

**Género y organizaciones:
visibilizando a las mujeres**

Elvia Espinosa Infante
(Coordinadora)



Nancy Fabiola Martínez Cervantes

ORCID: [0000-0002-1629-8003](https://orcid.org/0000-0002-1629-8003)

**La incursión minoritaria de mujeres en
organizaciones de productos y servicios
tecnológicos, a propósito de un perfil y
trayecto recorrido**

Páginas 259-280

En:

Género y organizaciones: visibilizando a las mujeres /
Elvia Espinosa Infante, coordinadora. México:
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad
Azcapotzalco, 2021. 416 páginas. – (Biblioteca de
Ciencias Sociales y Humanidades. Colección
Administración. Serie Estudios)

ISBN de la obra: 978-607-28-2497-3

Relación: <http://hdl.handle.net/11191/8870>

Universidad
Autónoma
Metropolitana



Casa abierta al tiempo **Azcapotzalco**

Universidad Autónoma
Metropolitana

Unidad Azcapotzalco

<https://www.azc.uam.mx>



División de
Ciencias Sociales y Humanidades

<http://digitaldcsh.azc.uam.mx>



Departamento
de Administración

<http://digitaldcsh.azc.uam.mx/index.php/departamentodcsh/administracion>

Área de Investigación
Análisis y Gestión de las Organizaciones
<http://hdl.handle.net/11191/8598>



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como

Atribución-NoComercial-SinDerivadas

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

CAPÍTULO 8

La incursión minoritaria de mujeres en organizaciones de productos y servicios tecnológicos, a propósito de un perfil y trayecto recorrido

Nancy Fabiola Martínez Cervantes

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, y de modo creciente, la vida de hombres y de mujeres ha cambiado. En diversos espacios ambos han estado reclamando derechos, posiciones sociales y roles en el marco de la denominada sociedad del conocimiento y la información. Para Guzmán y Bolio (2010), estos reclamos y posiciones son producto de las tensiones provocadas por los cambios que se han gestado en las identidades. Los roles tradicionales que jugaban hombres y mujeres atraviesan modificaciones profundas; aquello que se denomina “privado” y que era exclusivo de las mujeres y lo “público” propio de los varones, produjo desigualdades y luchas políticas que aún persisten. Por ejemplo, en los discursos sobre la autonomía, la libre elección a la procreación, el acceso a la educación superior, al mercado laboral y a las tecnologías digitales, en donde cada individuo es libre de acceder, convergen realidades subjetivas desiguales que es necesario comprender. La comprensión necesita de datos y los datos necesitan ser interpretados, mapear las diferencias de género y su relación con la tecnología nos obliga a plantear estrategias de investigación sobre cómo podemos adentrarnos al estudio de la relación entre mujeres y

las tecnologías, en específico, las denominadas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).¹

De acuerdo con un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL),² la baja presencia de mujeres en carreras que implican conocimientos sobre tecnologías, así como su inserción y promoción en empresas TIC, es aún vigente. La mayoría de los estudios que se han realizado desde diversas disciplinas muestran tres hechos contundentes: el primero de ellos es que, si bien cada vez se crean más oportunidades laborales en el área de la informática y las TIC, el interés y la decisión de estudiar esas carreras ha disminuido de manera constante en las últimas dos décadas, el número de mujeres que decide formarse en esos campos va en decremento. En segundo lugar, está la bajísima o nula presencia femenina en puestos de dirección y toma de decisiones en empresas TIC y la tercera está orientada a las barreras que son difíciles de detectar y que son las relacionadas con los denominados “sesgos no conscientes”.³

¹ También referidas como tecnologías digitales o tecnologías electrónicas, las tecnologías de la información son los artefactos que se necesitan para la producción y transformación de la información; muy en particular estaríamos hablando de ordenadores, programas de *software*, herramientas en internet y en la nube, que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información (Sánchez, 2007); las tecnologías de la información y la comunicación son un conjunto de elementos compuesto por herramientas, prácticas y técnicas que son utilizados para el tratamiento, procesamiento, almacenamiento y transmisión de datos con la finalidad de estructurarlos en información útil para la solución de problemas y generación de conocimiento (Torres, 2016).

² El estudio al que se hace referencia lleva por título *La industria del software y los servicios informáticos. Un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres latinoamericanas* (2014), Santiago de Chile.

³ Esta noción alude a creencias y actitudes preexistentes acerca de grupos particulares de personas que influyen inadvertidamente en percepciones, valoraciones, comportamientos y decisiones que transcurren en los vínculos interpersonales. Cuando se vuelven más sistemáticos o se codifican en políticas o prácticas empresariales, se convierten en barreras institucionales (CEPAL, 2014: 14).

¿Cuáles son los factores que podrían explicar los tres hechos anteriormente mencionados? En cuanto a la elección de carrera, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014) identifica los siguientes obstáculos:

1. Existe una tendencia a asociar lo tecnológico con el ámbito de lo masculino. En este aspecto, sin lugar a dudas la construcción y reproducción de los estereotipos juegan un papel fundamental, debido a su estrecha relación en las imágenes y los discursos creados. A este respecto se menciona que:

[...] se muestra a los hombres como magos autodidactas mientras que a las mujeres se las muestra desinteresadas o frustradas en el manejo de las computadoras. En los no usuarios hombres, la exclusión de lo digital se entiende como una elección. En contraposición, si las mujeres no usan las TIC, se las considera desinteresadas o incluso incompetentes para la informática (CEPAL, 2014).

