

**IDENTIDAD PROFESIONAL Y CARRERA DE MUJERES EN POSICIONES
GERENCIALES**
Un estudio en la ciudad de Cali.

ESPERANZA LLEDIAS TIELBE

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI**

2013

**IDENTIDAD PROFESIONAL Y CARRERA DE MUJERES EN POSICIONES
GERENCIALES**
Un estudio en la ciudad de Cali.

ESPERANZA LLEDIAS TIELBE

Trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de
Magister en Psicología

Director

SIGMAR MALVEZZI. PhD.

Doctor en Comportamiento Organizacional. Universidad de Lancaster.
Profesor. Instituto de Psicología. Universidad de São Paulo.

UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI

2013

Nota de Aceptación

APROBADA

Director
Sigmar Malvezzi. PhD.
Profesor. Departamento de Psicología Social y del Trabajo.
Instituto de Psicología. Universidad de São Paulo. Brasil

Diana María Bustos. PhD.
Profesora. Universidad Autónoma de Bucaramanga. Bucaramanga. Colombia

Sarita Judith Rodríguez. Mg.
Profesora. Consultora proyectos Sociales.
Cali. Colombia

Santiago de Cali, Diciembre de 2013

RESUMEN

Se presentan los resultados de la investigación que pretende, a través de la exploración de la trayectoria de mujeres que han ocupado puestos gerenciales durante un mínimo de 8 años, construir con sus relatos, versiones sobre su identidad como expresión de su lugar en el mundo laboral del cual se habla y se ha hablado ampliamente. Con esta investigación se pretende mirar la relación mujer – trabajo desde la exploración de la carrera como hilo conductor y proceso dinamizador que contribuye a la construcción de la identidad laboral. La importancia de esta investigación estriba en “escuchar” desde las voces de las mujeres implicadas, como el hacer una carrera en un cargo identificado históricamente como masculino, construyen su identidad como trabajadoras en posiciones de poder y como las contradicciones, tensiones, rupturas y continuidades contribuyen a responder la pregunta ¿quién soy yo como mujer gerente? Los resultados permiten arriesgar una serie de conjeturas sobre la interface carrera – identidad como cualificador de la relación personas – trabajo en medio de las tendencias, condiciones y exigencias de los mercados de trabajo actuales desde una perspectiva discursiva adoptada como método y que permite una lectura que a su vez es un aporte adicional de la investigación. En el proceso se exaltan las voces de las mujeres que ocupan puestos gerenciales para que desde sus relatos se observe como se construyen versiones sobre el lugar que la mujer se da en el mundo gerencial y como las soluciones autobiográficas aportan elementos importantes para evidenciar la identidad como un proceso de metamorfosis, que le permite implementar cambios constantes para lograr sus metas sin ser un proceso solamente adaptativo. La obtención de la información se realizó mediante una mezcla de entrevistas con conversaciones en donde se potencializó la participación de las mujeres en la construcción de sus relatos. El método utilizado para el análisis de la información aporta la posibilidad de abordar los relatos desde los intereses de los de los investigadores, aportándole transparencia a los mismos.

Palabras clave: Carrera, trabajo, identidad laboral, gerencia, psicología del trabajo.

AGRADECIMIENTOS

Gracias por su apoyo incondicional, solidaridad y ayuda a mi compañero de vida y a mi amiga Alba Luz.

A Mi director Sigmar Malvezzi por su generosidad tolerancia y guía.

A las profesoras Miralba Correa y Gabriela Castellanos por brindarme la posibilidad de acceder a diferentes formas de mirar.

A mis compañeros de la maestría por sus aportes y discusiones especialmente a Carlos por nuestras afinidades y diferencias respecto al tema.

A las participantes por su generoso aporte e interés.

A los jurados que con su lectura generosa permitieron el crecimiento de esta investigación.

Y a todas las personas en general que contribuyeron a que esta investigación se hiciera posible.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	9
1. JUSTIFICACIÓN	13
2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	21
3. OBJETIVOS	23
4. MÉTODO	24
4.1. ESTRATEGIA DEL ESTUDIO	24
4.2. PARTICIPANTES	26
4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	27
4.3.1. Recolección de información	27
4.3.2. Análisis	27
5. APROXIMACIÓN A LECTURAS DE IDENTIDAD Y CARRERA EN MUJERES EN POSICIONES GERENCIALES: PROPUESTA DE ALGUNOS PARÁMETROS DE REFERENCIA	30
5.1. EL CONTEXTO	30
5.1.1 Recuento histórico de la legitimación del trabajo Femenino	30
5.1.2 La oferta de las “nuevas” realidades actuales del trabajo: Flexibilización, igualdad y libertad.	35
5.2. EL TRABAJO COMO MARCA IDENTITARIA	41
5.3. ASEVERACIONES SOBRE LA IDENTIDAD	47
5.4. LA IDENTIDAD COMO CONSTRUCCIÓN TEÓRICA	52
5.5. LA IMPORTANCIA DE LOS PERSONAJES	60
5.6 LA DIMENSIÓN HISTÓRICA	64
5.7. LA IMPORTANCIA DE LA ACCIÓN Y LA CONCIENCIA	65

5.8 LOS ANCLAJES	66
5.9. LA CARRERA PROFESIONAL	68
5.10 HACER CARRERA EN “EL TERRITORIO DE OTROS”	77
5.10.1 Entrada de la mujer al mundo laboral	77
5.10.2 Las barreras que se enfrentan	86
6. RELATOS DE MUJERES EN POSICIONES GERENCIALES	90
6.1. SOBRE LA IDENTIDAD Y LA CARRERA DE LAS MUJERES PROFESIONALES: algunas cuestiones claves	90
<i>Sobre ¿QUIÉN ESTÁ SIENDO Y QUIÉN QUIERE SER?</i>	90
<i>Sobre ¿DESDE DÓNDE SE CONSTRUYEN COMO GERENTES?</i>	102
<i>Sobre ¿QUÉ LAS MANTIENE EN LA POSICIÓN QUE OCUPAN?</i>	111
<i>Sobre ¿CÓMO CONSTRUYEN SU NARRATIVA DESDE EL LOGRO Y EL ASCENSO?</i>	113
<i>Sobre ¿SOBRE QUIÉN RECAE LA RESPONSABILIZACIÓN DE SUS ACCIONES?</i>	116
7. A MANERA DE CONCLUSIONES	118
8. REFERENCIAS	124

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Características de las participantes	23
---	----

INTRODUCCIÓN

La presente investigación en un contexto amplio, trata de la relación entre la construcción de carrera profesional y los elementos que aportan a la identidad de las mujeres insertas en el mundo laboral, lo cual ha suscitado paradojas, contradicciones y nuevas proposiciones en las formas de considerar las relaciones Personas¹ – Trabajo.

De acuerdo con Stecher, Godoy, y Díaz. (2005),

“los niveles de participación laboral de las mujeres han aumentado y sus trayectorias se han vuelto más permanentes. Este fenómeno ha convertido el trabajo productivo en un espacio para la construcción de identidades personales y colectivas significativo para las mujeres, particularmente para las de generaciones más jóvenes, y ha tendido a debilitar a la familia (ámbito reproductivo) como referente exclusivo para la identidad femenina. Ello ha contribuido a cuestionar y poner en tensión ciertas representaciones de género, los espacios y los territorios sociales y las funciones asignadas a hombres y mujeres, con todo el potencial emancipador que ello puede implicar especialmente para las mujeres. Además ha producido una alteración del contrato de género que confería sustento al contrato social entre capital y trabajo en el capitalismo industrial” (P. 85).

¹ Tradicionalmente la literatura especializada ha utilizado la expresión “relación hombre- trabajo” o “man-work relationship” para referir de manera genérica la relación de las personas con su trabajo. Sin embargo, discusiones recientes llaman la atención sobre posibles sesgos discriminatorios en el uso de la expresión. De allí que en esta investigación se optó por la expresión “relación personas-trabajo” teniendo en cuenta el origen etimológico en el latín de “persona” que a partir del siglo XII refiere indistintamente las nociones de “individuo, hombre o mujer” (Corripio, 1979: 358).

Ese cambio es un fenómeno reciente en la sociedad que gana complejidad por fuerza de la evolución de la globalización y principalmente en la organización y reglamentación del trabajo. Aunque estos problemas se tornan más complejos si a ellos se agrega la cuestión de género, el interés de la presente investigación se centra en las relaciones Personas-Trabajo, lo cual es objeto de estudio en la línea de investigación: Aspectos Psicosociales del Trabajo como Actividad Económico Productiva del Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo que apoya la línea de formación del mismo nombre en el programa de Maestría en Psicología del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle de la cual hace parte este proyecto.

El estudio del tema del trabajo femenino y la construcción de identidad es de importancia en el campo de la Psicología Social y del Trabajo y está justificado en la medida en que aporta elementos para la comprensión de los problemas de las mujeres que ocupan posiciones gerenciales, y su localización en el mundo del trabajo, la imagen de si mismas, la del contexto que las rodea. En el caso específico de la presente investigación, acercarse a los relatos sobre su identidad profesional, permite la exploración en diferentes dimensiones - lo cotidiano, lo laboral, lo relacional, lo histórico y lo personal entre otras- que se entrelazan con condiciones -como el ser mujer trabajadora, madre, profesional y jefe.- formando una trama que deja entrever las contradicciones, dinámicas, paradojas y posicionamientos que dan forma a las versiones de quiénes son y cuál es el lugar del trabajo en la vida de las mujeres que ocupan posiciones gerenciales. Respecto al abordaje metodológico, el acercamiento de la cuestión aquí perseguida requirió la búsqueda de relatos que ofrecían facilidad al estudio de las relaciones y las interrelaciones que comprenden los relatos identitarios.

En el documento se estructura a partir de los siguientes capítulos: en el 1 se expone la justificación en la cual se explicita la pertinencia de las investigaciones sobre los temas de identidad y carrera, y se hace una presentación general de diversos documentos relacionados con los temas propuestos. Los capítulos 2, 3 y 4 están dedicados a cuestiones metodológicas, de tipo cualitativo consideradas las más adecuadas para acercarse a objetos de estudio complejos como lo es la identidad, especificando las características de los participantes y la forma como se obtuvo y analizó la información. En el 5, se encuentra la aproximación a lecturas de identidad y carrera en mujeres en posiciones gerenciales, incluyendo referencias conceptuales y resultados que comportan temas como contexto, el trabajo como marca identitaria, aseveraciones sobre la identidad, y la identidad como construcción teórica. En este último se exponen las ideas que sobre la identidad plantean varios autores tales como Ciampa (1998), Scheibe (1995) y Sennett (2001), quienes con diversas ópticas, pero con propuestas teóricas similares permiten construir versiones sobre la noción de identidad, la importancia de los personajes, las diferentes dimensiones como la histórica, la importancia de la acción, la consciencia y los anclajes que le dan unidad a los relatos identitarios.

Esta investigación tuvo por objetivo aportar datos y reflexiones a la comprensión de la construcción de la identidad de la mujer en posiciones gerenciales comúnmente referida como “mujer ejecutiva”. Como gerencia y mujer se articulan dentro del contexto competitivo de la sociedad actual. Para esa contribución, fue elegido un grupo de mujeres ejecutivas en la ciudad de Cali, y se exploró con ellas la influencia del mundo del trabajo en la construcción de su identidad como persona - mujer, haciendo énfasis en el poder del lenguaje como generador de materialidades y de su posicionamiento en las prácticas discursivas como personas activas en el mundo laboral. Los resultados

permiten visibilizar algunas cuestiones que si bien no son totalmente nuevas, si permiten situar desde la relación con el trabajo, diversas implicaciones en otras esferas de la vida; así como algunas paradojas que persisten en los contextos de trabajo y en las posiciones gerenciales ocupadas por mujeres en este caso.

El capítulo 6 presenta, en esta misma línea, algunos datos del orden considerado empírico derivado de relatos de las participantes a manera de ilustración complementaria. Los dos capítulos y las dimensiones en ellos implicados fueron la forma de dar respuesta a interrogantes derivados de las preguntas iniciales de investigación y a los objetivos de la misma, lo cual se presenta a manera de conclusiones en el capítulo 7.

1. JUSTIFICACIÓN

En el marco de la Psicología Social y del Trabajo y con el interés de estudiar la relación persona - trabajo esta investigación, aborda el tema de la construcción de la identidad profesional y la carrera en el ámbito del “trabajadores del género femenino”. Este tema ganó importancia en las últimas dos décadas a partir del imperativo de la competitividad comercial que se hizo ciega a la existencia de la “doble jornada” que desde el inicio de la industrialización complicaron la vida de la mujer como trabajadora con sus implicaciones en diferentes esferas de la vida, incluyendo la de la salud, los estilos de vida, la alteración del contrato de género, la modificación de la utilización de los espacios sociales y el posicionamiento de la mujer en el mundo del trabajo.

Históricamente la concepción del trabajo realizado por mujeres y la aceptación de las mujeres en las diversas posiciones y niveles jerárquicos de trabajo han sufrido transformaciones significativas; la fuerza de los movimientos de liberación femenina en la década de los sesenta tuvo origen en la escasa accesibilidad de las mujeres a la formación profesional y a los trabajos, que implicaban relaciones de poder, poniendo de manifiesto *la invisibilidad* de la participación de la mujer en el sistema productivo, como si la mujer fuera una trabajadora dedicada casi exclusivamente y prioritariamente a labores domésticas. Como resultado de estas luchas, las actividades remuneradas de las mujeres ganaron legitimidad y reconocimiento social, pero actualmente, hoy después de medio siglo de luchas, las mujeres aún están lejos de una posición igualitaria respecto a la ocupada históricamente por los hombres en el mundo del trabajo competitivo. Los trabajos de investigación realizados por los diferentes grupos

feministas, o con orientación de género muestran avances en la equidad pero aún falta un largo camino para llegar a más avances. El amplio trabajo de pesquisa aportó elementos metodológicos novedosos y comprensión sobre la identidad femenina como se observa en la construcción discursiva (Davies y Harré 2007). Una exposición amplia del trabajo de los colectivos de género en América latina se encuentra en el prólogo del libro *América Latina un debate pendiente. Aportes a la economía y a la política con una visión de género*, de López, Espino, Todaro, y Sanchis (2006), en el cual se presenta un resumen de las actividades e intereses investigativos de diferentes grupos con visión de género, resaltando los aportes y reflexiones -centrados en el análisis de las relaciones de poder- que los estudios sobre identidad femenina han aportado a la lucha del movimiento feminista. Otro ejemplo de trabajos de investigación sobre la temática de la identidad, pero con un interés en su influencia en el ámbito político, lo presentan Díaz, Godoy y Stecher (2005) en el libro *Significados de trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en el mercado laboral flexible*, con una intención integradora y apoyados por el Centro de Estudios de la Mujer, CEM de Chile. Los autores presentan los resultados de dos estudios realizados entre los años 2003 y 2005 que tuvieron como objetivo analizar los cambios en la forma de organización de la producción y las relaciones laborales durante esta década en Chile. En el primer trabajo investigativo se hace énfasis en el significado del trabajo como referente identitario y la construcción de vínculos sociales; y en el segundo sobre cómo el significado de laborar promueve ciudadanía.

