y baja escolaridad de los padres, si bien, sólo una de las mujeres participantes tiene un nivel de escolaridad de educación superior, las tres están de acuerdo en que un bajo nivel de escolaridad complica, mas no impide, lograr el posicionamiento laboral deseado. Por otra parte, la escasez de recursos económicos y materiales con que crecieron es una de las circunstancias que las motivó a generar acciones que tuvieron la intención de lograr un bienestar para ellas y sus familias.

La forma en que las dinámicas familiares producen y reproducen los roles de género es uno de los principales aspectos que conformaron el proceso reflexivo de estas mujeres respecto al trabajo. Se observa que no se establecieron tareas feminizadas específicamente para ellas, sino que tuvieron que desempeñar trabajos dentro y fuera del hogar sin tal distinción *“Todos mis hermanos íbamos al campo, arábamos, cuidábamos animales y en casa limpiábamos por igual, así que no fue diferente cuando crecí trabajé en los campos agrícolas”* (M1). Sin embargo, respecto a las situaciones de pareja se reprodujeron embarazos a temprana edad.

Al comparar la valorización que las familias le dieron, por una parte, a la escolaridad, y por otra al trabajo, se identifica que los padres y madres de familia asignaban un valor a la educación de sus hijos como algo que no tuvieron ellos mismos. Sin embargo, las mujeres participantes reconocen que establecer relaciones de pareja desde muy jóvenes fue prioritario, sólo una de ellas continuó su escolaridad.

Respecto a la valorización del trabajo, las tres familias de las mujeres participantes le concedieron cualidades importantes. Ellas manifiestan que tanto sus padres como madres siempre trabajaron y era la forma de convivencia entre sus miembros. Por otra parte, lo veían como la solución a los problemas económicos. De ahí que las tres mujeres reflexionan que el mercado de trabajo sería un espacio donde podrían obtener beneficios y, al mismo tiempo, destacar en el terreno de los hombres.

La Tabla 2 muestra los beneficios que las participantes reconocen como resultado de su posicionamiento laboral.

**Tabla 2:** Beneficios que brinda el posicionamiento laboral

Agentes	Realización personal	Recompensa económica	Reconocimiento	Sentido de pertenencia
M1	Saber que soy alguien.  Que sus hijas sepan que pueden salir adelante	Poder construir su casa, dar estudios a sus hijas.	Ser valorada y tomada en cuenta.	He trabajado aquí por más de 10 años.  Soy importante, aquí opino y me gusta lo que hago.
M2	Demostrar que lo que hace es importante	Tener lo que no tuvo en la infancia, mejor vida para sus hijas.	Estar al nivel de otros hombres, ser jefa.	He trabajado aquí por más de 20 años.  Aporto nuevas ideas y cuido mi trabajo.
M3	Ser ejemplo para sus hijos y en honor a su padre.	Asegurar la manutención de su familia.	Ser su propio jefe, que otros hombres la tomen en cuenta.	Desde que mi padre me enseñó el negocio lo llevo a cabo.

**Fuente:** Elaboración propia, historias de vida actores posicionados laboralmente, 2017.

Las interrelaciones familiares en las que crecieron estas mujeres pudieron haber constreñido su desarrollo, pero tal como lo explica el proceso dual de la estructura social, ellas como sujetos sociales conformaron su propia agencia, esto es que en el ámbito público adquirieron aprendizaje, experiencia y al mismo tiempo realizaron transformaciones que reconstruyeron su vida social (reestructuración).

Tal fue el caso del mercado laboral que, para ellas, como espacio de interacciones productivas, económicas y psicosociales, marcos normativos, tecnológicos y sociales, propició un contexto para el logro de su posicionamiento, y por ende, su visibilidad y desarrollo.

## 5. Conclusiones

La familia como principal espacio de socialización es una institución que provee el desarrollo de ciertos rasgos personales que posteriormente se definen en la estructura social. En ella se establecen normas que moldean la conducta a partir de las necesidades sentidas y sus formas de satisfacción. En esta lógica, la escasez económica, principalmente, origina que los miembros busquen insertarse en el espacio laboral como estrategias de subsistencia. La agencia, por tanto, no es un proceso determinado por la simple movilización entre espacios, más bien se desarrolla con experiencia, el desarrollo de estrategias y la potencialización de capacidades de cada mujer.