2. Se suele concebir a las TIC como herramientas técnicas y neutrales, desvinculadas de representaciones y patrones de género.
3. La falta de incentivos familiares y escolares. Los currículos académicos muchas veces están desactualizados o alejados de los intereses de las mujeres y, adicional a ello, se suma el poco impulso que las propias familias brindan para que las hijas estudien carreras relacionadas con aspectos tecnológicos.

En cuanto a la baja o nula presencia de mujeres en el ámbito laboral, la CEPAL (2014) enfatiza los siguientes factores:

1. Existe una falta de modelos de rol, a manera de mentoras.
2. La cultura organizacional explícita o implícita de una organización que obstaculiza el desarrollo profesional de las mujeres, su satisfacción en el trabajo y sus posibilidades de acceder a cargos de decisión.

3. Los salarios que las mujeres obtienen son inferiores al de los hombres, a igual formación y posición en el organigrama.
4. Las políticas laborales poco flexibles que dificultan un balance entre el ámbito profesional, personal y familiar.

En cuanto a los “sesgos no conscientes” se menciona que son las limitantes o barreras más difíciles de detectar y modificar.

Se expresan a través de “microdesigualdades” (mensajes sutiles y acumulativos como miradas, gestos, o tonos de voz, bromas, rumores y afinidades) que atentan contra el interés por esta profesión, afectan el desempeño laboral, las relaciones entre el personal, incrementan el estrés y la inseguridad, todo lo cual puede derivar en sufrimiento, alejamiento u otras conductas insatisfactorias para las personas y para la cohesión de los equipos (CEPAL, 2014: 14).

El reconocer estos factores nos plantea la necesidad de investigar las diferencias que existen en las trayectorias educativas y profesionales de mujeres que están relacionadas con las TIC, darle voz a esas mujeres por medio de diversos estudios revierte la explicación y el discurso dominante de que las mujeres no están interesadas por la tecnología o son incompetentes.

GÉNERO Y TECNOLOGÍA

Siguiendo a García de León (2002), podemos decir que el debate y la provisionalidad son los dos rasgos distintivos del cambio social relativo al género;⁴ si situamos ambos aspectos en un eje

⁴ Las principales líneas de debate, en torno al género, en los estudios contemporáneos son: la crítica al binarismo sexo/género; el cuestionamiento del supuesto de que existen solamente dos géneros; la crítica del sustancialismo hacia el que se habrían deslizado las teorías de género al construir a la mujer; el rechazo a la concepción “victimista” de la mujer; la problematización de la visión teleológica; la corriente de feminismo postcolonial, entre otras. En cualquiera de las posiciones mencionadas, no se concibe al género como una

histórico, podemos apuntar que la realidad de hombres y mujeres no es estática; el propio sistema social en el cual nos desenvolvemos les ha impuesto “esencias” y diferencias radicales.

El género es una categoría teórica que nos permite comprender, de distintas maneras, la asignación de roles y pautas de conducta para mujeres y hombres, de manera social. El género constituye un conjunto de dimensiones relacionales que desbordan las diferencias puramente biológicas, abarcando roles que son mutuos; estos roles, así como las relaciones que entablan hombres y mujeres, influyen y determinan nuestros deseos y expectativas, sin olvidar que el género también determina diferencias en términos de responsabilidades, barreras y oportunidades de unas y de otros a lo largo de toda nuestra vida (Castaño, 2012).

La incursión de las mujeres en el mundo de las tecnologías no ha sido una incursión libre y abierta, sino que ha respondido a un conjunto de “permisos y restricciones” otorgados o cedidos.

Lo masculino ha logrado imponerse mediante significaciones simbólicas bajo los esquemas de dominación; bajo el arquetipo de la violencia simbólica ha construido y fundado una apreciación de la realidad (García de León, 2002). En sociedades como la nuestra, el reconocimiento social lo realizan los hombres por medio de relaciones sociales, muchas de ellas, relaciones de discriminación y de violencia, perpetuando así su reconocimiento y su superioridad.

Hombres y mujeres, al estar situados en posiciones y espacios distintos, detentan un estatus que viene determinado por los intercambios simbólicos que tienen en el día a día.

“Lo bueno, lo justo, el deber ser lo crea el hombre dominante, el hombre con poder, apoyado en su sexo [...], haciéndolo extensible a otros hombres” (García de León, 2002: 34). De lo anterior

propiedad de los sujetos ni es un constructo fijo y determinado, condenado a una perpetua repetición (Bonder, 1998).

podemos desprender que, bajo el yugo de dicha escala, las mujeres son inferiorizadas, las reglas del juego son creadas por la mencionada valoración masculina e impuestas para todos.

Impera, por tanto, la política de *tierra quemada* respecto a las mujeres: “la lógica sexista del mercado desvaloriza el terreno que cede; cede lo que socialmente ha perdido ya su valor tradicional, o bien lo que se ha vuelto excesivamente conflictivo” (García de León, 2002: 35), como es el caso de la educación escolarizada en donde las mujeres han incursionado con más fuerza en el puesto de maestras.