Desde la vinculación laboral masiva de las mujeres en Europa después de la primera guerra mundial hasta la dinámica de la competitividad de la sociedad globalizada actualidad, la distribución de la actividad productiva y la asignación de nuevos roles a

las mujeres, muestran un sesgo de desigualdad entre los dos sexos: la asignación a la mujer de las tareas domésticas y la crianza casi exclusiva de los hijos siguen teniendo un marcado foco en dirección al género femenino socialmente reconocido como tal aunque han sido objeto de permanentes discusiones y luchas en el terreno político. El estudio de los roles y la distribución de las tareas entre los sexos en espacios urbanos ha sido tema recurrente en la literatura mundial desde hace dos décadas. El interés sobre el tema básicamente estriba en aportar reflexiones que contribuyan a la comprensión de las resistencias al cambio y a la creación de soluciones a los problemas prácticos (Stryker y Burke, 2000). Un interés diferente se encuentra en la investigación *Trabajo y espacios de mujeres: La unión de los procesos productivos y de reproducción en las unidades familiares rurales del oeste de la provincia de la Pampa* de Dillon, García y Lasso (2003), esta investigación trata el tema de la naturalización de los roles femeninos en espacios domésticos y las contradicciones y tensiones que se forman cuando la mujer asume una posición laboral en las organizaciones. Producto de esta mentalidad limitadora del lugar de la mujer en el “sistema productivo” es recurrentemente problematizado no solo en la distribución desigual de los roles, sino también en la participación de la mujer en las misiones y tareas estratégicas de las organizaciones y de los gobiernos. Hoy las mujeres ocupan lugares -a veces no por reconocimiento sino por necesidad- que antes eran exclusivos de y para los hombres, pero mientras este avance, aún se necesita saber más sobre los focos de resistencia. Numerosas críticas surgieron hacia la irrupción de las mujeres en el mundo del trabajo (Lipovetsky, 2007), algunas producto de la resistencia a un cambio que produce modificaciones en instituciones tradicionales tan importantes como la familia, formándose una tensión entre las exigencias del mundo laboral competitivo y altamente técnico y las exigencias sociales frente a la mujer trabajadora. En algunas investigaciones realizadas en Colombia hay

una tendencia a explicar esa tensión desde la tradición y la perpetuación de la distribución desigual de las tareas entre los sexos, siendo este solo un aspecto a considerar en una problemática multicausal y multidimensional que puede estar atravesada por aspectos estructurales y relacionales (Álvarez y Gómez, 2011).

Gracias a la acción transformadora del trabajo como elemento de la organización social por ser una actividad localizadora en el tiempo y el espacio, de la cual se derivan referentes para el reconocimiento de sí mismo y de otros, las posibilidades de acción y elección de las mujeres se multiplicaron permitiéndoles optar por papeles diversos y diferentes a los que históricamente se les había asignado, presionando la evolución de la identidad femenina. La evolución generada por la globalización contribuyó para la superación de los límites de una identidad de la mujer trabajadora única y estática la direccionando para una construcción en constante movimiento (Sennett, 2001, Ciampa, 1987).

La imagen que en el cotidiano se difunde de las mujeres trabajadoras asalariadas - independientes, autónomas, emprendedoras, poderosas, entre muchas otras cualidades - tiende a magnificar el trabajo como fuente central del sentido del ser en el mundo, ocultando las contradicciones y paradojas que las exigencias sociales enfrentadas a las del mundo del trabajo conllevan, restándole visibilidad a otros elementos constituyentes de la construcción de identidad de las mujeres que trabajan. Ejemplo de esta línea de trabajo son las investigaciones sobre empoderamiento de Graciela De Oto (2007) en su texto *Mujeres y entorno empresarial*, y de Pamela Villalobos (2007) en su texto *Liderazgo femenino en las fuerzas armadas de Chile, Una experiencia con talleres de orientación de género*, entre otras registradas en el libro: *las mujeres en las*

organizaciones de América latina y el caribe. Aportes teóricos y experiencias concretas. Esta publicación es el producto de un evento realizado en la Universidad Javeriana de Cali en el 2007, organizado por la red de mujeres Latinoamericanas y del Caribe en Gestión de Organizaciones, con el fin de darle visibilidad al tema de la participación femenina en las organizaciones como eje central de desarrollo de las mujeres profesionales. Estos abordajes de alguna manera implican que la respuesta a “quien soy yo” (Malvezzi, 2001) estaría centrada únicamente en lo laboral, y que otras marcas de identidad -tales como, ser madre, “ama de casa”, esposa, dependiente, entre otras- fueran más difíciles de manejar o de aceptar en el continuo (Ciampa, 1987) de ser en lugares diferentes (Scheibe, 1995).

Siendo la identidad una construcción potencialmente abierta a transformaciones continuas (Cohen y Musson, 2000; Stryker y Burke, 2000) explorarla es un paso necesario para la comprensión de las diferentes “esferas” de la vida de una persona (Adkins y Lury, 1999; Scheibe, 1995). Por medio de la construcción de la identidad se puede comprender la trama de relaciones que la persona establece con su entorno y consigo misma, y que conforma la construcción de su mundo. Bermúdez (2007) en su investigación *Mujeres obreras y construcción de identidades sociales. Cali 1930 – 1960*, utilizando el estudio de caso de una empresa importante para la ciudad en la época, y por medio de relatos de mujeres obreras, presenta una versión histórica del mundo de la mujer trabajadora, sus logros, frustraciones, tensiones y aportes en la construcción de la identidad de las mujeres obreras caleñas. Respecto a investigaciones sobre la identidad de mujeres que ocupan posiciones gerenciales se encuentra el trabajo desarrollado por Gálvez y Garcés (2011) que considera algunos de los aspectos de esta

investigación por haberse realizado en el marco del Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo de la Universidad del Valle.

Centrándose en el tema “Relación: Mujer-Trabajo” en los contextos laborales actuales, la investigación *Cambios de género y discriminación laboral en el sector financiero Colombiano. El caso de Bancolombia*, presenta una mirada actualizada de la utilización de la fuerza laboral femenina. En ella, Ortega (2007) a través de un estudio de caso, presenta un panorama donde la mujer no es la más beneficiada con las condiciones globalizadas del trabajo -tal y como lo difunden algunos empleadores- puesto que sigue discriminada al no reconocérsele características diferentes a las de los hombres, tanto a nivel de lo físico, como en el ámbito de lo relacional y lo privado, y las pocas atribuciones que se le hacen a la condición de mujer son aprovechadas para su explotación.

Ortega (2007) anota:

“El aumento de la inserción femenina en el sector financiero Colombiano ha sido parte de un proyecto calculado por los empleadores, como una forma de utilizar en su beneficio las construcciones sociales de género haciendo de las características “naturales” los atributos contruidos como femeninos parte del valor agregado en el trabajo del cual además esperan sacar ganancia en el mercado” (p.56).

En una sociedad en donde “lo laboral” juega un papel importante en el desarrollo del ciclo vital de las personas, como ellas se posicionen frente a este, no es difícil esclarecer la comprensión de sus acciones como miembros de grupos específicos y dentro de la

estructura social. Es aquí donde las múltiples funciones del trabajo como organizador social y como generador de marcas de identidad (Blanch, 1996; Luque, Gómez, y Cruces, 2000) entran a jugar un papel importante en la contextualización de la investigación realizada, centrando la atención particularmente en las mujeres que trabajan en posiciones de carácter gerencial o ejecutivo, y sus “carreras” (Arthur & Rousseau, 1996; Cochran, 1997; Malvezzi, 2001); como referentes de identidad, ya que la mayoría de estudios sobre este tipo de posiciones refieren a profesionales de manera genérica (Giraldo, 2012) o se centran en la figura del “ejecutivo” (Torres, 2010).

En resumen, el estudio de la identidad, como bien explicó Scheibe (1995) ofrece elementos para la comprensión de la mujer en su rol de trabajadora en la sociedad. Como bien ha sido analizado por Scheibe, el estudio sobre *Self e Identidad* (p.9-11) en relación al trabajo contribuye para la percepción de la libertad, enriquece la comprensión de muchas cuestiones y problemas humanos en el trabajo, como la depresión, la resistencia a la diversidad racial y étnica, la comprensión de las decisiones y reacciones de los individuos. Además, amplía el marco de referencia predominante en la Psicología, al preguntarse como distintas condiciones, como rol, identidad y desempeño se articulan en las personas y ayuda en la comprensión de la influencia de los elementos sociales en la percepción y en el aprendizaje. El estudio de la identidad comprendida como articulación entre semejanzas y diferencias hace de la historia de vida de la persona un elemento fundamental en la investigación de sus comportamientos y de su adaptación.

Investigar cómo se construye, en qué se fundamenta y qué elementos aporta el mundo del trabajo a la identidad de la mujer que ocupa posiciones gerenciales como sujeto

activo, brindan elementos que amplían el panorama sobre la complejidad de esta fuerza de trabajo que cada vez ocupa más lugares y es más visible en el mundo actual.

2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

En el contexto actual pareciera que la mujer activa laboralmente tiene un lugar de reconocimiento y valoración social recientemente adquiridos -construidos con los logros en diferentes frentes de lucha- que en el siglo pasado todavía no eran reconocidos como tal (Lipovetsky, 2007). Esta visibilidad y reconocimiento en la esfera pública le ha otorgado al trabajo femenino remunerado una identificación como instrumento de autonomía y de realización personal en el plano individual.

Sin embargo, en el plano privado, esa reconstrucción histórica de los papeles y roles asignados a la mujer y la distribución de las tareas entre los sexos presentan cambios significativos frente a la exigencia social de desempeño de las mujeres en la esfera doméstica? Según Álvarez y Gómez (2011) pareciera que no. Esta duda pone de manifiesto una tensión que se forma entre las exigencias del mundo del trabajo remunerado y el mundo “de lo doméstico” en la cual la mujer construye también su devenir histórico y su forma de ser en el mundo. Enfrentar las paradojas implicadas en esas situaciones exige una condición especial -por la división que se forma- en los elementos de referencia constitutivos sobre *quién es la mujer trabajadora en la sociedad actual?* Ciampa (1987) y Giraldo (2012) ponen la cuestión de la construcción de identidades fragmentadas o discontinuas al preguntar *quiénes somos?* Quién es la mujer trabajadora, hoy es la pregunta foco de esta disertación. Será que las propias mujeres saben quiénes son, como en esta reflexión de Sennett?

“La cultura moderna está llena de frases sobre la identidad, especialmente sobre identidades marginales, subalternas, transgresoras u oprimidas, pero a lo que se

refieren, en realidad es a la *persona*, a esa imagen y máscara o a burdas historias ‘de cómo descubrí la persona que soy en realidad’” (2001, p.248).

Explorar la identidad ligada al mundo del trabajo remunerado, y su carrera de mujeres que participan de él a través de relatos que construyen sobre sí mismas, es un reto que puede mostrar cómo ellas logran integrar las diversas experiencias y exigencias impuestas, y cuál es su lugar en la construcción social de las posiciones que ocupan. La participación de la mujer en el mundo laboral aporta elementos nuevos en la constitución de líneas biográficas, que al ser narradas en forma de relatos nos permiten tener contacto con diferentes expresiones sobre cómo “se vive en las nuevas realidades del trabajo -desde lo femenino- que ponen en evidencia la construcción de identidades en las ‘nuevas generaciones’” (Beck y Beck-Gernsheim, 2003) de mujeres. En este sentido la investigación se llevó a cabo teniendo como referentes preguntas como las presentadas a continuación:

¿Cómo construyen su identidad profesional mujeres gerentes?

¿Cómo los elementos de sus carreras particulares aportan a la construcción de identidad profesional de mujeres que ocupan posiciones gerenciales?

Estas dos cuestiones permitieron disertar sobre diversos tópicos implicados en la identidad y la carrera de mujeres. Ellos fueron derivados de relatos propios, es decir, de singularidades de mujeres que ocupan posiciones tradicionalmente y culturalmente asignadas a hombres. El camino de los relatos a través de sus propias voces y posicionamientos fue la forma de acceso para llegar a los datos requeridos para las respuestas a las cuestiones, como será explicado, mas adelante.

3. OBJETIVOS

- Explorar los elementos que constituyen la identidad de la mujer que ocupa posiciones gerenciales.

- Identificar desde sus posiciones los recursos personales implicados en sus carreras adelante de los vínculos y compromisos implicados en las posiciones gerenciales.

- Confrontar la relación identidad profesional – carrera de mujeres en posiciones gerenciales como camino para comprender el progreso de la Psicología Organizacional y del Trabajo frente a los cambios creados por la globalización y la competitividad de los negocios particularmente en lo referido a la relación personas - trabajo.

4. MÉTODO

4. 1. ESTRATEGIA DEL ESTUDIO

La elaboración de respuestas a las preguntas de investigación planteadas anteriormente, como objetivo de esta disertación, requiere alguna observación sistemática de la vida de mujeres que trabajen, han construido sus carreras, llegado a alguna posición gerencial y en ella permanecido algún tiempo. Alguna respuesta por deducción de teorías y conceptos ya desarrollados ayudaría mucho pero la respuesta quedaría en un plan meramente especulativo. Aquí se pretende responder las cuestiones con datos empíricos sacados de la sociedad colombiana actual. Colombia creció en su economía integrándose más consistentemente al mundo globalizado, hecho que significa cambios en la condición laboral de las mujeres, como ha sido ampliamente analizado por Burke y Mattis (2005) en su amplia investigación sobre los avances en la carrera de las mujeres en la sociedad actual. Estos avances en la sociedad Colombiana hacen parte del contexto que configura el reto de la investigación. En este sentido, la producción de datos empíricos que revelen en impacto del trabajo de mujeres en sus vidas y viceversa requiere de caminos tales como la observación de la vida de mujeres que llenen esas condiciones, o la producción de relatos confiables de sujetos que informen sus observaciones y experiencias en el trabajo y en la vida. Como la observación es un camino poco práctico para este caso por la demanda de largo tiempo y lugares diversos de observación, otras opciones surgen como buenas alternativas, como serían los cuestionarios y las narrativas históricas. Los cuestionarios ofrecerían riesgos diversos de sesgos y limitaciones de los datos investigados. Para evitar las limitaciones y para

aprovechar la potencialidad de ofrecer alta riqueza de datos, fue elegida como fuente de los datos, la producción de relatos por parte de mujeres ejecutivas. Esos relatos son hechos para exponer la carrera de mujeres ejecutivas informando las diferentes contingencias de su construcción, las características y demandas de su trabajo, la interface entre su trabajo y su vida familiar y social, así como estructuras subjetivas, como su identidad, sus conflictos y su realización personal, como personas y como trabajadoras. Como fue expuesto anteriormente, el reto de esta investigación es el estudio del impacto del trabajo en la construcción de la identidad de este grupo de mujeres. Teniendo en cuenta que la identidad es una articulación entre semejanzas y diferencias, los relatos surgen como una opción método suficiente para la producción de los datos que las preguntas de la investigación requieren.

Esta escogencia se hace teniendo en cuenta que las narrativas de las personas sobre su identidad se fundamentan en repertorios interpretativos disponibles que son construidos en su entorno sociocultural, en la interacción -con otros- para ser validados y reconocidos -para otros-, lo que los hace fuente valiosa de significados y de lo que se denomina lenguaje en uso; en este caso los relatos de las participantes.