La disciplina de Trabajo Social es pertinente para el acercamiento crítico a las posibilidades que tienen los sujetos de incidir en sus propias vidas, con el objetivo de provocar rupturas del conformismo y avanzar hacia el agenciamiento personal vinculado a lo social.

Cuando las mujeres logran cruzar las fronteras ideológicas y físicas del espacio privado-doméstico al espacio público-productivo se generan al mismo tiempo oportunidades que producen un desplazamiento continuo de identidades que van permeando su cotidianidad y las vuelven actores que definen su desarrollo.

El género como categoría de análisis es útil cuando logra transversalizarse en la perspectiva del Trabajo Social, porque con ello se logra profundizar

la visión no sólo de las condiciones de desigualdad entre hombres y mujeres, sino en las competencias entre las propias mujeres por lograr su posicionamiento laboral.

La mujer pasa por un proceso de autoconfrontación en el que critica la posición subordinada y oprimida desde la vida cotidiana familiar en la que ha estado por su condición de género. La naturalización de sus roles definidos en el discurso y establecidos en la práctica la hicieron un sujeto pasivo; este papel pasa a ser activo una vez que se autoconfronta y se logra la agencia. La agencia le permite pensarse como una persona que se reconoce y exige el reconocimiento de los demás.

## 6. Referencias bibliográficas

- Arce, M. (1995). El proceso de socialización y los roles en la familia. En M. Arce. *Teoría y metodología para la intervención en familias*. San José: Universidad Nacional de Costa Rica.
- Borderías, C., Carrasco, C. y Alemán, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo, Rupturas conceptuales*. Barcelona: Economía crítica.
- Burín, M. (1996). *Una Hipótesis de género: el techo de cristal en la carrera laboral. Género, psicoanálisis y subjetividad*. Barcelona: Paidós.
- Cowger, C. (1994) Assesing client strengths: clinical assessment or client empowerment *Social Work*, 39(3), 262-268.
- Davies, B. y Harré, R. (2007). Posicionamiento: La producción discursiva de la identidad (traducción Cesar Cisneros). *Athenea Digital*, 12, 242-259.
- Dominelli, L. y McLeod, E. (2002). *Trabajo social feminista*. Madrid: Cátedra.
- González, R. E. y Sánchez, G. J. (2000). *Canales de marketing. Posicionamiento y relaciones internas*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.
- Guil-Bozal, R. (2000). Lo observable y no observable de la conducta. En C. Guillén (coord.) *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. Madrid: McGraw Hill.
- Guzmán, V. y Todaro, R. (1995). La discriminación laboral ingresa a la agenda pública. En R. Todaro y R. Rodríguez (edits.) *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*. Santiago de Chile: ISIS internacional.
- Hall, R. H. (1996). *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Herrera-Santi, P. (2000). Rol de género y funcionamiento familiar. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 568-573.

- Hirata, H. y Kergoat, D. (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad-Centro de Estudios de la Mujer de Chile-PIETTE del CONICET.
- Olavarría, J. (2002). Hombres: identidades, relaciones de género y conflictos entre trabajo y familia. En J. Olavarría y C. Céspedes (edits.) *Trabajo y familia: ¿conciliación? Seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con perspectiva de género* (pp. 53-76). Santiago de Chile: SERNAM/FLACSO-Chile/CEM.
- Ortiz-Palacios, L. Á. (1999). Acción, Significado y Estructura en la Teoría de A. Giddens. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 6, 56-84.
- Osborne, K. (1993). El trabajo de las mujeres... nunca termina. En J. Firthcozens y M. A. West (comps.) *La mujer en el mundo del trabajo*. Madrid: Ediciones Morata.
- Ries, A. y Trout, J. (2002). *Posicionamiento. La batalla por su mente*. (traducción Karla Ivonne Sáinz de la Peña Alcocer). México, D.F.: Macgraw-Hill/Interamericana Editores S.A de C. V.
- Valero, J. F. (2006). La influencia de la dimensión de género en el Trabajo Social. *Cuadernos de Trabajo Social*, 19, 133-154.

Cómo citar este artículo:

Carrillo-Montoya, T., Tereso-Ramírez, L. y González-Ramírez, E. (2018). La familia y la construcción del posicionamiento laboral de las mujeres. Un análisis desde el Trabajo Social. *Prospectiva*, (25), 91-111. Doi: 10.25100/prts.v0i25.5802.