Si todavía persisten las diferencias entre hombres y mujeres, una pregunta que sin duda salta a la vista es ¿cómo y por qué sucede esto? Para Anna Jonásdóttir (1993, como se citó en García de León, 2002), la mujer entra a los espacios sociales como objeto y no como sujeto debido a una excesiva valoración de lo masculino, dotándolo como lo único humano. De acuerdo con Pierre Bourdieu (2010), el principio de inferioridad y exclusión de la mujer, que el sistema mítico-ritual ratifica y amplifica, no es más que la asimetría fundamental del sujeto y del objeto, del agente y del instrumento, que se establece entre hombres y mujeres en el terreno de las relaciones de producción, de los intercambios simbólicos y en la reproducción del capital simbólico. “Las mujeres sólo pueden aparecer en él como objeto o, mejor dicho, como símbolos cuyo sentido se constituye al margen de ellas y cuya función es contribuir a la perpetuación o el aumento del capital simbólico poseído por los hombres” (Bourdieu, 2010: 59).

Ahora bien, las escasas mujeres que se atreven a irrumpir en lugares de poder, quebrando la jerarquía de valoración, son mujeres con un excedente de valor social que contrarresta lo masculino; la sobreabundancia de valor social es una clave más para su discriminación; sin embargo, para F. Ortega (1993, como se citó en García de León, 2002) es este excedente el que hace que la mujer consiga su reconocimiento y posible tratamiento igualitario.

El valor sobreañadido que la masculinidad impone es “la idiosincracia de la meritocracia”, la cual es individualista y, escasamente, solidaria (García de León, 2002). Si las mujeres quieren acceder en la escala social, deben mostrar que “saben” y que tienen nuevas habilidades.

A este respecto, las denominadas TIC en manos de hombres, visten a estas tecnologías con un grado de prestigio en sociedades como la nuestra, con una cualificación social y subjetiva en la que, sólo en ciertos casos, la mujer puede intervenir como usuaria y no como productora de la misma.

Las mujeres que incursionan en las TIC tienen, pese a la abundancia de recursos y disposición para alcanzar más, el peso del particularismo y de lo inédito, lo que las lleva a ser discriminadas. La ausencia de las mujeres en el ámbito de la tecnología ya es de por sí un dato, al que hay que anexarle el hecho de que son profesionistas que tienen que recurrir a requisitos excepcionales (García de León, 2002) para mantenerse en ella.

El dominio de las mujeres en las tecnologías es clave para participar en las organizaciones que se dedican a la creación de productos y servicios mediados por ellas; existen tres barreras que las mujeres deben enfrentar para liderar este tipo de espacios: la primera tiene que ver con la brecha digital de género, la segunda con la escasa formación de mujeres en ingeniería y la tercera, con el techo de cristal en el sector TIC (Moreno y Carrasco, 2012).

ALGUNOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS DIVERSAS TRAYECTORIAS QUE ENLAZAN A LAS MUJERES Y LAS TIC

De acuerdo con Susana Vázquez (2010), algunos estudios realizados sobre mujeres y TIC apuntan que no es suficiente atraer a más mujeres al ámbito de las ingenierías y las tecnologías, debido a que el hecho de entrar a estos espacios no garantiza su permanencia y, por ende, la mejora en las condiciones salariales para lograr una promoción. De acuerdo con esta autora, este tipo de

planteamientos dan cuenta de que existen diversas causas y explicaciones de por qué las mujeres viven distintas fases en sus trayectorias profesionales.

A fin de explorar los factores que influyen en la distribución de las mujeres en el ámbito educativo y profesional (Vázquez, 2010), algunos estudios enfatizan que el primer eslabón a indagar es la elección de los estudios; otros trabajos centran su interés en las expectativas familiares, la educación de los padres y el estatus socioeconómico como factores determinantes para la elección de una carrera profesional. Otros agentes de socialización que contribuyen a la elección de los estudios son los grupos de pares, la escuela y los profesores. En este aspecto se hace énfasis en la posible tensión que se pueden encontrar entre las expectativas de las estudiantes y la realidad vivida en la Universidad.

La irrupción de las nuevas tecnologías en el ámbito escolar genera un desafío en el cual las mujeres entran en desventaja con respecto a los hombres ya que hay factores que hacen imposible la igualdad como punto de partida, tales como la relegación histórica de las mujeres al ámbito de lo doméstico, la falta de entrenamiento en destrezas competitivas, las experiencias previas y la socialización diferenciada de niños y niñas o el prejuicio sociocultural y familiar ante las mujeres y las máquinas (Anguita y Ordax, 2000).

De acuerdo con Stonyer (2002, como se citó en Vázquez, 2010), también se debe considerar el proceso de aculturación⁵ que sufre el alumnado de ingeniería, el cual desarrolla identidades compatibles con esa comunidad, y la cual es una identidad claramente masculina. Otros estudios destacan que las mujeres que estudian una ingeniería adquieren mayor visibilidad, aspecto

⁵ El término aculturación nació de la antropología anglosajona para definir todo proceso complejo de contacto cultural en el que se establece la asimilación o recepción de “rasgos” o “conjunto de rasgos” culturales de otras sociedades. El concepto pretende englobar la heterogeneidad de la interacción cultural con todo lo que ello implique (Baucells, 2001).

que puede tener connotaciones positivas y negativas, es decir, el adaptarse a una cultura de carácter masculino puede derivar en ellas a negar la existencia del sexismo y la discriminación debido a que aprenden a adaptarse (Dryburgh, 1999, como se citó en Vázquez, 2010).