Los relatos fueron obtenidos a través de entrevistas semi estructuradas con un guión que favoreciese la exploración de eventos y de informaciones durante la propia conducción de la entrevista. Fue planeada la realización de diversas entrevistas en un procedimiento de un diseño tipo espiral que permitiese completar informaciones después de una interpretación de los relatos para explorar dudas y obtener más precisión por parte de los sujetos. De esa forma, el proceso investigativo implicó un ir y volver de cada información y evento dando lugar a reconfiguraciones y ampliaciones permanentes, tanto en aproximaciones complementarias con las participantes, como en el establecimiento de un sistema categorial relevante para la lectura del objeto de

investigación. En consonancia con esto, el capítulo 5 presenta los resultados de la investigación en el sentido que su construcción solo fue posible en la dinámica ya explicitada. Como fue planteado en la introducción, el capítulo 6 presenta a manera de ilustración relatos de las participantes, para de esta forma en el siguiente aparte tratar de dar respuesta a interrogantes derivados de las preguntas y objetivos iniciales de investigación.

4.2. PARTICIPANTES

Corresponden a la categoría de “sujetos tipo” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003) en la medida en que se fijaron características y condiciones iniciales de participación, para lo cual se procedió a la utilización de redes de contactos en la Ciudad de Cali en empresas consideradas grandes, en las cuales las posiciones gerenciales son claramente visibles y diferenciables de otras, y de alguna manera representan lo que tradicionalmente se les ha asociado o atribuido. La participación fue voluntaria.

A continuación se presenta la relación de las participantes con algunas de sus características más relevantes para la investigación (Tabla 1).

Tabla 1. Características de las participantes

Participante	Rango de edad	Profesión	Tiempo en posiciones gerenciales	Tipo / sector de Empresa	Último grado de escolarización	Estado civil actual	Personas a cargo
<i>P1</i>	40-50	Ingeniera de sistemas	17 años	Laboratorio farmacéutico	Postgrado	Separada	1
<i>P2</i>	50-60	Ingeniera mecánica	11 años	Manufactura	Postgrado	Separada	4
<i>P3</i>	50-60	Trabajadora Social	10 años	Telecomunicaciones	Postgrado	Separada	2
<i>P4</i>	50-60	Ingeniera Civil	10 años	Construcciones civiles	Postgrado	Separada	3
<i>P5</i>	50-60	Médica	9 años	IPS	Postgrado	Separada	2
<i>P6</i>	40-50	Abogada	9 años	Manufactura	Pregrado	Casada	0
<i>P7</i>	40-50	Administradora de Empresas	9 años	Financiero	Pregrado	Separada	2

4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

4.3.1. Recolección de información

Las entrevistas fueron realizadas a partir de la creación de un contexto de conversación (Mincoff, 2000) como recurso técnico para la obtención de información correspondientes a las versiones de las participantes (Spink, 2000). Con este recurso técnico se buscó la identificación y visibilización de versiones de las participantes sobre elementos, situaciones o relaciones que en sus casos particulares ofrecen elementos para la configuración de su identidad, la construcción de sus carreras como profesionales que ocupan posiciones de nivel gerencial, para las cuales existe toda suerte de explicaciones, y en las cuales ellas han consolidado formas particulares de actuación y en las que utilizan repertorios y recursos puestos en contexto. Un elemento importante derivado de las entrevistas fue la emergencia de diversas voces y posicionamientos que dieron soporte a categorías iniciales y a categorías emergentes que dan lugar a la forma como se presentan los resultados en los dos capítulos siguientes. Vale la pena aclarar que las participantes tuvieron la posibilidad de conversar varias veces con la entrevistadora sobre las temáticas indagadas en la entrevista cara a cara, permitiendo esto mayor participación y posibilidad de construcción de sus relatos. Esta forma de entrevista exalta las posibilidades de participación de los entrevistados aumentando su campo de acción.

4.3.2. Análisis

A medida que se iba obteniendo la información en el proceso referido de “ir y volver” a los mismos hechos y eventos con más preguntas, surgía el relato de la carrera y de la

vida como resultado esperado de la aplicación del instrumento. Ese resultado fue sometido a la técnica denominada de *entrevistar la entrevista*. Esta técnica consiste en la definición de las informaciones que el investigador busca, las transforma en preguntas que son aplicadas a cada uno de los relatos. Es una técnica similar al análisis de contenido en donde los investigadores en calidad de expertos utilizan sus conocimientos teóricos y profundizaciones sobre el tema como referentes para pactar preguntas sobre la problemática investigada, las cuales se discuten y se juzgan con pares expertos en los temas de interés. Las preguntas aplicadas a los relatos fueron las siguientes:

Preguntas para entrevistar la entrevista

- ¿Quién está siendo ella, quien quiere ser ella?
- ¿Desde donde ella se construye como gerente?
- ¿Cómo ella construye su narrativa sobre el logro y el ascenso?
- ¿Sobre quién recae la responsabilidad de sus acciones?
- ¿Cuál es su estrategia para mantenerse en el mercado laboral?

La técnica implica, una vez producidos los relatos construidos con las siete participantes a través de entrevistas y conversaciones, la desestructuración y del análisis de sus contenidos, y reestructuración de los mismos. Los relatos de cada una de las entrevistas fueron registrados en audio, transcritos en papel y sometidos a la técnica de “entrevistar la entrevista” como forma de identificación de la información necesaria dar respuesta a las cuestiones objetivo de la investigación. La técnica consiste en una interacción con el texto, en este caso con los relatos. Los relatos son leídos y releídos bajo la información que las preguntas dirigidas a ellos (ver guía de preguntas). El investigador verifica, en cada párrafo, las frases que responden a las preguntas, las destaca. En seguida, junta todas las frases que contienen información sobre la pregunta y las integra para elaborar la respuesta del sujeto sobre la cual él

sintetiza a manera de un nuevo sistema de categorías relacionadas con el objeto y objetivos de la investigación. Esta técnica es utilizada con éxito en análisis de contenido (Malvezzi, 1979; Sabbag, 2002). El trabajo del investigador consiste en el cuestionamiento exhaustivo de cada frase sobre sus posibles significados e interpretaciones, como expresión de las informaciones que busca la investigación. Este procedimiento fue utilizado de forma tal que no implicó problemas particulares que ameriten reporte por su uso dado el dominio de quien los usa – en este caso la investigadora- de otras técnicas subsidiarias de lectura necesarias y complementarias en investigación (Mincoff, 2000; Spink, 2000; Bardin, 2002) .

Los análisis de los resultados fueron organizados en bloques temáticos correspondientes a cada una de las cuestiones dirigidas a los relatos, usadas como guía para la organización y presentación de los contenidos de los relatos. El interés de los sujetos en relatar sus historias de vida profesional y de hablar sobre sus identidades facilitó la producción de informaciones coherentes y consistentes sobre el objeto de la investigación. El capítulo 6 presenta la información organizada en bloques temáticos derivados y resultantes de lo anteriormente expuesto.

5. APROXIMACIÓN A LECTURAS DE IDENTIDAD Y CARRERA EN MUJERES EN POSICIONES GERENCIALES: PROPUESTA DE ALGUNOS PARÁMETROS DE REFERENCIA

5.1. EL CONTEXTO

5.1.1 Recuento histórico de la legitimación del trabajo femenino

El movimiento de legitimación del trabajo de la mujer aparece tardíamente comparado con el de las conquistas de los derechos políticos -un retraso de medio siglo en Europa y Estados Unidos según narra Lipovetsky (2007), que muestra un conflicto de intereses en juego más fuerte en el plano social que en el político, por las implicaciones que tiene ocupar públicamente a las mujeres, puesto que esto obliga a la redistribución de tareas, actividades y lugares de poder en la vida cotidiana. Varios factores estructurales contribuyeron al reconocimiento y al proceso de inclusión de la mujer en el mundo laboral:

-Necesidad de fuerza de trabajo o productiva y la modificación del mundo laboral: la disminución del número de hombres disponibles a causa de las guerras, el crecimiento de la demanda industrial por fuerza de la tecnología electromecánica, modificaciones económicas y de mercado y la aparición de nuevas tecnologías.

-Cambios en la educación: en el sistema educativo que se fue abriendo formalmente para las mujeres.

-*Cambios sociales* en la flexibilización del criterio de género en las tareas domésticas, las familias monoparentales y la aspiración de emancipación de mujeres.

-*Cambios políticos*: la influencia del movimiento feminista, la creación de instituciones protectoras de los derechos y las luchas sindicales son un ejemplo de las “fuerzas” que participaron.

Como producto de esos factores, la construcción actual de la condición femenina en el trabajo no es producto de una sola variable predominante, sino la trama de condiciones e intereses que dan acceso a la creación de otros lugares y estados que permiten forjar el cambio. Los cambios en el sistema educativo en general influenciados por algunos valores democráticos, y como reacción a las reflexiones y las luchas del movimiento feminista promulgan la igualdad para los dos sexos a nivel educativo. A la mujer, cuya educación estaba orientada principalmente a la formación de esposa y madre, la reorientación de la propuesta educativa implica salida del área familiar, para mostrar el mundo orientado a la función productiva como alcanzable, favoreciendo un enfoque más activo que le permite movilizarse del conocimiento del mundo privado al mundo público.

“Finalmente todo esto se une a la práctica mediante unos modos de hablar que admiten también la abstracción y la reflexión; es decir, formulado en términos sociológicos, mediante un tránsito pacífico de un “código restringido” a otro “elaborado” - Bernstein- . (Beck y Beck-Gernsheim, 2003, p. 126)

En ese proceso, merece destaque el impacto de las reformas educativas en la transformación del mundo de la mujer, brindándole la oportunidad de competir en el

mundo productivo laboral, lo cual la incita a responder desde sí mismas y por sí mismas, enfrentando activamente sus propias situaciones. Con la independencia económica adquirida al formar parte del mundo laboral la mujer rompe sus lazos de dependencia con el mundo privado y se presenta ante ella, un mundo de posibilidades en el plano de las relaciones sociales, las decisiones económicas, la distribución del tiempo “libre” y la autonomía en términos generales.

“Lo cierto es que, cuantos más títulos consiguen, más favorable se muestran las mujeres a la actividad femenina y mayor número de ellas trabajan; en todos los países desarrollados se observa esta correlación entre nivel educativo y tasa de actividad femenina” (Lipovetsky 2007. p. 209).

Finalmente las mujeres ya no miran el matrimonio y la vida familiar como el territorio prometido a ser alcanzado para lograr su *realización personal*. Aunque las diferencias sociales, económicas y culturales nos muestran que la educación no está al alcance de todos; y cómo cada vez más el nivel educativo es un requisito indispensable -pero no suficiente- para aspirar encontrar una actividad remunerada digna, que permita la independencia económica. Las mujeres condenadas a niveles educativos bajos, ven a menudo el matrimonio y la maternidad como el único escape posible a un trabajo monótono y miserablemente pagado.

Gracias a los intereses del mercado laboral y la incursión de nuevas tecnologías y formas de trabajo remuneradas en las que no prima el interés por la condición física como condición para ejecutar las tareas; las mujeres empiezan a “colonizar *territorios laborales*” tales como el trabajo de oficina, sectores como el de la salud, los trabajos

que requieren delicadeza y motricidad fina, son ejemplos de la oferta de empleo que se abre para la mujer fuera del servicio doméstico. Lipovetsky (2007) anota en su libro *La tercera mujer* que el cambio de valores culturales que permitieron la aceptación y valoración del trabajo remunerado de las mujeres está estrechamente ligado con “una serie de fenómenos”, que contribuyeron al desprestigio de la labor de las mujeres como amas de casa. En primer lugar, una economía basada en la estimulación y la creación incesante de nuevas necesidades tiende a favorecer el trabajo femenino en cuanto fuente de ingreso suplementario imprescindible para participar en los sueños de la “sociedad de la abundancia” (Lipovetsky 2007. p. 210).

Con la creación de las sociedades económicamente basadas en el consumo, se genera un nuevo orden de valores basados en el discurso del bienestar, del ocio y de la felicidad individual. Una economía en donde el valor de uso del trabajo de la mujer -o las labores realizadas por ellas en el sentido de Arendt (1993)- pierde valor ante la participación de la mujer en el mercado laboral convirtiendo su fuerza de trabajo en mercancía, adjudicándole un valor de cambio -como lo concibe Marx (1999)- que no se considera como igual al del hombre, quien es la figura predominante en las relaciones del mundo del trabajo. El mundo masculino del trabajo, se convierte en referencia y en modelo de identificación para las mujeres, como recién llegadas a ese territorio y en los campos de batalla de la vida cotidiana se ve reflejado -en algunos casos- por identificación, la adopción de las costumbres machistas y algunas posiciones de poder desde donde la mujer reproduce lo que antes padecía, fiel a su papel de víctima.

El mundo laboral como espacio nuevo suscita un imaginario de “panacea solucionadora y liberadora” del mundo femenino. Es evidente que la situación de la mujer actualmente

es distinta y que su participación activa en el mercado de trabajo tiene una relación directa con el cambio, pero la expectativa de igualdad de la distribución de los roles con el otro sexo está lejos de ser cumplida. Otra expectativa creada para las mujeres fue la aspiración de “tener una vida propia” o para sí, lo cual refleja la influencia de los procesos de individualización.

La influencia de la globalización con sus aspectos negativos -en el sentido de Giddens- la crisis que está atravesando el denominado “estado de bienestar”, los cambios en las condiciones de trabajo producto de las economías flexibilizadas, muestran que las condiciones de contexto están cambiando y por consiguiente las expectativas de la nueva generación de mujeres trabajadoras respecto a su futuro y la construcción de sus vidas.

“El grado de consciencia, expresión y verificación de sus expectativas varía según el nivel social y el nivel de estudios de la mujer. Pero está haciendo claramente su aparición en el lenguaje cotidiano y en las encuestas de índole sociológicas y ello no solo en las denominadas “mujeres con carrera” sino también entre las mujeres de la clase obrera y las amas de casa de la clase media” (Beck y Beck-Gernsheim, 2003, p. 121)

Abandonar un mundo protegido y dependiente ha traído no solo retos sino también consecuencias contradictorias para las mujeres. Las nuevas exigencias de competitividad impuestas por un sistema educativo basado en la consecución de logros -disputados codo a codo con sus supuestos iguales, los hombres-, la incertidumbre y la soledad que genera construir una vida propia en condiciones de desigualdad -causadas

por la reciente ruptura con los referenciales y las imágenes del pasado femenino-, depresión, ansiedades y la negación de las diferencias físicas -que se manifiestan en las enfermedades como refugio-, son consecuencias paradójicas de los logros de la independencia en el contexto actual. La exaltación de unos valores individualistas ha colocado en un segundo plano el deberse a otros, o vivir para otros, poniendo en evidencia al trabajo doméstico como alienante y como servidumbre respecto al hombre, desprestigiando la imagen del ama de casa, dando paso al reconocimiento del derecho a una vida propia, a la independencia económica y a la celebración del bienestar individual.

5.1.2. La oferta de las “nuevas” realidades del trabajo: Flexibilización, igualdad y libertad.

Las condiciones actuales del mundo posindustrial -entre ellas la globalización, la virtualización del hacer y la flexibilización- han sido descritas y discutidas ampliamente en la literatura (Giddens, Beck y Lash, 1997; Bauman, 2005; Malvezzi, 2001; y Rentería, 2008) en cambios que redefinieron fronteras, roles e identidades. La búsqueda por competitividad comercial reestructuró los medios de producción reorganizándolos, produciendo impactos evidentes en las diversas formas de organización social, puesto que afectan tanto el mundo industrializado, como al cotidiano -las esferas de lo privado y lo individual- obligando a las personas a afrontar cambios en las condiciones y posibilidades del ser en el contexto.