EXPLICAR UNA TRAYECTORIA, HALLAZGOS DE LA ENTREVISTA

En este apartado quisiera exponer los hallazgos recogidos en una entrevista realizada a una mujer que trabaja en el mundo de las TIC,⁶ considerando algunos de los factores de estudio que plantea García de León (2002). La entrevista fue realizada a una mujer de treinta años, soltera, que vive en el Estado de México, egresada de una universidad pública en la carrera de Ingeniería en Electrónica, con dominio del inglés y conocimiento de diversos *softwares*, empleada en una empresa con presencia mundial que ofrece productos y servicios de tecnología, cuya sede se encuentra en la Ciudad de México.

El enfoque para estudiar una realidad mediante el estudio de casos puede ayudar a comprender una faceta, una cuestión o un acontecimiento en un determinado momento de una situación, en este caso, de una experiencia vivida por una mujer relacionada con TIC. “Un caso puede ser una persona, una organización, un programa de enseñanza, una colección, un acontecimiento particular o un simple depósito de documentos” (Rodríguez, Gil y García, 1999: 92). La importancia del estudio de casos es que a través de éste se puede aprehender una realidad concreta.

Los factores que detecta García de León (2002) como productores de cambios en la situación de las mujeres, debido a su papel de detonadores por ser la mujer inicial, se muestran a continuación junto con la experiencia narrada por la entrevistada.

⁶La entrevistada labora en una compañía de telefonía móvil.

EL SUPERPLUS DE LA CANTIDAD Y LA CALIDAD

Este factor marca los requisitos excepcionales que las mujeres deben cubrir para alcanzar sus sueños, diferentes a los que deben cubrir los hombres; éstos no deben considerarse de forma simplista ya que pueden ser muy variados.

A este respecto la entrevistada mencionó lo siguiente:

Yo me defino como una persona bastante activa, siempre busca lo que quiere, siempre buscando un paso adelante, soy de ese estilo, siempre buscando algo más, más opiniones [...] Dar lo que nosotros tenemos no es suficiente, la sociedad te lo exige. Es mejor dar más del cien por ciento de ti, tienes que dar el ciento diez por ciento.

Estamos ante el discurso de la mujer “soñada” por excelencia, la mirada masculina que crea al otro y a la mujer, no a todas las mujeres; la mujer es creada por un discurso sobre sí misma que nunca ha formulado o creado (García de León, 2002).

En este aspecto influye la herencia de las mujeres, es decir, sus orígenes familiares asociados a un determinado nivel económico y cultural, los cuales también son determinantes para abrirse camino en el ámbito universitario y en su posterior trayectoria.

Por si todo ello no bastase (y no bastaba dada la fortaleza del patriarcado), debieron contar con padres muy especiales: padres no sólo singulares por su riqueza económica, social y cultural, sino padres sobre todo singulares por su sensibilidad hacia las mujeres, padres liberales y hasta feministas (García de León, 2002: 107).

La entrevistada comentó que sus padres la apoyaron en todo momento en su elección de carrera y en su forma de ser:

[...] mis papás nunca me compararon con nadie, como que tampoco lo sabían y decían; ellos decían: ella es así y hay que dejarla que siga siendo así, hasta que descubra el mundo y yo creo que se le destapen los ojos... y así fue como me dejaron, y a la mejor porque soy la mayor

[tengo una hermana más chica] y conmigo también estaban como experimentando esos procesos.

El ser la hija primogénita, apunta García de León (2002), en este tipo de familias puede generar lo que denomina “patriarcas de sororidades”, es decir, familias que no tuvieron un primogénito varón, trasladaron a las hijas el diseño profesional del héroe, en este caso, de heroína. El *suelo psíquico* en el que han crecido estas mujeres da cuenta del capital afectivo que poseen, de los procesos de socialización que han vivido con patrones profesionales en familias donde no existe descendencia masculina.

Estas singulares circunstancias en este tipo de familias han construido un determinado tipo de mujeres “a prueba de todo”, internalizando un ego poderoso, teniendo una super atención y dedicación de los padres (García de León, 2002).

Yo estudié en una preparatoria privada, y en ese momento yo **sabía que era muy buena en mate** [matemáticas] pero, fue un momento crucial en el que nos pusieron a hacer, llevábamos dos materias, una de redes, en la que una empresa nos daba certificaciones, en este caso se llama CISCO y nos daban aparte clases de computación.

En la clase de computación nos pusieron a hacer un reloj en un *protoball*, con cablecitos y así, y desde ese momento me enamoré, creo que esto es lo que quiero hacer, me encantaron los cables, me encantó programar, me encantó todo eso, y en ese momento me di cuenta de que aparte era buena, **sacaba siempre diez** en eso, y mi profesor me dijo, creo que eres muy buena y te voy a meter a concursos, juntaban a los cuatro mejores y nos mandaban a concurso, entonces ahí fue cuando me di cuenta que esto es lo mío, la ingeniería es lo mío.⁷

LOS COSTES DIFERENCIALES QUE SE TIENEN QUE ASUMIR

Estos costes están referidos a los procesos de aculturación que la mujer debe sortear debido a la exposición constante que tiene

⁷El resaltado en negritas en los extractos de la entrevista es mío.

hacia los otros; el resultado de los contactos establecidos genera la asimilación del grupo, así como su cultura, modificando la propia y cambiando la identidad. El grupo o el individuo más fuerte socialmente trata de imponer su cultura a otro, puede hacerse de forma violenta o no, utilizando un sinfín de técnicas que son ajenas al grupo o al individuo dominado (García de León, 2002).

Al inicio, mi paso en la universidad fue muy difícil porque tenías que dar todavía más que los niños para dar a entender que no eres tonta, sobresales por ti misma porque eres niña, por eso sobresales, pero sobresalir en números, en calificaciones, ya en la materia es más difícil porque ahí sí hay algunas cosas en que los profesores están como a la expectativa de quién es bueno y quién no, realmente, como cualquier alumno, pero con las niñas sí se notaba un poquitito más, **no creían en lo que nosotras podíamos llegar a hacer.** Había profesores que la verdad me apoyaron muchísimo, supongo que porque tienen hijas; había otros que te pasaban al pizarrón sólo por ser niña, **inclusive a una compañera la llegaron a correr del salón porque era niña.** Le dijeron: “se tiene que salir señorita de mi clase porque yo no le doy clase a niñas”, creo que ahora ya no está, era un viejito cascarrias, yo dije, por supuesto que yo no me iba a meter una clase con ese señor, es imposible.

Había profesores que inclusive te daban un trato especial porque no llegaba como tal a un acoso, pero sí te daban un trato especial, y no sé, a lo mejor estábamos haciendo todos unos ejercicios en silencio y de repente llegaba y te decía: “te ves muy estresada y quería darte un masaje”. En mi caso siempre me ha gustado Francia y había un profesor que se había ido a hacer una maestría a Francia, todo el tiempo lo presumía cuando yo entraba a clase y mis compañeros me decían: “es que en otras clases nunca dice nada de eso, pero cuando tú estás, y como le dijiste que te gusta Francia, todo el tiempo lo menciona”, entonces todo el mundo me decía “es cómo te coquetea, ¿sabes?”. Y yo lo veía como muy inocentemente, ah y yo pensé que era porque le gustaba Francia como a mí. Nunca pensé que eso fuera un coqueteo, también soy un poco distraída en esos temas.

Este extracto señala el hecho de lo que algunos autores mencionan como grupos silenciados, son grupos que, pese a que existen y tienen actividades y responsabilidades siguen siendo silenciados, dado que su modelo de realidad debe expresarse en términos del modelo masculino. Llama la atención que la entrevistada mencione a lo largo de la entrevista en todo momento a las mujeres como “niñas” y a los hombres como “niños”, el lenguaje de la entrevistada da cuenta de cómo estructura su mundo a partir de categorías sociales dadas.

Al momento en que la entrevistada menciona que las mujeres debían dar más que los hombres deja ver que existe una cultura universitaria femenina y otra masculina, claramente identificables. Para el caso de las mujeres, éstas deben acoplarse al modelo masculino para sobrevivir en la universidad. Los contactos sociales que en el día a día realizan dejan ver los fenómenos de conflicto que se suscitan cuando ambas culturas se entrelazan, mostrando actitudes de dominación o imposición cultural hacia las mujeres. Para autores como Subirats y Brullet (como se citó en García de León, 2002) la unificación curricular y de criterios de formación no ha experimentado la fusión de estereotipos masculinos y femeninos, sino que los primeros se han extendido al conjunto de todos los individuos.

Con mis compañeros, incluso, para hacer equipo tenía que prácticamente juntarme con la otra niña y con niños que a lo mejor no tuvieron tantos rezagos, tantos complejos sociales contra las niñas, niños que a lo mejor venían de privadas, que entienden más el tema o que tienen hermanas, era como con ellos hacíamos los equipos porque con los demás: “oye, ¿quieres ser parte de mi equipo o puedo ser parte de tu equipo?” y ellos, decían, “no”, y “¿por qué?”. “Ay, no, es que entre niños trabajamos mejor, bueno, está bien” [ligera sonrisa hace la entrevistada]. Bueno, no importa, **desde ese entonces como que me uní mucho a las chicas con las que estaba y se sentía padre porque entre nosotras nos apoyábamos**, tú y yo no conseguimos equipo y ya sabemos por qué es, nadie lo decía pero ya sabíamos porque era hasta que empezamos a demostrar que éramos muy buenas, **yo empecé**

a tener de los mejores promedios y ahora sí me querían en su equipo, entonces, al principio sí se siente como un poquito de golpe pero ya después, es triste, ya hasta que demuestras que sabes te empiezan a tomar en cuenta.

Las mujeres a este respecto deben mostrar que están a la altura de los espacios dominados por hombres; tienen que ganarse un lugar para poder estar, que dista mucho del pertenecer.