Giddens (1997) presenta una reflexión sobre aspectos de la globalización que tienen efectos en la concepción del mundo, las relaciones humanas y la percepción de los

riesgos ante una versión novedosa del contexto del siglo XXI. En este contexto novedoso, donde hay una separación entre el tiempo y el espacio como consecuencia de lo que el denomina *desterritorialización*² acompañada con la revolución informática, se producen ilusiones de falta de fronteras y límites temporales o territorios móviles aumentando la sensación de inseguridad.

Si a esta concepción modificada de territorio le es agregada la cuestión de *la individualización* -que adquiere una nueva interpretación, “no se trata de la identificación de lo singular en la masa” siendo un proceso que esta mediado por la *destradicionalización*, en donde las instituciones -la escuela, la religión, la familia, el trabajo- adquieren nuevas formas de expresión y significado, lo que hace que lo biográfico sea punto de reflexión, siendo el eje de la construcción de la subjetividad contemporánea, la vida cotidiana comienza a pensarse como la esfera privada. Otro elemento a tener en cuenta es *la valoración de la flexibilidad* característica de una sociedad bombardeada por la información, y que sustenta un proceso de revisión constante de los aspectos de la actividad social y de las relaciones contrastada con la naturaleza -manipulada por lo humano- donde la referencia es la individualidad. El resultado es una configuración diferente del mundo producida por el efecto de la manipulación de los humanos y que se difunde y materializa a una gran velocidad gracias a los efectos de la revolución informática. Estos elementos son los constitutivos y característicos de la que Beck (1999) denomina la *sociedad del riesgo*, que presenta un panorama de configuración social novedoso donde lo que se entendía como riesgoso adquiere un nuevo significado al igual que la forma de enfrentarlo. Esta nueva configuración del mundo hace que conceptos como el de territorio y movilidad, que

² Este término no se refiere a la ausencia de tradiciones “se refiere a un orden social donde la tradición cambia de *status*” (Giddens, Beck y Lash, 1997. p8.)

anteriormente eran considerados referentes para que un individuo o un grupo construyan su identidad, se modifiquen y emerjan otras formas de ser vividos e interpretados. Sennett (2001) en su artículo *la calle y la oficina: identidades y relatos*, introduce la discusión de la construcción de identidades basadas en la estabilidad del territorio como referencia de solidez y seguridad:

La imagen de echar raíces en un lugar es una forma corriente de medir la identidad comunitaria, pero es intrínsecamente equivocada; las plantas no andan y la gente sí. El tópico confunde la movilidad con la sensación de permanecer en un sitio concreto en el mundo. En vez de quedarse en un sitio las personas se orientan en el espacio y el tiempo concibiendo las ciudades como escenarios necesarios en los que deben luchar con las oportunidades y las dificultades del nuevo orden económico. (p. 252)

En estos escenarios urbanos se desarrollan las actividades e interrelaciones que le dan sentido al mundo laboral occidental, es el territorio del que nos habla Bauman (2005, 1999) en términos de las estructuras fluidas, en donde las relaciones en red se valorizan en los intercambios sociales aparentemente microscópicos y en las negociaciones que separan, cómo los individuos ven los demás y cómo son vistos por ellos mismos, dándole forma a las identidades urbanas (Sennett, 2001).

Ante las nuevas condiciones presentadas como “la realidad moderna flexibilizada”, la dimensión espaciotemporal también sufre modificaciones. Al respecto Hiemaux (2005) manifiesta que

Las relaciones entre tiempo y espacio no solo son cada vez menos definidas colectivamente, sino que se definen a partir de decisiones individuales, donde cada individuo toma de la modernidad las herramientas que calcula le serán útiles para su vida propia. En este contexto el tiempo y el espacio son instrumentalizados al grado de ser una dimensión más del aprovechamiento individual del mundo circundante hacia un beneficio personal (p.11).

Aparece la urgencia como un nuevo elemento ligado a la velocidad que las nuevas tecnologías le imprimen a la vida cotidiana, ella implica la fragmentación de los eventos y la valorización de la inmediatez que convierten a las actividades en “*flash*”³. Se acentúa la sensación de movilidad: “de poder estar en varios lugares y distintos tiempos a la vez y revela sino una aniquilación del tiempo por lo menos un sentimiento de autonomía frente al tiempo...” (Aubert, 2003. p 178; citado por Hiemaux 2005. p 10)

Pareciera que en este tipo de contexto globalizado se construyen con facilidad imaginarios de uniformidad o igualdad, libertad, movilidad y nuevas posibilidades de ser en el mundo, que los medios de comunicación se esfuerzan por mantener como promesas de prosperidad dando la ilusión de que toda la población por igual tiene acceso a los adelantos tecnológicos y a la autonomía de los tiempos flexibilizados. Es una oferta seductora, que oculta los intereses económicos (Revillas 2003; Hiemaux 2005) que se benefician de la flexibilización de las condiciones laborales y que en algunos casos fragmenta las vivencias cotidianas afectando los intereses de construcción de futuro que las mujeres tienen en esta esfera. La mujer con su “reciente”

³ En el sentido metafórico del uso de cámara fotográfica.

ingreso al mundo laboral está expuesta de forma diferente a la de los hombres a los ofrecimientos seductores de la flexibilización. Ortega (2007) afirma que:

En cuanto a la *movilidad* y ascensos las dificultades que presentan las trabajadoras para aceptar ciertos cargos que demandan mayor dedicación de tiempo o nueva ubicación geográfica, por razones de estado civil, número de hijos e hijas y su edad, son indicativo del peso diferenciado que tiene la familia para las mujeres y los hombres. Mientras para los hombres ésta se convierte en soporte de su trabajo al tener quien se ocupe de la familia, siendo además signo de status y responsabilidad social, para las mujeres la mayoría de las veces es una limitación (p. 85).

Al ingresar la mujer al mundo laboral se produjeron varios cambios en el plano de la vida cotidiana que en la mayoría de los casos pasan desapercibidos. Uno de ellos a destacar es la pérdida de figuras de identificación dentro del hogar, puesto que “las madres” de las mujeres que pertenecen al mercado laboral no siempre son vistas como modelo a seguir. Esto obliga a que la fuente de identificación esté fuera del ámbito privado, tornando a la mujer presa fácil de las trampas de la propaganda y el mercadeo. “La falta de modelos, que es palpable en muchos ámbitos de la vida cotidiana, no solo permite, sino que además propicia, los intentos por establecer independencia personal”. (Beck y Beck-Gernsheim, 2003. p. 139).

Una de las ideas que se ha vendido es la de la libertad, bajo la forma de autonomía. El mundo laboral le ofrece a la mujer múltiples posibilidades de conquista: nuevos territorios, retos, formas de relación, independencia económica y autodeterminación

entre muchas opciones que no son infinitas, y están ligadas a las condiciones reales laborales. Actualmente la mujer está enfrentada a varias paradojas creadas por la ilusión de la igualdad en las condiciones y en las oportunidades laborales, las exigencias de éxito y de expresiones individualizantes como la autorrealización, autoafirmación y autonomía. La participación en el mundo laboral tanto para hombres como para mujeres tiende a ser vista fuera de los contextos históricos y bajo la presión que ejercen los intereses del capital.

“Así, a medida que las mujeres fueron liberándose de su vinculación directa con la familia, sus biografías experimentaron un fuerte “impulso individualizador” y, en su estela, eso que la teoría funcionalista denomina el paso de unos roles “adscritos” a otros adquiridos. Abrió para la mujer un nuevo campo de acción y decisión y nuevas oportunidades. Pero también trajo consigo nuevas incertidumbres, conflictos y presiones, (Beck y Beck-Gernsheim, 2003. p. 119)

La mujer se enfrenta al mundo laboral en condiciones diferentes a la de los hombres puesto que viene de construir sus relatos biográficos desde ambientes protegidos y no solo subordinados. Está expuesta permanentemente al riesgo y a la incertidumbre. Revilla (2003) manifiesta que:

Es en este contexto de prometeica inseguridad, y no antes donde surge no ya la necesidad, sino la exigencia de la identidad individual, del yo como proyecto reflejo (Giddens, 1991), de cuya construcción y reconstrucción es responsable cada individuo, una identidad que ha de ser coherente dice Habermas (1988), se

trata de la exigencia de cada vez mayores cuotas de individualización, al menos en nuestro entorno cultural occidental, que dé lugar a una identidad postconvencional caracterizada por la autodeterminación y la autorrealización (pp. 56-57).

5.2 EL TRABAJO COMO MARCA IDENTITARIA

Tal y como enunciado en el texto *El trabajo: fenómeno psicosocial* (Luque, Gómez y Cruces, 1999), la importancia del trabajo y particularmente el trabajo asalariado- como un elemento constitutivo de la identidad personal y social, articula la vida del individuo dentro de cánones sociales pre-establecidos. Como señalan Peiró y Prieto (1996), merced al trabajo se ha organizado la supervivencia de los individuos, el desarrollo, el crecimiento de los grupos y las estructuras sociales.

En el sistema social occidental, el trabajo no solo es fuente de ingreso que marca la calidad de vida, sino también es referencia fundamental sobre “quiénes somos” y “cómo nos definimos” como miembros activos o no dentro de la sociedad, además al igual que la familia y la escuela cumple su función socializadora al facilitar espacios para la convivencia y la confrontación con “otros”, permitiendo la construcción de marcas de identidad que diferencian un individuo de los demás individuos y al mismo tiempo permite la identificación con el colectivo. Esto hace que el ejercicio cotidiano de laborar y el significado que se le atribuye, se convierta en un elemento constitutivo de lo que se denomina identidad. Al respecto Peiró y Prieto (1996) comentan como los distintos procesos de socialización laboral influyen en el significado subjetivo y psicológico del trabajo, dándole un lugar -con valoraciones diferenciadas- en los relatos de vida de las

personas al identificarse o no con las actividades que realizan y al valorar la importancia del tiempo y lo vivido en el mundo del trabajo como una experiencia importante en su devenir histórico, ayudando esto a fijar las distintas identidades sociales. Los valores atribuidos y construidos al trabajo en el cotidiano, permiten comprender los procesos que forman parte de la actividad humana en las sociedades occidentales y proporcionan un “lente” para mirar y construir un lugar valorado por el individuo y reconocido por otros (Luque, Gómez, y Cruces, 2000).

En el caso de las mujeres que trabajan por ser un ejercicio medianamente reciente las tensiones que se forman entre lo impuesto y la vivencia cotidiana son múltiples -al igual que su valoración- obligando a sostener en algunos casos una apariencia de identidad rígida bajo la condición de algún personaje -en el sentido de Ciampa (1987) y Sennett (2001)- o defensiva, basada en los logros laborales, haciendo invisibles otros elementos constitutivos importantes históricamente como es el ser madre o “ama de casa”; enfrentándose en algunos casos a paradojas y contradicciones, que podrían dificultar el proceso de construcción de relatos de vida coherentes y consistentes, producto de los obstáculos para acceder a la configuración de identidades valiosas que conviertan a la mujer en sujeto activo de derecho⁴.

La actividad profesional de la mujer y su derecho a condiciones igualitarias de trabajo son actualmente socialmente reconocidas y en algunas esferas “exaltadas” formando parte de la identidad urbana de la mujer, esto no excluye su incapacidad de asumir en algunos casos un trabajo de tiempo completo.

⁴ El termino: *Sujeto de derecho*, es tomado como lo concibe Revillas (2003) en su texto: *Los anclajes de la identidad personal*.

“En razón de las cargas familiares que les incumben, las mujeres están profesionalmente menos disponibles y gozan de menos movilidad que los hombres; abandonan durante menos tiempo que ellos su domicilio por razones profesionales y trabajan más cerca de éste que su cónyuge” (Lipovetsky 2007: p.223).

Así pues, el ejercicio laboral de las mujeres a diferencia que el de los hombres presenta condiciones paradójicas y en algunos casos contradictorias, impuestas por la exigencia de los intereses sociales de mantener la distribución de los roles en el ámbito privado de manera tradicional. La movilidad de los individuos es una característica de la sociedad globalizada actual, considerándose como una ventaja, un grado de libertad ofrecido a los individuos y a las empresas. Ortega (2007) en su artículo producto de un estudio de caso en el sector financiero -uno de los sectores que más ha evolucionado con la globalización- afirma que:

Es frecuente la afirmación según la cual, las mujeres han sido las más beneficiadas con la globalización de la economía por cuanto ha crecido la demanda de su participación laboral. Sin embargo, lo que algunos estudios han evidenciado es que esta incorporación no ha estado precedida por la igualdad laboral que las mujeres reclaman y menos aún, que el trabajo reproductivo como elemento fundamental de la desigualdad se haya cuestionado ampliamente para ser intervenido por parte de las empresas o los estados, a fin de que no continúe sobre la mujer de manera desproporcionada el peso de su ejecución (p55).

Aunque la mujer ha librado su lucha política por medio del movimiento feminista logrando ganar algunos espacios de visibilidad, en el plano de lo laboral, el reconocimiento de lo femenino⁵ como característica que marca la diferencia, tanto en el terreno físico como en el simbólico, es utilizado como elemento capitalizador de los intereses y las conveniencias del capital, convirtiéndolo en icono de desigualdad.

“En contraste con la mayor vinculación de personal femenino se encuentran las atribuciones que toma la maternidad, las cuales reflejan una dicotomía empresarial al “necesitar” de ciertas características maternas que como la paciencia, dulzura, comprensión, capacidad para enseñar, les sirven para ciertos cargos, pero a su vez, desconocen el reconocimiento en el avance de derechos que la protegen más allá de la legislación” (Ortega, 2007, p. 56)

Otro ejemplo de desigualdad es el poco interés que se muestra en el mundo laboral por reconocer los esfuerzos extras que tiene que hacer la mujer para mantener la doble jornada cuando es una persona que en su vida familiar tiene que asumir los roles domésticos.

Estas condiciones laborales propias de las mujeres marcan la diferencia entre cómo se vivencia el mundo laboral para los sexos, que visto desde la óptica organizacional a través de los procesos de recursos humanos, pareciera ofrecer igualdad de condiciones. La voluntad política y la capacidad de los gobiernos para entender las condiciones diferentes con las que ambos sexos enfrentan el mundo laboral son actualmente tema de discusión en centros de estudios de género de diferentes universidades y eventos organizados por instituciones o redes interesadas en el tema, como se aprecia en el libro

⁵ Lo femenino considerado como un atributo existente tanto desde el punto de vista esencialista como desde el construccionista.

América latina un debate pendiente. Aportes a la economía y a la política como una visión de género (López, Espino, Todaro, y Sanchis, 2006) en donde se presenta un panorama general de la discusión en América Latina con la participación de las organizaciones: REPEM / DAWN / IFC⁶.

Las organizaciones de mujeres están integrando estos espacios más amplios que constituyen actores complejos con densidad política, están incorporando temáticas de las que habían estado al margen, y sin abandonar sus reivindicaciones específicas, están aportando su mirada identitaria al conjunto de la sociedad y abriendo debates innovadores (...) La equivalencia democrática de una pluralidad de actores implica necesariamente creación de nuevas identidades y representa desafíos de género, y la diferencia unificada sobre la categoría mujer, la cuestión requiere ser vista como un proceso de construcción de la categoría de la diferencia sexual dentro de las relaciones sexuales (Bejín, 2000, p. 191, citado por López et al 2006).

Aunque la discusión sobre los derechos de la igualdad entre los sexos se plantea en varios terrenos y niveles, aporta -por lo menos en el terreno académico- versiones descentradas del tema del poder de un género sobre el otro como causante de las condiciones desiguales en el mundo laboral, y hay una tendencia a considerar otros aspectos que se pueden vislumbrar en la construcción de relatos y en el terreno de la significación de las luchas en la configuración de identidades valiosas que permitan la acción de los sujetos con conciencia autónoma. En este orden de ideas, otro elemento

⁶ REPEM / DAWN / IFC: Red de Educación Popular Entre Mujeres de América Latina y el Caribe / Alternativas de Desarrollo con Mujeres para una Nueva Era / Iniciativa Feminista de Cartagena.

a tener en cuenta en la participación femenina en el mundo laboral, es el proceso de preparación para el trabajo que los aparatos educativos realizan tratando de darle un carácter igualitario para ambos sexos sin colocar de manera evidente las diferencias y tensiones que atraviesan el proceso educativo de las mujeres (Galli, 2000).

Aunque la brecha entre la desigualdad entre los sexos en la vida laboral se ha estrechado y cada vez más, la ideología de “las esferas separadas” -según lo explica Lipovetsky- ciertamente está caduca, simultáneamente a la mujer se le sigue educando para hacer una carrera que le permita la entrada en el mundo laboral y asignando tareas en la esfera doméstica, aunque simultáneamente aparecen nuevos discursos sobre prácticas de cómo ser mujer “liberada” al vincularse al mundo laboral (Tenório, 2002).

Malvezzi (2001) afirma que los procesos de responsabilización e individualización - característicos de las realidades laborales actuales- que se le hacen al individuo respecto a construir su desarrollo personal teniendo como centro una profesión que oriente como punto de partida su carrera se relacionan también a problemáticas como la identidad. El proceso de empoderamiento de la mujer y las presiones ejercidas por un contexto social que conserva la distribución de los papeles según las costumbres históricamente impuestas en oposición a los valores individualistas, en conjunción con los efectos de la mundialización y la flexibilización de los medios de producción, es terreno fértil para la construcción de identidades fragmentadas, camaleónicas o defensivas que permiten la adaptación o supervivencia de los individuos, ante la indiferencia de los intereses de la economía que en la mayoría de los casos dicta las reglas del mundo laboral. Sennett refiere:

Manuel Castells describe ese conflicto de esta forma: *“Es una identidad defensiva, una identidad de retirada ante lo desconocido, frente a la*

imposibilidad de predecir lo desconocido y lo incontrolable". Las personas se encuentran indefensas, ante un torbellino mundial y se aferran a sí mismas: cualquier cosa que tuvieran, cualquier cosa que fueran, se convierte en su identidad (p, 249).

Vale la pena anotar que en el caso de las mujeres que participan del mundo laboral, por enfrentar en condiciones históricas diferentes a las de los hombres a las propuestas y obligaciones que se imponen en el trabajo asalariado, las interpretaciones y significaciones de este son diversas, permitiendo esto la construcción de relatos identitarios en donde la valoración de este, podría ser un elemento importante para entender las diversas formas de construir identidad y el lugar actual que ocupan las mujeres trabajadoras en la dinámica laboral y social.

5.3 ASEVERACIONES SOBRE LA IDENTIDAD

Para la cultura occidental el término identidad casi siempre ha sido vinculado a "algo" propio del individuo cuya utilización en el cotidiano refiere a la distinción o identificación de las personas, "algo" que las distingue, como una realidad interior cuyo conocimiento y dominio se logra con la madurez y a través de las experiencias vividas, dándole a las personas la sensación de hacer contacto con su propio ser individual lo cual da una sensación de ser único e indivisible. Esta imprecisión en el término y su apariencia inmaterial es porque es un descriptor de procesos constitutivos del ser, los cuales comportan paradojas y contradicciones. Ciampa (1999) en su artículo "Identidade Humana como metamorfosis: a questão da família e do trabalho e a crise de sentido no mundo moderno", afirma al respecto que:

"Como resultado, hay que añadir otros puntos para aclarar este concepto de identidad. Como un proceso que articula la subjetividad y la objetividad, ella es metamorfosis constitutiva del sujeto, ubicado en el mundo, dándose siempre como relación, tanto sincrónica y diacrónica" (pág. 92)

El término identidad tiene un matiz integrador y localizador del ser, por eso en el lenguaje en uso, en el cotidiano, el término identidad se refiere a una cualidad de lo idéntico, algo propio del ser que lo identifica como una esencia que lo distingue de los demás; según el diccionario de la lengua española (Corripio, 1979) , identidad (del latín *identitas,-antis*) *Hecho de ser una persona o cosa la misma, que se supone o se busca, igualdad que se verifica siempre sea cualquiera el valor de las variables que su expresión contiene.* En el cotidiano identidad se refiere al individuo como un producto terminado propio de él, que lo caracteriza, afirmando su singularidad y unicidad como ser único e irrepetible, como si fuera un trazo estático que define al ser. Esta tendencia a lo estático -casi fotográfico- está reflejada en la igualdad como cualidad propia de la identidad que la definición del diccionario contiene.

En el lenguaje cotidiano el término connota *quien soy yo*, y está íntimamente ligado al mi mismo como sello de identificación de las personas más allá de sus características o rasgos físicos, y a procesos de identificación con algunos colectivos o de pertenencia a ciertos territorios. Gabriela Castellanos, Delfín Grueso y Mariangela Rodríguez (2009) en la introducción del libro *Identidad, cultura y política: perspectivas conceptuales, miradas empíricas* nos ejemplifican como el lenguaje en uso forma repertorios, le dan utilidad al término en nuestro contexto social:

“Además nuestra cotidianeidad nos ha acostumbrado a muchos usos analógicos del término, desde el documento de identidad como aquello que da fe de que

una persona es aquella quien dice ser, hasta el robo de la identidad que tanto tememos en esta época cibernética” (pág. 9).

La identidad es un constructo problemático por que forma parte de repertorios del uso cotidiano lo cual lo familiariza y también por ser vislumbrador de las tensiones socio-históricas en que los individuos son construidos como sujetos, abarca tanto lo individual como lo colectivo, identifica tanto como distingue, excluye e incluye características, comportamientos, sentimientos que pueden ser únicos o formar parte de estereotipos generalizadores de “la raza humana”, permitiendo la ubicación en territorios y las generalizaciones al mismo tiempo como integrantes del mundo en su sentido colectivo y global.

La identidad se construye en un entramado de paradojas que permite situar a las personas en encrucijadas que comprende diversas dimensiones y contradicciones de su ser en el mundo y con el mundo en un tiempo relativo⁷ desde el presente, en un contexto específico que provee a la persona de un repertorio de significantes que le permiten narrar su experiencia de vida. La unicidad, la exclusividad y la singularidad son elementos distintivos que los seres humanos adquiridos en el proceso de formación identitaria. Este proceso en constante acción transformadora, no solo permite la diferenciación y similitud con otros seres vivientes, también a través de él individuo construye el mundo al hacer parte de colectivos o grupos portadores y edificadores del legado histórico.

Si la identidad es mirada como uno de los elementos más visibles de la subjetividad se puede considerar su gran potencia solucionadora⁸ de dilemas a los que se enfrenta el ser humano al distinguirse de otros. Esta se construye siempre en relación, o sea con otros,

⁷ Las actualizaciones el tiempo situado y la temporalidad identitaria reproduce la tensión entre lo igual y lo diferente según lo refieren Malvezzi (2001) e Íñiguez (2001).

⁸ Solucionadora en el sentido de ser elemento integrador por medio del lenguaje de las contradicciones que enfrentan las personas.

no es un proceso individual aunque comporta este aspecto. La configuración de las diversas formas de subjetividad se da en relación con otro imaginado o no. Hegel (1991) en su libro *la fenomenología del espíritu* en el pasaje la dialéctica del amo y el esclavo, expone la idea de la importancia que tienen los otros en la construcción de la identidad. Se necesita de los otros para que uno se constituya como sujeto, la identidad emerge por la acción de la alteridad. Cómo el individuo se interpreta, cómo es interpretado, y qué significado él da a su hacer, forman parte de la construcción de las versiones que sobre la identidad constantemente actualizada. Este proceso de actualización no es solo un producto de la confrontación con otros y con el contexto socio-histórico, en los espacios de legitimidad, las personas se desempeñan como agentes de la configuración de sus procesos identitarios no son receptores o portadores pasivos de una esencia, un ejemplo de esto es, la identificación comprendida como un proceso complejo que comprende la opinión de los otros y está atravesada por procesos y repertorios, cognitivos y afectivos donde la persona tiene poder de decisión, no necesariamente consciente, al permitirse actualizarse en múltiples dobleces que se ven reflejados en la forma como narra su experiencia de ser en el mundo, valiéndose de personajes que asume en su construcción identitaria.

La experiencia identitaria se narra de acuerdo a lo vivido (entiéndase esto no solo como lo experimentado). Los cambios en las narraciones aparecen con un hilo conductor que los hace parecer como un continuo en el tiempo, dándole un matiz de homogeneidad. Sennett (2001) afirma:

Una identidad implica el relato de una vida más que una imagen fija de nosotros mismos resaltando no solo la forma como es presentada por el individuo la identidad – en forma de relato o narrativa; construcción histórico

simbólica – sino también, el movimiento que la construcción de la misma implica (p.24).

La problematización de la identidad es un fenómeno reciente, a esta se le puede relacionar con cambios en las estructuras sociales tales como la caída del orden medieval y de las jerarquías sociales de las monarquías absolutas, las cuales a través de los títulos nobiliarios y la distribución de las labores, proveían de repertorios y vivencias que permitían construir la seguridad de tener un lugar y poseer un ser en el mundo, provisto de esencia y explicaciones biológicas, que sustentaban las certezas que da pertenecer a un orden pre establecido; no había ningún esfuerzo individual para averiguar quiénes eran, ni adonde pertenecían. La identidad era dada por las representaciones que se hacían del lugar que las personas ocupaban en el mundo, este era asignado social o cortesánamente, por el linaje o la línea parental sanguínea marcada por el nacimiento, o el oficio que se desempeñaba y se heredaba. Al constituirse los estados nación y las ciudades, emergieron otras formas de gobierno y nuevas formas de jerarquizar a las personas.

Castellanos et al (2009) afirman que

existe un consenso en señalar el comienzo de la modernidad como el punto de quiebre definitivo de estas certezas. Cuando se acude a esa explicación, se suele hacer referencia a que lo característico de la modernidad es la afirmación del sujeto autoreferenciado – y, por supuesto, como una identidad-. La aparición de este sujeto auto referenciado, por otra parte corresponde a la emergencia de la identidad como una cuestión vital, propia de las sociedades urbanas posteriores a la caída del orden medieval y mas allá de las jerarquías sociales propias de las monarquías absolutas (pág, 10).

En la estabilidad de las construcciones socio históricas pre-modernas con un orden social “sólido”, no dependía del individuo preguntarse ¿quién era? ni ¿cuál era su lugar en el mundo? puesto que la responsabilidad de estas cuestiones no dependían de él, ni él era responsabilizado por no dar cuenta de ellas. En las sociedades modernas la movilidad social depende más del propio esfuerzo y méritos de los individuos que de las estructuras sociales, hay más capacidad de elección y la posibilidad de construcción de su propio destino. Las revoluciones industriales,⁹ junto con fenómenos como la mundialización (Beck, 2009) y la globalización (Giddens, 2002), permitieron hablar de la relatividad del tiempo y las estructuras flexibles o líquidas en el sentido de Bauman (1999) mostrando como las certezas en el mundo actual son cada vez más difíciles de construir, colocando en primer plano las discusiones sobre la identidad y hasta aseverando la muerte del sujeto¹⁰. Los cambios en las lógicas de producción, la descentralización de los poderes, la crisis del estado del bienestar y las exigencias cada vez mayores impuestas por la lógica del negocio -y cada vez menos del capital- llenan el contexto de incertidumbre. Estas nuevas realidades muestran las posibilidades de concebir la construcción y la dinámica de las identidades como procesos en continuo devenir, dialécticos y flexibles que son fuentes de sentido al que hacer humano.

5.4 LA IDENTIDAD COMO CONSTRUCCION TEÓRICA

La identidad como objeto de estudio ha sido abordada -recientemente con mucho interés por los motivos explicados anteriormente- por diferentes ciencias y disciplinas tales como la Antropología, la Sociología, la Psicología, la Filosofía, la Matemática y la Medicina. Últimamente con la expansión y difusión de las fronteras del conocimiento,

⁹ Introdujeron modificaciones en la concepción del tiempo y el espacio, la primera marcada por el invento de la máquina de vapor, la segunda por la invención e implementación del motor Diessel y la tercera la revolución informática con la virtualidad que altera el sentido del tiempo y el espacio.

¹⁰ Lacan, Derrida, Barthes, Kristeva, Foucault, han planteado posiciones que a menudo se agrupan bajo el rotulo de la muerte del sujeto contribuyendo a la crisis de la identidad (Castellanos, 2009, pág 17)

la arquitectura, la geografía y la economía han mostrado interés en temas relacionados con ella como son la noción de sujeto, espacio y tiempo. Los abordajes metodológicos y epistemológicos son amplios, desde las concepciones esencialistas hasta los debates más recientes que defienden la disolución de la identidad por efecto de la modernidad flexibilizada.

Respecto a la producción teórica en la Psicología se encuentran diversas posiciones y diferentes teorizaciones sobre el asunto, cada una de ellas tiene implícita una visión de hombre y como se aborda lo social. La tendencia ha sido estudiar la identidad desde el individuo o desde lo social, esta división es más clara al inicio de la Psicología como ciencia y bajo el paradigma positivo. Con la aceptación del lenguaje como elemento constitutivo de la experiencia de ser persona y vehículo con el cual los individuo comparte quien él es al comunicarse con los demás, esta división comenzó a diluirse tanto que actualmente hay teorizaciones que consideran que lo individual y lo social respecto a la identidad no se pueden separar por que en su dinámica se construyen mutuamente. A continuación, antes de abordar a otros contenidos conceptuales que orientaron esta investigación, se presenta de forma resumida un panorama general de cuatro formas de abordar la identidad por diferentes corrientes psicológicas basadas en una clasificación que en su artículo "*Identidad de lo personal a lo social: Un recorrido conceptual*" hace Lupicinio Íñiguez (2001).

Las teorías que muestran una comprensión biologista y esencialista de la identidad, la describen como un rasgo estático del ser humano y cuyas explicaciones toman como elemento central el cuerpo -su desarrollo biológico, las conexiones cerebrales y las consecuencias bioquímicas que la actividad hormonal produce. La experiencia

individual de ser persona está mediada por el aprendizaje en donde las construcciones sociales sirven como el lugar que aportan elementos al desarrollo de la persona. Dos autores representativos que construyeron sus teorías bajo el paradigma positivo son de acuerdo con Íñiguez: Eysenk (1960) con su aporte de la teoría de los rasgos de la personalidad. Estudiante de los orígenes biológicos del comportamiento, su posición es que la determinación biológica es el elemento esencial en la formación de estilos de comportamiento que definen la identidad individual; y Wilson (1975) principal exponente de la “sociobiología” quien postuló que el determinismo existe en la selección natural. Estas teorías han sido ampliamente criticadas por no incluir a la capacidad simbólica del lenguaje y su posibilidad de crear materialidades y modificaciones en el orden social.