Otro aspecto que también se debe considerar en este ítem es el que a continuación se menciona:

En la universidad sobresales por ser mujer. **Sobresales porque saltas del grupo**, sobresales en ese sentido, como si todos se vistieran de negro y alguien de rosa, pues sobresale el de rosa, simplemente, **sobresales visualmente porque eres niña**, no por tus capacidades, ése es como el siguiente paso, ya cuando tú demuestras que eres capaz ya no nada más sobresales porque eres niña, ése fue un reclamo muy fuerte que todavía yo lo tengo en mente de mis compañeros, ellos me decían: “es que tú alzas la mano y el profesor va a decir: ‘¡A ver, compañera!’ en cambio si treinta cabrones alzamos la mano al mismo tiempo va a decir ‘¡ay, no! ¡A ver... pues, no sé!... ¡El que sea!’”, es más difícil que te tomen en cuenta, porque estás ahí en la bola, en el montón. Y ustedes como niñas pues son dos y a las dos les va a contestar sus preguntas”. ¿Por qué “compañera”?... ¿compañera”?... Es diferente. [...] yo quiero sobresalir por lo que sé, no porque soy niña, es bastante triste que en nuestra comunidad se sobresalga por ser mujer, en ese sentido.

Lo visual, a lo que se refiere la entrevistada, está referido al cuerpo, a cómo se entremezcla con la edad y cómo juega de manera distinta para hombres y mujeres, es poner en la balanza ingredientes de naturaleza distinta.

RENDIMIENTOS EXCEPCIONALES Y DIFERENCIALES

A este respecto las mujeres siempre están en la mira, están siendo observadas en lo que hacen, su curriculum evidencia los logros

que han tenido y las distintas facetas por las que han tenido que pasar.

Para el caso de la entrevistada, salta a la vista que su curriculum esté escrito en inglés, marcando con letra de mayor tamaño sus fortalezas (Radio Access Network, Network Design, Small cells, Data Analysis, Strategy Planning NR, Project Planning, Team Leadership, entre otras), sus habilidades (en diversos *softwares* y plataformas) y las certificaciones conseguidas (más de cinco). “El mérito del conocimiento de las lenguas extranjeras es un signo de distinción social, con lo que ello conlleva de apertura a esferas de poder y de mantenimiento en él y, por ende, al fortalecimiento de las fronteras de la diferenciación social” (García de León, 2002: 96-97).

En cuanto a su incorporación en el ámbito laboral, la entrevistada mencionó:

Yo entré a la empresa como ingeniera de transmisión, son los que ven la fibra óptica; **yo no instalaba sino supervisaba**. Mi jefe me enseñó a hacerlo y me dijo: “si ya sabes tú, no necesitas hacerlo, a ti te vemos más para un puesto de gestión”, desde ese entonces **me vieron así**, me pusieron cuadrillas a mi cargo, yo iba a hacer auditorías sorpresa; esto a los proveedores le gustó y me empezaron a recomendar. **En el organigrama yo era un analista más, como los recién egresados**, estaba hasta abajo del organigrama, y hacía eso de gestión, y no vi cómo crecer, es casi como decir que yo podía ocupar un puesto más si alguien se iba o se moría.

Después abrieron otras vacantes en el área de especialistas, en radiofrecuencias (son los que ven la cobertura 3G y 4G a nivel nacional), y me pasé para allá; **el director de ahí me vio mucho potencial y me empezó a explotar**: igual, me asignaron cuadrillas en donde yo diseñaba todo, me dieron el sistema de antenas de interiores para que tuvieran cobertura los edificios, diseñé estadios para que tuvieran cobertura, auditorios como el nacional, corporativos de Bancomer, yo hacía todo el diseño, y al principio hacía las pruebas con los proveedores, yo veía el *end to end*, desde que se vende hasta dar la señal, ése era mi trabajo, lo que vendieran yo me tenía que encargar de que tu-

vieran señal, coordinaba las instalaciones y yo hacía las pruebas con el proveedor, empecé a subir de carga de trabajo pero no de puesto.

Cuando la entrevistada menciona “me vieron así”, da muestra de una tónica que García de León (2002) reconoce como conquista y regresión, es decir, la mujer está irrumpiendo en espacios de tecnología pero no en grados de igualdad. Cuando se habla de diferencias en el acceso y uso de TIC, Castaño Collado (2009) hace alusión a las denominadas brechas digitales en donde la barrera más difícil de superar no es la del acceso (infraestructuras, difusión de los artefactos), sino la del uso. Para esta autora, “las oportunidades que crean estas innovaciones tecnológicas dependen de la utilización que se haga de ellas y de la forma en que afecten al desarrollo profesional y la vida de las personas. Desde esta perspectiva, el hecho crucial es la capacidad de cada individuo para utilizar las innovaciones en función de sus necesidades e intereses específicos” (Castaño, 2009: 219).

Es de importancia también considerar que la entrevistada da cuenta de un uso diferenciado de las tecnologías, una cosa es instalar y otra muy distinta es estar en un puesto de gestión, con un sueldo menor y sin posibilidades de ascender.

FORTALEZA PERSONAL Y PSÍQUICA ENORME: SE REQUIEREN AMBAS

Entrar a un mundo dominado por varones no es fácil, se requiere contar con una personalidad llena de recursos, es decir, con herramientas a su favor que les permitan adaptarse a un modelo que compagine lo profesional y lo personal. Incluso, para García de León (2002), este tipo de mujeres no suele detectar un trato discriminatorio para la mujer en la profesión.