Íñiguez (2001) dice al respecto del impacto de este tipo de teorías:

Aún en el supuesto de que se pudiera identificar una influencia importante de lo biológico en la constitución de la persona, parece claro que ésta está básicamente organizada por significados elaborados colectivamente y que son variables y contingentes en y con las diversas culturas y colectivos humanos (pág. 4)

Las teorías internalistas, por su lado, se refieren a una persona determinada por sus estructuras internas y las fuerzas de sus impulsos interiores. Como representante de este tipo de teorías surge Freud (1921) con su escrito “Psicología de las masas y análisis del yo” en el cual discute algunos aspectos sobre la identidad. Los elementos interiores- las estructuras como el *yo*, el *ello* y el *super yo* según las teorías Freudianas- están en constante lucha y son controladas por las estrategias de defensa de esta dinámica de continuo conflicto emerge la identidad de la persona. Uno de los aportes importantes de las teorías llamadas internalistas que destaca Íñiguez (2001) es el énfasis en la

importancia de la historia personal en la configuración de la personalidad permitiendo la conceptualización de la identidad como un producto socio-histórico.

Como una tercera opción de clasificar las teorías psicológicas sobre la identidad están las que se basan en versiones fenomenológicas, su concepción de hombre es de un ser autónomo y que tiende a la autorrealización en constante desarrollo y renovación. La identidad es vista como una experiencia netamente subjetiva que se construye por medio de la conciencia de la experiencia vivida. Somos seres en el mundo y con el mundo, este tipo de teorías conciben la experiencia como el elemento que integra lo social y lo individual. Representante de esta teoría es Erickson (1950) y su teoría psicosocial de la personalidad, y Rogers (1960) y el concepto de sí mismo constituido por la percepción que los otros tienen de mí, la percepción que yo tengo de mis vivencias y mi autoevaluación, todos estos elementos dentro en un proceso constitutivo de la persona. A estos autores se les atribuye haber incorporado la noción de agencia como elemento constitutivo de la identidad.

Como cuarta y última opción se ubican las versiones narrativas, al reconocerse el lenguaje como el medio por el cual los individuos comunican y construyen mundo, por ser el elemento que sirve de vehículo de las valoraciones y representaciones de la sociedad y de ellos mismos, por medio de él se adquiere y comparte repertorios llenos de significado en los cuales se puede leer tanto la historia como la cultura de las sociedades. Al respecto Íñiguez (2001) comenta:

En efecto, la narración de nosotros/as mismos/as tiene un enorme poder, puesto que modela lo que sentimos y lo que hacemos. Escapar del lenguaje es imposible puesto que constituye la realidad misma de la que formamos parte. Vernos a nosotros mismos en un rol u otro tiene efectos distintos, pensarnos como inteligentes tiene efectos diferentes que vernos como inútiles (pág. 6).

Aunque es imposible escapar a la influencia de estas cuatro formas de teorizar la identidad en Psicología, no todas las teorizaciones responden exactamente a estos modos expuestos. En esta investigación la construcción del referencial conceptual se basó en los aportes de autores como Ciampa (1987), Scheibe (1995), Sennett (2001)¹¹, que presentan la identidad como una noción en constante movimiento que refleja la movilidad social en el devenir histórico, la posibilidad de construcción, destrucción o afirmación del ser humano -como ser simbólico y material- con relación a otros y a sí mismo, en una trama intrincada de relaciones sociales, donde la comunicación es un elemento importante para realizar “la permanente negociación” -entre el individuo y los otros, en el sentido de Scheibe- que le permite a uno afirmar quien es y cuál es su lugar en este mundo.

En este orden de ideas, la identidad como una noción en permanente construcción, es producto de las relaciones dialécticas entre los individuos y los colectivos que al ser permanentemente negociadas reflejan tanto la parte estructural social como el devenir histórico del quehacer humano, “La identidad concretiza una política, da cuerpo a una ideología” (Ciampa, 1987. p.127).

Scheibe (1995) propone el desarrollo de un modelo teórico coherente y sistemático para explicar identidades sociales y cambio. Considera que la identidad y el *self* son dos constructos, dos abstracciones en constante movimiento y flujo; la relación entre ellas equivaldría a un “ser localizado en un lugar”, esto se logra a través de las marcas de identidad que sirven de coordenadas y señales de orientación para los individuos en

¹¹ Ciampa desarrolla la idea de la identidad como metamorfosis, influenciado por concepciones teóricas dialécticas. Scheibe desarrolla un modelo para estudiar el *Self* y la identidad con abordaje interaccionista y psicodramático. Sennett, con una visión psicosocial nos brinda reflexiones sobre la importancia de la construcción de relatos sobre la identidad y como acercarnos a su estudio.

relación con el contexto y su campo psicológico. Las concepciones de Scheibe muestran una clara relación con algunos presupuestos básicos del Interaccionismo Simbólico y de la Teoría de Papeles:

“... El *Self* una abstracción que no se concibe en detalle para el mismo o para los que están fuera, por eso es pronto identificado en virtud de permanecer más o menos constante dentro de ciertas marcas de identidad, siendo el cuerpo una de ellas” (p.2)

Lo anterior hace referencia a las nociones del *Self* como una entidad auto reflexiva de acuerdo con George Mead en los postulados interaccionistas, y de la toma de papeles y sus indicadores, propuesta en la teoría de papeles, siendo que en las dos formas de abordar la noción el punto de partida es “empírico” - el cuerpo por ejemplo- sin eliminar la dimensión simbólica.

La identidad es de alguna manera una presentación social del *Self* en un lugar, o de una parte de él en un momento o lugar específico. Así a un *Self* pueden corresponderle en el tiempo diferentes identidades, según el momento, la época o contexto y situación específica. Al ser la identidad el producto de una negociación constante entre lo social y el individuo vale la pena resaltar que en esta negociación se puede visualizar los intereses y las conveniencias que actúan como una fuerza que direcciona las posibilidades de identificación.

La noción de identidad varía de acuerdo a la visión metodológica y conceptual de quien la enuncia. Al respecto Scheibe (1996) en una conferencia dictada en la Pontificia Universidad Católica de São Paulo en Brasil PUC-SP¹² comenta:

“Para estudiar la identidad actualmente no hay macro teorías sobre ella como en el caso del psicoanálisis, la teoría de la acción comunicativa, etc. (...) el interés actual se centra más en estudiar problemáticas afines, con diversos desarrollos metodológicos que permiten presentar una discusión sobre la noción donde se muestran diferentes tendencias”.

En ese sentido en la presente investigación los aportes teóricos de Ciampa (1987) amplían la visión de concepto centrándose en la potencialidad que tienen las personas para cambiar, teniendo en cuenta los procesos socio históricos, el contexto, el apodo, el nombre, la procedencia y cualquier referente que proporcione a la persona la posibilidad de tomar una perspectiva específica desde la cual se posicione siempre frente a los otros cara a cara o simbólicos. Ciampa (1987) en su libro *A estoria do Severino e a historia da Severina. Um ensaio de Psicologia Social* -documento producto de su tesis doctoral- defiende la tesis de la identidad como metamorfosis, de la se presentan aquí algunas ideas consideradas importantes para comprender cómo se construye la identidad de personas que enfrentan cambios que producen en su devenir histórico contradicciones y rupturas, complementándolas, con aportes de los otros autores ya mencionados.

La identidad es una condición y un proceso que acompañan al individuo durante toda su vida, bien sea en permanente construcción siendo evidencia de su actividad -o acción- o como elemento identificador situándolo en el mundo. La primera *marca de identidad* -

¹² Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil. En el caso de la conferencia y de la entrevista realizadas en 1995 y 1996 respectivamente, se realizó una traducción libre del contenido consignado en video.

como lo denominan Ciampa (1987) y Scheibe (1996), es el nombre propio que identifica el individuo -en casi todos los casos- durante toda la vida y hasta después de nuestra existencia, otra característica del nombre es que lo antecede, en el sentido de que es escogido por otros y se asigna. Partiendo del acto de nombrar, comienza un proceso de identificación con cómo se nombra, y las atribuciones o adjetivos que colocan a ese sustantivo, que como lo indica Ciampa (1987), dota el individuo de sustancia colocándolo en un lugar en el mundo. La identidad es siempre presupuesta, no se concibe un ser o una cosa -o un ente- sin ella.

El proceso de identificación con el nombre comienza a temprana edad y se consigue por una aceptación mutua de los que reconocen el nombre como perteneciente al sujeto y la aceptación y reconocimiento al apropiarse del nombre como propio por parte de él, hasta conseguir nombrarnos -“yo me llamo”- cuando tenemos consciencia de que el nombre no es algo externo sino que lo percibimos como propio lo consideramos como ligado al yo. Podemos reflejarnos y vernos reflejados por los demás y en esa relación nos construimos, “interiorizamos aquello que los otros nos atribuyen de tal forma que se torna algo nuestro, la tendencia es a que nosotros prediquemos cosas que los otros nos atribuyen” (Ciampa, 1987. p.131).

Aunque el nombre permite la distinción de otros, afirmar la propia presencia, es una visión estática del proceso de identidad. El nombre es una representación de la identidad, lo que caracteriza la identidad es la acción “la manifestación del ser es siempre una actividad, por ejemplo nacer” (Ciampa, 1987. p, 132). El nombre determina el individuo, lo diferencia de los otros y al mismo tiempo le permite reconocerse como igual dentro de un colectivo. Cumple una función esencial para la construcción de la

identidad, afirma por medio de la negación de lo que uno no es diferenciándolo de otros e integrándolo con el mundo. Esta dialéctica sitúa el individuo en el orden social. “Con esto se revela uno de los secretos de la identidad: ella es la articulación entre la diferencia y la igualdad” (Ciampa, 1987, p.138).

Al estudiar la identidad se estudia una formación material¹³, una actividad, la transformación es una propiedad de la materia por lo tanto está sujeta a cambios, lo cual soporta la tesis de la identidad como metamorfosis. En el lenguaje común se puede percibir una dificultad para hablar sobre el ser como actividad, como devenir o como proceso en construcción. En la comunicación rutinaria en general, se refiere al ser de forma estática, terminada y sustancial, utilizando sustantivos -que lo dotan de sustancia- cosificando su identidad, en forma de personaje, que subsiste independientemente de la actividad que lo originó y que la debería sustentar.

5.5 LA IMPORTANCIA DE LOS PERSONAJES

Cuando los individuos hablan de su identidad se representan a sí mismos, en algunas ocasiones se valen de personajes que toman múltiples formas. Al dejar la acción del sujeto estática ante la dificultad de referirse a ella de otra forma que no sea sustantivándola, el individuo se está refiriendo a lo que se hace -a la acción- como papel que interpreta un personaje, que representa una identidad, por ejemplo: trabajadora (sustantivación del verbo trabajar).

¹³ El término formación material es tomado de los desarrollos del marxismo en sus reflexiones filosóficas y se encuentra en desarrollo su estudio para ampliar su significado.

Para que este personaje sea conocido, su papel debe ser aprobado y reconocido por otros, esto se logra por medio de negociaciones que implican intereses y conveniencias que ejercen una fuerza direccionadora de las decisiones. Las condiciones - socioeconómicas, políticas e históricas- como contexto delimitante, juegan un papel importante en la constitución de los diversos papeles disponibles. El personaje, como expresión estática de la identidad, depende de su actuación respecto al papel que se le permite desempeñar. “Son lo que en latín llamamos *personae*, es decir representaciones de nosotros mismos y de los demás que nos identifican de forma instantánea” (Sennett, 2001, p. 247). El individuo es lo que hace y la acción denota movimiento “Los personajes se engendran unos a otros en el hacer y por el decir” (Ciampa 1987, p.154). A medida que los personajes se constituyen se van configurando un universo “que es un conjunto de significantes constituidos en virtud de las relaciones inter e intra imágenes” (Knoll 1983, p.28. citado por Ciampa, 1987, p. 154). Ciampa (1987) afirma que en los relatos, la identidad se presenta como la articulación de varios personajes, articulación de igualdades y diferencias, puestas y repuestas en una historia personal, la identidad se gesta por la intrincada trama de los personajes que emergen en forma de relatos.

“En la vida real, las personas no tienen el control de los acontecimientos y de los personajes que posee un novelista. Por consiguiente necesita hacer la narración de su vida sin cesar, a lo largo de su experiencia tenemos que estar constantemente justificándonos. Pero la capacidad de rehacer la historia no nos sumerge ni mucho menos en un abismo subjetivo, sino que es una señal de fuerza respecto al mundo anterior” (Sennett, 2001, pág, 250)

Los diversos personajes le dan densidad a los relatos sobre identidad, cuando una persona no tiene la posibilidad de vivir diferentes personajes sino que queda atrapada en la fijación de un personaje impuesto -dado- y solo logra reponer ese personaje repitiéndose de forma circular aparece la monotonía como estado que puede llevar a la persona al sin sentido de la vida y hasta cometer suicidio, que en algunos casos puede ser simbólico.

Los *relatos* se *aplanan* y las contradicciones no manifiestan su poder resolutorio, apareciendo las referencias a los personajes -re-puestos- de forma circular. La posibilidad de “actualización” o cambio de los personajes está sujeta condiciones del entorno como contexto -o como estructura si se quiere- que pueden ser de tipo económico, político, ideológico, entre otras. Al respecto Ciampa (1987) afirma que

[...] otros son llevados a esa situación involuntariamente, cuando su desarrollo es de alguna forma perjudicado, *enlodado*, impedido; en nuestra sociedad, encontramos millones de ejemplos de personas sometidas a condiciones socio-económicas deshumanizantes; a veces hasta con condiciones socio-económicas favorables, millares, tal vez millones, son impedidas de transformarse, son forzadas a reproducirse como réplicas de sí involuntariamente, con el fin de preservar intereses establecidos, situaciones convenientes (p. 165).

Estos intereses, aclara Ciampa, son los del capital.

Scheibe (1995) propone que “la disonancia entre la abstracción que es el *Self* y la realidad *concreta* que es la propia identidad trascendente puede llegar a ser insoluble”

(p.6). Esto quiere decir que el *Self* es una construcción relativamente consistente que se actualiza con respecto a la realidad concreta en las identidades asumidas o atribuidas a través del tiempo. El ser humano necesita de la variedad de personajes en su construcción de relatos de identidad para asumirse como un sujeto activo y no repetirse pasivamente como réplica. “Del mismo modo, una identidad débil significa aferrarse a una imagen rígida del yo, la incapacidad de revisarla cuando las circunstancias lo requieren” (Sennett, 2001, p. 250). Estos elementos son claves en la configuración y reconfiguración de la identidad en relación con el trabajo en los contextos cambiantes y de exigencias de adaptación y flexibilidad actuales.

Aunque los personajes se originan a partir de una actividad, muchas veces no representan en tiempo actual lo que el individuo está haciendo, trasciende su origen y no siempre reflejan una versión actualizada. Cuando la representación de un personaje es aceptada -en algunos casos por coerción del medio- como por ejemplo, respecto a la actividad profesional *psicóloga*, se convierte en algo con poder sobre el individuo que en algunos casos lo trasciende o supera obligándolo a repetir papeles asignados, obstaculizando su desarrollo como sujeto activo. La identidad se percibe como atemporal no como un proceso, es vista como la manifestación de un ser siempre idéntico a sí mismo en su permanencia y estabilidad. Se le reclama al individuo el no haber mantenido un personaje sin mutaciones con todos sus atributos -calificaciones o adjetivos que los otros le atribuyen por acuerdo social- exigiéndole congruencia perpetua. El sujeto desarrolla *identidades mito* o *fetiches* que contribuyen a una imagen estereotipada de sí

Cuando descubrimos el fetichismo de los personajes, se habla de la dificultad del individuo de señalar la condición de *ser- para sí*, creando lo que es llamado de identidad mito, o mundo de la monotonía¹⁴ - el no si mismo- y de la *mala infinidad* -la no superación de las contradicciones- (Ciampa 1987, p. 146).

Cuando el autor se refiere al *ser para sí*, nos habla de autodeterminación sin olvidar las determinaciones externas, la persona intenta “convertirse” en sujeto activo que busca utilizar su capacidad transformadora de sí y del mundo procurando la unidad de la subjetividad y la objetividad. Se aproxima a la construcción de la identidad metamorfosis que es la unidad -como totalidad no como sumatoria- de la actividad, la consciencia y la identidad. En la propuesta teórica de la identidad como *metamorfosis* propuesta por Ciampa, los personajes se consideran como momentos de la identidad “peldaños de una escalera que se suceden, círculos que se vuelcan sobre si mismos en movimiento, al mismo tiempo de progresión o de regresión” (1987, p. 198). Los personajes son esenciales para construir una narrativa.

5.6 LA DIMENSIÓN HISTÓRICA

Como ya se expuso anteriormente – en el aparte *La identidad como construcción teórica* - el proceso de identificación de un individuo lo antecede, en el sentido en que como colectivo humano, hemos construido históricamente variadas marcas de identidad que nos determinan como miembros de la humanidad, como por ejemplo: el sexo, la relación parental o algunas clasificaciones de trabajos entre muchas otras expresiones.

¹⁴ Monotonía en el sentido de estado se invariabilidad.

Cuando un individuo nace ya existe un bagaje de acciones -que se expresan en forma sustantivas- con las cuales inicia un proceso de identificación.

Scheibe, manteniendo claramente un enfoque conceptual dentro de la teoría de papeles (aunque ligado también al Interaccionismo Simbólico), reconoce la existencia las marcas de identidad desde el nacimiento, este bagaje histórico incide tanto en la formación del proceso de identidad como de la formación del *Self* teniendo esta influencia un carácter de relación dialéctica en la cual la persona va construyendo creando o no nuevas marcas y relaciones que influyen en el entorno y el proceso de cambios o de construcción de nuevas identidades y del desarrollo del *Self*. Esta concepción nos permite visualizar al individuo como un ser que puede cambiar durante toda su vida – su devenir histórico- pero que está determinado por algunas marcas que son permanentes tales como el sexo y la raza -entre otros- y otras que son transitorias, como la profesión y el género. La identidad es histórica. No solo es un elemento localizador temporal del individuo en el contexto, sino también sirve como hilo conductor de las identificaciones. En algunos casos trasciende al individuo vivo o perdura en el tiempo sin haber pertenecido a ningún individuo vivo.

5.7 LA IMPORTANCIA DE LA ACCIÓN Y LA CONCIENCIA

La acción es un elemento constitutivo y representativo del proceso de identidad. Ciampa (1987) en su propuesta de la identidad como *metamorfosis*, refiere que la acción es sinónimo de cambio y movimiento. Aunque en el lenguaje las acciones están sustantivadas y esto las cosifica, la “parálisis” de la identidad es imposible. Cuando la persona encarna un personaje que interpreta un papel, la acción de interpretar permite

cambios en el personaje al ser influenciado recíprocamente por la actuación del papel, está en lugares y nunca son los mismos porque siempre están en interacción. Si otro no es nombrado, no existe. Es el elemento que le permite al sujeto reflejarse y reflejar a los otros.

La consciencia permite la reflexión e interiorización de los papeles que permiten desarrollar una acción determinada. Por consiguiente sin consciencia los papeles son simple interpretación de un “guión” o libreto que otros escriben, se limita a una actuación del personaje, no a una interpretación del mismo, limitando la libertad de quien lo interpreta. Aparece la máscara o la identidad presa en una imagen.

5.8 LOS ANCLAJES

Son elementos unificadores de los procesos identitarios que impiden la disolución o desintegración de la identidad. Estos elementos se construyen mediante la experiencia de vida del ser humano y su devenir histórico. Revillas (2003) sustentando la idea de no disolución de la identidad, presenta cuatro elementos reconocidos como anclajes de la identidad personal, advierte que no pretende tener una posición esencialista y lineal respecto a la construcción de la identidad y que sus planteamientos teóricos provienen de en buena parte del legado del pensamiento psicológico, del enfoque integracionista basado en los planteamientos de autores como Goffman y como Harré, e incluso de Giddens y algunos desarrollos de Habermas.

En el momento actual y por la influencia de las condiciones impuestas por un contexto globalizado y flexibilizado que amenaza la construcción de relatos sobre la identidad

que reflejen la unidad de la persona identificable como un ser en el mundo, algunos elementos permanecen: *el cuerpo*, que le brinda a la persona la posibilidad de una localización espaciotemporal y la continuidad corporal por medio de la apariencia física que permite que el reconocimiento por parte de los otros y del propio individuo; “El cuerpo está ligado a la capacidad de agencia, a la experiencia de ser un actor autónomo no determinable (*idem*)” (Revillas, 2003. p. 59). El cuerpo unifica la variabilidad de la experiencia, es imagen y auto imagen, es la presencia de nosotros mismos.

Otro elemento es *el nombre propio*, que ya fue explicado ampliamente -desde la visión de Ciampa (1987)- en el apartado *la identidad como construcción teórica*. Revillas (2003) aporta al respecto:

[...] El nombre propio nos liga a un espacio y aun tiempo, así como a unas determinadas relaciones en cuanto constitutivas de una identidad personal (p. 60). [...] La disolución de la identidad personal cuenta con la dificultad de la permanencia del nombre propio, de la marca que nos sujeta a un cuerpo y nos hace responsables de sus acciones (p. 61).

El tercer elemento es la *autoconciencia* y la *memoria*. Gracias a la selectividad de la memoria y a la capacidad humana¹⁵ de verse, pensarse y distinguirse de otros, los individuos pueden construir relatos sobre ellos mismos y que reflejen su vivencia colectiva. Según el autor: “estas versiones deben ser validadas por los demás, ser aceptadas en demandas de identidad implícitas (...) la memoria nos sujeta a nuestra biografía a nuestra historia y a nuestra identidad” (p. 61- 62).

¹⁵ Lo humano en el sentido de construcción histórica.

El cuarto son *las demandas de la interacción*. Para poder relacionarse con otros es necesario construir y mantener coherencia de su imagen proyectada y quien uno es para generar confianza en los demás, siendo esta fórmula la base de la interacción. La relación con otros exige no solo la exposición del individuo a la valoración del grupo, también se construyen en la interacción la posibilidad de negociar y valorar formándose un sinnúmero de intentos de validación mutua. La interacción brinda más visibilidad cultural y recuerda constantemente quien uno es y que hace. Estos cuatro anclajes son vigentes en la escena social actual independientemente a los cambios introducidos por el desarrollo del proyecto de la modernidad.

5.9 LA CARRERA PROFESIONAL

La revisión de los contenidos de los medios de comunicación utilizados en el cotidiano - periódicos, revistas, programas y noticieros de televisión-, dan cuenta que hablar de hacer una carrera profesional ha ganado un espacio importante, posiblemente por la escasa presencia del empleo en condiciones estables y la responsabilización de las personas por la construcción de su propia carrera producto de la inestabilidad laboral y las condiciones flexibilizadas del trabajo. En los medios electrónicos como los buscadores de internet se encuentran- al alcance de cualquiera que tenga un medio Web- consejos referentes a cómo hacer carrera desde la elección de la profesión, pasando por la inserción laboral, como mantenerse en el ámbito de los empleos, hasta como dar término a la carrera al retirarse de este. Se encuentran páginas como *Womentalia* que cubre a España, Estados Unidos, Rusia y México, dedicada a orientar a las mujeres, con información variada sobre el desarrollo, la evaluación de la carrera profesional e informaciones para conseguir el éxito. Esta avalancha de información hace que se le dé un matiz de banalización al proceso de construir una carrera profesional emergiendo

generalizaciones, como si el hecho de ser profesional, fuera uno solo indistintamente a las condiciones individuales y del entorno en donde se construye, también se encuentra naturalizada la idea de que ser profesional conlleva a adquirir manejo de los saberes y situaciones en el campo laboral.

En el cotidiano de las ciudades occidentales, el referirse a la carrera profesional se usa, como una forma de identificar a las personas dentro de una profesión o trabajo, no en vano cuando nos presentamos, nos es preguntado quienes somos, en la mayoría de las veces, el individuo comienza por su profesión como una referencia de que hace y que estatus tiene, esto lo sitúa en ciertas esferas sociales y de consumo dando una idea de con quién el interlocutor está hablando y qué tipo de saberes y habilidades el ostenta. El ser profesional también está relacionado con haber culminado con éxito la educación universitaria, tener un título profesional o haber adoptado una ocupación con una trayectoria reconocida. Ribeiro (2009) desde Brasil nos aporta al respecto:

Las definiciones del sentido común representan las representaciones sociales construidas y materializadas, a lo largo del tiempo, acerca de la idea de carrera que circulan en la sociedad en general y que tienen como puntos importantes las concepciones de progreso, profesión y empleo. El sentido común define carrera como: Progreso de un individuo por medio de la vida profesional; Vida en el trabajo determinada por una profesión; Secuencia de empleos de un individuo a lo largo de la vida (pág, 120).

Este mismo autor pone de manifiesto como estas representaciones sociales y naturalizaciones acerca de la carrera profesional, aportan elementos que se convierten en identificaciones de las personas, que conllevan una representación de su actuación en

un campo específico, creando expectativas sobre el hacer de estas; en ese sentido se podría considerar la profesión como una marca de identidad.

En Colombia estudiar “una carrera profesional” dentro de la comprensión del sentido común, está relacionado con el ingreso al mundo laboral, expectativa que no siempre se cumple, porque la Empleabilidad es un proceso complejo que no depende solo de la escolarización de las personas. Se podría decir que las instituciones de enseñanza media y superior están empeñadas en su mayoría en formar a las personas para responder al mercado de trabajo, no siempre como profesional, sino más bien como técnico ejecutor que depende más de los sistemas de trabajo que de su propia iniciativa. Para las mujeres Colombianas el acceso a la educación superior se logró mediante un decreto oficial en 1933, en el cual se aceptaba el ingreso de la mujer al bachillerato, cuatro años después en 1937 la mujer colombiana ingresa a la universidad, esto hace, que la construcción de la carrera de las mujeres y los debates acerca de la profesionalización, sean hechos recientes en la historia de nuestro país. En el siglo XX ser profesional en occidente se considera un requisito indispensable para ocupar algunos cargos dentro de las organizaciones incluyendo las del estado. Este requisito operó como un dispositivo de exclusión de la mujer para ocupar posiciones ejecutivos altos y medios en el sector público y privado. La vinculación del requisito de ser profesional y el mundo del trabajo, está relacionada con la implementación de la administración científica como sistema racionalizador desde finales del siglo IX y comienzos del XX. La historia del desarrollo industrial y la división del trabajo nos muestra como la creación de una forma sistematizada de hacer el trabajo, afectó la cadena de transmisión de saberes y permitió emerger un nuevo paradigma de cualificación, que respondía a las nuevas lógicas del trabajo. Duqué (2004) citado por Ribeiro (2009) plantea que

El Taylorismo quebró las lógicas de las corporaciones de oficio y rompió los principios fundamentales de la regulación social, pues sustituyó las reglas colectivas por un contrato libre entre empleador y trabajador sometiendo al segundo de forma más sumisa al poder del primero y rompió con la transmisión de los saberes, generando una ausencia de trabajadores con habilidad profesional. El paradigma vino como respuesta a la problemática emergente pues creó: Las convenciones colectivas, clasificación y jerarquización de las posiciones de trabajo, de los saberes y el hacer necesario para su desempeño, su respectiva remuneración y la enseñanza profesional; y la clasificación y ordenación de los saberes entorno a los diplomas (pág, 96).

Así pues la aparición y valoración de la escolarización universitaria en el mundo del trabajo corresponde a unas condiciones de producción específicas. Así pues dedicarse a una profesión con demanda en el mercado, tener un empleo y pertenecer a una organización productiva era garantía para desarrollar una carrera profesional exitosa, la estabilidad que ofrecía el mundo laboral con la posibilidad de jubilarse y pertenecer a una lógica de producción que obedecía a las reglas del capital, permitían construir una carrera sin muchas incertidumbres ni necesidades de cambio.

Para autores estudiosos del tema como Malvezzi (2012) y Ribeiro (2009) la carrera se convirtió en símbolo de un camino programado y natural de aprendizaje asociado a grados de poder convirtiéndose en una forma de adquirir prestigio y éxito; la profesionalización se puede considerar como un elemento clave y en algunos casos central para el inicio y desarrollo de la carrera. Este elemento al ser considerado como identificador del portador de cierto tipo de saberes, le da un valor distintivo a la persona

que lo porta; sirviendo también como base para asignar funciones, responsabilidades, roles y movilidad en el ámbito empresarial.

En contextos donde la estabilidad de los empleos aseguraban a las personas poder construir su futuro, apoyándose en los beneficios que las condiciones de certidumbre proporcionan, se producen diversas teorías¹⁶ que promulgan y apoyan la idea de la construcción de carreras de forma lineal algunas de ellas desde posiciones evolucionistas¹⁷, Las carreras son controladas por las oportunidades que brindan las organizaciones, Ribeiro (2009) plantea que la carrera presenta la concepción de un camino estructurado y organizado en el tiempo y en el espacio, por los procesos organizativos que deberán ser ocupados y realizados por los trabajadores. Este modelo de carrera fue introyectado en la cultura y buena parte de los trabajadores lo tienen como referencia para referirse a la construcción de su carrera.

En Colombia actualmente se encuentran ejemplos de empresas cuya estructura responde al modelo de carrera concebido como un proceso de desarrollo lineal, jerárquico y por etapas tal y como lo expone Schein (1982). Esto hace que el ideal de carrera profesional exitosa esté relacionada con mostrar mayor estabilidad e identificación con la organización en donde se trabaja; valores como la lealtad, el compromiso, el esfuerzo, el sentido de pertenencia, son enunciados como un ideal a alcanzar en la misión y visión de algunas organizaciones y adoptados por las personas con el fin de desarrollar una carrera que les permita estabilidad.

¹⁶ Al comienzo basadas en las teorías administrativas y psicológicas dominantes en la primeras décadas del siglo XX y a petición de las organizaciones de la época.

¹⁷ Por considerar la carrera como un transcurrir de etapas que se desarrollan en una línea ascendente de tiempo.