En la empresa me di cuenta de que yo era buena organizando a la gente, y que de cierta manera tener un carácter un poquito fuerte o

exigente, por así decirlo, porque yo tiendo a ser muy exigente a veces, con los proveedores, con las personas, era bueno; **me di cuenta que era buena liderando**, y podría decirse que sí fue una ventaja ser mujer porque a veces los hombres, por lo menos en México, tienden a verte como a la mamá, como lo dicen, ¿no? Como la jefa, entonces es un fenómeno bien extraño, si a un hombre le pones una jefa le va a dar ese respeto... Es como nato, le dan ese respeto a la mujer, entonces cuando a mí me ponen en esa posición a liderar a todos y todos eran hombres, no había ninguna niña, todos me respetaban bastante.

En el párrafo anterior la entrevistada asocia el respeto que logra tener en la organización con el rol de madre que puede llegar a jugar y no por sus capacidades.

A la pregunta ¿te sientes una especialista en temas tecnológicos?, la entrevistada respondió:

Creo que me hace falta mucho, justamente quiero hacerme una especialista en ciertas tecnologías; ahora ya puedo decir que sí soy más especialista que antes, obvio ya llevo seis años en el mercado laboral y en esa industria, pero creo que todavía me falta mucho para ser experta o una especialista como tal en algo, por eso voy a hacer mi Maestría en Internet de las Cosas.

Algo que también fue decisivo en la trayectoria de la entrevistada fue tener una fuente de inspiración, una mentora:

Hubo una chica antes que la verdad, terminé admirándola muchísimo, muchísimo, creo que estoy siguiendo también sus pasos, y ahorita ella está en IFETEL, pero ya es un nivel directivo cañón, y ahí ya, yo como lo veía con ella, éramos las dos únicas, ella me entrevistó y todo mundo decía “es que ella es la más cabrona”, pero nunca trabajé con ella al principio, hasta después que ella me entrevistó y me dijo “ahora sí, ya vente a mi área, tú como que ya tienes muchísimo potencial”... Y dije “Gracias”. [...] al final ella fue la que me inspiró a seguir, **yo quiero ser como ella**, entonces pues ahí voy, pero salió ella y me quedé yo sola.

AMBIVALENCIA ENTRE SER MUJER Y SER UNA MUJER PROFESIONAL

Pese a que este tipo de mujeres tiene una abundancia de recursos, son un grupo discriminado, tienen sobre sí el peso del particularismo y lo inédito. Ejercen una posición de privilegio aislado de las masas masculinas como de las femeninas, aunado a una pequeña porción de poder que los varones les otorgan al ser parte de las organizaciones que ellos dirigen, no sin solicitar a cambio que tengan o vivan distintas presiones (García de León, 2002).

Las mujeres que trabajan en el sector de las tecnologías difícilmente reconocen las discriminaciones de las cuales son objeto y, además, no se perciben como trabajadoras titulares de derechos laborales que demanden su cumplimiento (CEPAL, 2014).

Al inicio subí de carga pero no de puesto. Al inicio no me importaba, porque estaba aprendiendo, yo consideraba que seguía aprendiendo, hasta el tercer año que ya dominaba todo, yo ya no tenía que ir a las instalaciones, yo pedía los reportes, yo ya sabía perfecto qué estaba bien, qué estaba mal, inclusive si estaba una tuerca mal apretada yo ya lo sabía, solamente con ver resultados, entonces yo ya no tenía que ir, empecé a liberarme un poco de carga de trabajo, pero cuando regresé y vi los puestos dije, “mmm, no estoy subiendo, ahora que ya sé, que tengo todo este conocimiento”, dije: “mmm, no estoy subiendo”.

A la pregunta ¿por qué no estás subiendo?, la entrevistada respondió lo siguiente:

Es difícil, en las organizaciones, tiene que ver mucho el jefe y el presupuesto que tenga cada área, pero el jefe consideraba como que todos no teníamos por qué pedirle más sueldo, pero todos, ese sí fue un tema bastante justo, hombres y mujeres.

La entrevistada no cuestiona esa distribución, la ve como una realidad de la organización, incluso mencionó que, si una mujer sube de puesto, algunos hombres, no todos, aún sugieren que

no fue un ascenso por capacidades. En el área de trabajo de la entrevistada ocurrió la siguiente situación:

[...] acá fue algo bien interesante porque al tener un director con otra tendencia [refiriéndose a lo sexual], pues no subían las niñas, y **las que subían era porque eran como dicen: “muy cabronas”, las que teníamos o las que tenían en su momento un carácter muy fuerte; inclusive algunas hasta hablaban con groserías y con eso ellas creían que imponían una autoridad**, ellas eran las que subían, no eran guapas, no estaban operadas, eran las de carácter, entonces... al final el director lo supo como mediar un poco... vas a subir, pero porque me has entregado resultados, porque tienes un carácter fuerte.

El tomar un rol masculino para poder destacar o subir en la organización da cuenta de los efectos de la aculturación; la adaptación que las mujeres están experimentando no está libre de tensiones ni tampoco es lineal. Las mujeres (como modelo social dominado) están experimentando los efectos del modelo social dominante de los varones al ser ellas las primeras que incursionan en empresas dominadas por productos y servicios tecnológicos.

Una mujer cabrona es la que no se deja y que cuando cacha que la quieren ridiculizar o que la quieren sobajar, se las voltea con guante blanco, ella sin groserías, ella sabe cómo, busca una manera, decide no vengarse de lo que le hicieron, de sacar la mentira que le están diciendo, que le están inventando y demostrarlo, no porque tú no puedas hacerlo creas que yo no puedo, por ejemplo: “no porque tú no puedas ir a instalar un cable, creas que yo no puedo hacerlo”, “pero es que usted no está ahí en las instalaciones”, “sí, pero no porque tú no puedas hacerlo, creas que yo no puedo, yo voy y lo hago, como las mamás y si lo hago... ¿qué?, ¿te corro?”... Entonces ese tema de estar todo el tiempo retando a la gente, creo que es una parte de cómo se ve a una mujer cabrona, cabrona de carácter.

REFLEXIONES FINALES

Este trabajo ha dado cuenta de un testimonio sobre la irrupción de una mujer a espacios dominados por hombres, a decir, el de la tecnología. Gracias a los planteamientos teóricos de los autores revisados se puede comprender una realidad vivida. Es de mencionar que el trabajo de reflexión y análisis aún es incompleto debido a que los fenómenos relacionados con temas asociados al género y la tecnología son complejos e inagotables. Parece ser que las mujeres que irrumpen en estos escenarios desarrollan estrategias de adaptación que les permiten permanecer, pero no transformar los sistemas de dominación masculinos, a partir de ello recurren a un ajuste para poder seguir y permanecer. El orden de las cosas, del mundo, nos refiere a construcciones sociales y mentales que las mujeres han ido asimilando quizá de forma inconsciente y de manera simbólica. La entrevista que aquí se presenta da cuenta de los filtros que ha tenido que pasar la entrevistada, los obstáculos que ha tenido que vencer para buscar algo más, y pese a que la igualdad con los hombres aún no llega, se tiene que seguir trabajando para alcanzar la añorada igualdad en espacios de competencia y de poder. El resultado de esta experiencia muestra las tensiones que se entretajan entre los géneros y cómo se alimentan en las organizaciones, estructuras que siguen reproduciendo las relaciones de dominación, donde las mujeres son vistas como objetos y no como sujetos de transformación. El trabajar más lo tienen que realizar las mujeres, quienes tienen que mostrar que pueden son las mujeres, así lo han aprendido, lo han asimilado y lo seguirán reproduciendo.

Los factores que detecta García de León (2002) como productores de cambios en la situación de las mujeres nos permiten crear categorías de análisis para abordar fenómenos únicos relativos a las vivencias de las mujeres en diversos entornos. Las mujeres que han incursionado en espacios tecnológicos pertenecen a nuevas élites femeninas, pioneras de una aculturación muy

particular que pocas veces llega a ser visible, generando minorías o subculturas de lo que significa ser mujer profesionalista en espacios tecnológicos.

REFERENCIAS

- ANGUITA, R. y E. Ordax (2000). "Las alumnas ante los ordenadores: estrategias y formas de trabajo en el aula". *Comunicar*, (14): 218-224.
- BONDER, G. (1998). "Género y subjetividad: Avatares de una relación no evidente". En Programa Interdisciplinario de Estudios de Género, *Género y Epistemología: Mujeres y Disciplina*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- BOURDIEU, P. (2010). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- CASTAÑO COLLADO, C. (2009). "La segunda brecha digital y las mujeres jóvenes". *Cuadernos del Mediterráneo*, (11), 218-224.
- CASTAÑO COLLADO, C. (2012). Introducción "Género y usos de las TIC: en busca del equilibrio". *Telos Dossier Género y uso de las TIC*, (92): 47-49. Madrid.
- CEPAL (2014). *La industria del software y los servicios informáticos. Un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres latinoamericanas*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- GARCÍA DE LEÓN, M. A. (2002). *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- GUZMÁN RAMÍREZ, G., y M. Bolio Márquez (2010). *Construyendo la herramienta perspectiva de género: cómo portar lentes nuevos*. México: Universidad Iberoamericana.
- MORENO ROMERO, A., y R. Carrasco Gallego (2012). "Mujeres en el diseño de la sociedad red. El papel de las Escuelas de Ingeniería". *Telos Dossier Género y uso de las TIC*, (92): 70-81. Madrid.

- RODRÍGUEZ GÓMEZ, G.; J. Gil Flores y E. García Jiménez (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa* (2ª ed.). Málaga: Ediciones Aljibe.
- SÁNCHEZ DUARTE, E. (2007). “Las tecnologías de información y la comunicación (TIC) desde una perspectiva social”. *Revista Educare*, XII: 155-162.
- TORRES GARIBAY, R. (2016). “Las Tecnologías de Información y Comunicación en las Organizaciones”. En D. A. Reyes Echeagaray, *Tecnologías de Información y Comunicación en las Organizaciones*, 13-28. México: UNAM.
- VÁZQUEZ, S. (2010). “Los dilemas de las jóvenes ingenieras en el sector TIC”. En C. Castaño Collado, *Género y TIC. Presencia, posición y políticas*, 251-289. Barcelona: UOC.