Según Castells (2004), Blanch (2003), Rentería y Malvezzi (2008), a partir de la década de los 70 se produjeron cambios a nivel mundial que dieron como resultado, inestabilidad e incertidumbre, puesto que planteaban paradojas, más allá de las producidas por el binomio capital-trabajo; rápidamente el mundo laboral y del trabajo se vieron sometidos a nuevas reglas “del juego” y las personas tuvieron que abordar el asunto de la construcción de su carrera, en términos generales, bajo otras exigencias y reglas; algunos de estos cambios se podrían resumir así: el desarrollo de la informática alterando la relación tiempo y espacio con la virtualidad, la creación de mecanismos de control más sutiles, menos visibilidad de quienes controlan y mas responsabilizacion de las personas, combinado con la globalización y la valoración de lo regional, que plantea una reorganización del territorio y plantea mayores posibilidades de movilidad, la ampliación del papel social de la mujer, la crisis de la familia con la alteración de su configuración, la retracción del estado, minimizando sus responsabilidades, el comienzo del fin de las garantías que ofrecían los gobiernos que trae implícita, la falta de protección de los ciudadanos y la resignifiicacion de lo público, la difusión de hegemonías político religiosas, la intensificación de la productividad globalizada y los niveles de consumo, la mayor preocupación y reflexión sobre la calidad de vida de las personas, acosadas por la exigencia de responder a la inmediatez para producir resultados y las múltiples consecuencias sobre la salud y el planeamiento del futuro que produce un ambiente laboral inestable, y por último, las condiciones ambientales ligadas a lo ecológico vistas desde el discurso del riesgo.

Todos estos cambios afectaron a las personas y a las instituciones. Al aparecer la flexibilidad como alternativa a la crisis de las estructuras y los sistemas rígidos de trabajo, las carreras profesionales tomaron otro matiz menos dependiente a las

exigencias de los procesos productivos y de las necesidades de las organizaciones y más marcadas por la individualización que junto con la flexibilidad le dio más movilidad a las personas. Este giro de cambio estructural crea posibilidades de construir la movilidad desde las redes de contactos, llamadas redes sociales, y la secuencia de experiencias ocupacionales utilizada por las personas para aumentar su conocimiento organizacional, construyendo estrategias para tener más valor en el mercado. En este nuevo orden, la remuneración depende de los individuos no de la posición jerárquica la cual le da independencia de la estructura de las organizaciones, los ascensos en puestos de trabajo y la incrementación salarial dependen más del planeamiento e implementación de estrategias de parte de la persona. Malvezzi (1999b) propone la figura del agente económico reflexivo para ejemplificar un tipo de persona ideal con características específicas para construir estrategias que le permite enfrentar estas nuevas realidades del empleo. Este sujeto no puede solo ser un lector de contexto para realizar su estrategia de carrera profesional, debe ser un agente de la misma, consciente de su valor en el mercado y de qué hacer para aumentarlo y negociarlo. No es solo un actor, es capaz de tomar decisiones que modifiquen su entorno y las diferentes esferas de su existencia, consiguiendo actualizar y reinventar su identidad profesional en pos de su empleabilidad. Utiliza un sistema de gestión basado en la creación y utilizando su capital intelectual, para transformar sus competencias en pos de las expectativas, necesidades y los valores que satisfagan el logro de sus metas y las de la organización. Apoyándose en sus relaciones con los otros para lograr visibilizarlos.

“El individuo que administra su vida profesional, ahora sujeta a alteraciones impredecibles, es frecuentemente obligado a reorientar su identidad, sus actitudes, metas, rutinas y redes sociales. El agente económico reflexivo es aquel

profesional que se reinventa a sí mismo, actuando de tal modo que los otros confíen en él y vean ventajoso asociarse a él”

La gestión de la carrera se problematiza, ante un territorio confuso y la incertidumbre de la inestabilidad de los empleos. Como ya se ilustró anteriormente las personas estaban acostumbradas a un ambiente laboral estable con relaciones jerárquicas claras, su capacidad de proyectarse y planear su futuro dentro de una organización dependían del seguimiento de órdenes y señales claramente establecidas, tenían más control sobre las consecuencias de sus decisiones y acciones, consecuencia de tener reglas de supervisión claras, ellas tenían la sensación de saber quiénes eran y hasta donde podían llegar en una organización. Sin embargo, las carreras ya no obedecen a una lógica lineal sino multidireccional Malvezzi (1999a). La velocidad con la que se producen los cambios y el no tener información sobre estos ni comprensión de las nuevas lógicas impuestas por los cambios económicos globales, hace que tomar decisiones en estas condiciones, comporten un cambio en cómo se asumen la profesión escogida lo cual conlleva a implementar transformaciones en la identidad profesional.

Torres (2010) coloca un ejemplo de esto citando a Mike Dent y Stephen Witthead (2002) en su libro *Managing Professional Identities. Knowledge, Performativity and the “New” Professional*, al recoger los aportes de varios autores que han realizado estudios referidos a las identidades profesionales, en las actuales condiciones que se han generado en la economía de mercado. Presentan un escenario internacional del trabajo, asegurando que la identidad del “nuevo” profesional está sujeta a presiones relacionadas con el género, el status, la confianza, el conocimiento, la responsabilidad y la regulación. Con organizaciones con creciente inseguridad en el mercado global, el

status, esta identidad, descansa sobre el éxito continuado en una cultura del rendimiento.
(pág, 54)

Las carreras profesionales están íntimamente ligadas al proyecto de vida de las personas aunque no siempre son percibidas así. Como ya lo expresamos anteriormente, la planeación de la carrera recae actualmente, en un alto grado en ellas, esto hace que tengan que tomar decisiones que alteran su devenir en el mundo, sus decisiones de vida, un ejemplo de esto son los “nuevos” valores a asumir en el mundo laboral bajo las condiciones actuales, la individualidad, la movilidad y la flexibilidad, que se ha convertido en una exigencia en el desarrollo de las carreras, bajo las condiciones que impone como requisito las exigencias laborales de hoy, asumirlos tiene como consecuencia asumirse como personas sola cada vez mas individualizada, las exigencias de la inmediatez y del “tiempo de la urgencia” (Malvezzi, 2008) transforman las lógicas de vida tradicionales exigiendo de las personas una transformación de su proyecto y estilo de vida, lo cual hace que en múltiples ocasiones se abra una brecha entre el mundo laboral y el mundo familiar. Es decir “Conociendo la competitividad sanguinaria que acosa el mercado y la exigencia de eficacia y calidad las personas no tienen otra alternativa más que acompañar el mercado de trabajo en su metamorfosis” (Malvezzi (1999a, pág 67)

El autor respecto a la utilidad de tener una identidad cambiante que le sirva a la persona para redimir sus contradicciones y presentarse como un ser integrado¹⁸, afirma que, la identidad profesional, en estos nuevos contextos es el capital con el que las personas negocian su participación en nuevos cargos negocios y proyectos; el trabajador de hoy administra su empleabilidad a través del desarrollo de su identidad profesional.

¹⁸ En el sentido de la teoría sobre identidad como metamorfosis de Ciampa.

Las mujeres que participaron en esta investigación, construyen su carrera e identidad profesional en el transitar entre un contexto marcado por la estabilidad en el trabajo y las nuevas realidades de flexibilidad, fragmentación e incertidumbre. Las diversas estrategias que adoptan para mantenerse en el mercado laboral, reflejan como en la realidad empresarial Colombiana coexisten los contextos estables con la inestabilidad del mundo de los negocios de hoy, son ambientes laborales que conservan características que podrían llamarse como Tayloristas pero cuyas exigencias para los profesionales que construyen sus carreras en ellas son para enfrentar un panorama de incertidumbre e inestabilidad.

5.10 HACER CARRERA EN “EL TERRITORIO DE OTROS”

5.10.1 Entrada de la mujer al mundo laboral

Uno de los cambios sociales más relevantes en las últimas décadas, ya mencionado anteriormente, ha sido la incorporación de la mujer al mundo laboral, puesto que con él se evidenciaron transformaciones en estructuras tan importantes como la familia, lo cual llevó a la modificación de los hábitos de crianza y la incorporación de nuevos sistemas de apoyo¹⁹ para llevar a cabo las rutinas cotidianas siendo esto solo un ejemplo de una de las múltiples cadenas de consecuencias, que produjeron la acción transformadora del rompimiento del orden establecido entre el ámbito público y el privado.

Lo anterior no exime de contradicciones y paradojas al abordar la problemática y las consecuencias que esta conlleva. La construcción del reconocimiento del trabajo

¹⁹ Incorporándose como base de apoyo la participación de la familia extensa y las trabajadoras domésticas como fuerza indispensable para sustentar el trabajo denominado como doméstico o reproductivo.

femenino y su incorporación al mundo laboral no ha sido armónica, debido en parte a que la división del trabajo, desde antes de la era industrial, ya que al asignarle un lugar diferenciado a la mujer a los hombres y a los niños que participaban en la producción de bienes y servicios, se formó un acervo cultural cuyas creencias y valores correspondían a la distinción de la mujer como cuidadora, y madre. Aunque en el siglo XIX el trabajo masculino le permitió al hombre posicionarse como proveedor, al adjudicarle más salario a los hombres que a las mujeres y una desvalorización del trabajo doméstico (Morgado, 2012), este desprecio por lo doméstico, no ha sido una constante, han existido puntos de quiebre en donde la mujer ha luchado exigiendo sus derechos logrando conquistas importantes, para conseguir la equidad al respecto y logros en la conciliación del hogar y el trabajo aunque aún haya controversia al respecto.

En términos generales y en las comunicaciones cotidianas, es frecuente encontrar expresiones, sobre la incorporación de las mujeres al mundo laboral, que hacen alusión a la invasión o toma del espacio masculino o al abandono de los espacios privados. Esta adjudicación de la exclusividad masculina referente al mundo laboral, permea algunas concepciones, sobre el proceso de la incorporación de las mujeres a los sistemas laborales, polarizándolo y situándolo desde una óptica centrada en de relaciones de poder entre los sexos. Este orden social entre los sexos es adoptado, aceptado y reproducido a pesar de las acciones de movimientos como el feminista, cuyas luchas, aporta no solo argumentos sino también soluciones para trasgredir la imposición de las condiciones que se tratan de imponer, de este orden centrado en la lógica patriarcal. Estas versiones sobre el dominio masculino generalizado, según Rossana Vitelli en su escrito *Algunos problemas conceptuales para discutir el empoderamiento femenino en las organizaciones* (Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en Gestión de

Organizaciones, 2007), provienen de generalizaciones que carecen de referentes socio-históricos claros creando apreciaciones generales sobre el poder masculino, que son naturalizadas en el uso cotidiano;

“Una de las críticas que ha recibido el trabajo de Bourdieu por parte de algunas autoras es haber transformado en algo “eterno” y “universal” el ejercicio de la dominación masculina, con lo que de alguna manera se desconocerían los cambios operados entre las relaciones entre los sexos así como las acciones de los grupos feministas. Así por ejemplo se manifiesta que “convierte” a la dominación masculina en una especie de transcendental histórico que se especializa a través de la historia.” (pág, 58).

La participación de la mujer en el mundo laboral en Colombia como en la mayoría de los países occidentales, es atribuida a la acción de muchos elementos que en términos generales están relacionados, con cambios estructurales en el mundo laboral y del trabajo, la distribución de los roles de forma polarizada, la escases de la fuerza laboral causada por la disminución de hombres por las guerras y la violencia interna de los países, junto con las transformaciones de las economías, la necesidad de más ingresos en los hogares, para mantenerse y sustentarse en los círculos de consumo, el aumento las necesidades de consumo no solo de bienes sino también de servicios propios de las vidas urbanas, los logros de las luchas por los derechos humanos y civiles²⁰ y en especial uno de ellos de efecto contundente para el desarrollo de la carrera, como es el acceso a la educación en sus niveles superiores²¹; creando nuevas condiciones que facilitaron la compleja participación de la mujer en ambientes productivos, coincidiendo esto con el comienzo de grandes cambios en la lógica de producción que privilegia los

²⁰ Que tuvieron como resultado el reconocimiento de la mujer como miembro activo de la sociedad.

²¹ Bachiller y universitario.

negocios orientados al sector servicios²², lo cual aumentó la demanda de personal con características “femeninas” capitalizadas por las mujeres en el trato con la vida cotidiana y configuradas por la disciplina que comporta ser femenina²³.

Según Maier (1999) citado por Ramos, Barbera y Sarrio (2003), el ingreso “masivo” de mujeres en el sector servicios se puede deber a que ellas tienen un estilo directivo propio que se diferencia del de los hombres por las siguientes características:

El estilo de dirección femenina se caracteriza por el trabajo en equipo, la dirección participativa, la toma de decisiones de forma racional y emocional simultáneamente, la comunicación y relación interpersonal, la cooperación, la consideración de las necesidades de los demás y la resolución de conflictos mediante el consenso (pág, 274)

A partir de este tipo de clasificaciones que atribuye a la mujer, características propias relacionadas con un manejo diferente de la racionalidad, como es la intuición o con un manejo exacerbado de las emociones que afecta la toma de decisiones, en algunas oportunidades son usadas para exaltar el desempeño de la mujer siempre en comparación con las del hombre, esto ha formado un corpus hegemónico de creencias y preconceptos sobre, el desempeño y las capacidades de las mujeres en el mundo laboral trayendo algunas consecuencias como la segregación de las profesiones.

La profesionalización socialmente aceptada de la mujer en el comienzo estaba restringida a profesiones que reflejaban los quehaceres domésticos y las habilidades desarrolladas en el proceso de crianza de los hijos, tales como: cocineras, costureras, profesoras, enfermeras entre otras. Morgado (2012) nos aporta al respecto:

²² En los años cincuenta la participación de la mujer en profesiones como enfermera, profesora, médicas, psicopedagogas y psicólogas, eran profesiones que aunque para desempeñarlas se requería estar cualificada, se le facilitaba a la mujer desempeñarlas por su estancia femenina (Morgado, 2012).

²³ La exaltación de la llamada “lógica femenina” como un valor para los negocios dedicados a los servicios y el cuidado.

Este contexto, exigió de las mujeres cierta cualificación y en contrapartida se transformaron en profesionales con remuneración (Bassanezi, 2009). Aunque recibieran remuneraciones inferiores a las profesiones, destinadas a los hombres, ya que asumir esas profesiones femeninas más no requerían de otras habilidades distintas a las innatas a la mujer (Freire, 2009). La concepción esencialista del trabajo femenino -apoyada en las creencias biologistas de las mujeres- las cuales ya se habían establecido desde el proceso de la industrialización, mantenían el trabajo clasificado con características de la maternidad (Fagudes 2002; Freire 2009) esto por lo tanto refuerza los prejuicios sobre el trabajo femenino, con la idea de que la mujer no podrá conciliar, la vida en el trabajo con la del hogar. Otro punto que se abordaba era el perder la femineidad y los privilegios del sexo femenino (pág, 40).

Basados en esas concepciones, se han producido algunos estereotipos, que actualmente son difundidos por diversos medios de comunicación y también por la producción de investigaciones sobre la temática, centrándose en el estilo de dirección femenino, naturalizando algunas características como si fueran esenciales inherentes a la forma de comportamiento de las mujeres, un ejemplo de esto es la mujer multitarea o la realización de la mujer en el trabajo. Son afirmaciones generalizadoras de las capacidades femeninas para ocupar posiciones directivas actualmente (García, y López, 2006).

Paradójicamente esta “exaltación” de los atributos femeninos como elementos que se adaptan a las exigencias de la nuevas lógicas de los negocios, no generó aceptación del “nuevo” lugar que la mujer ocupa en el mundo laboral, puesto que las estructuras

culturales no acompañaron necesariamente las transformaciones, logradas por las mujeres en los últimos cuarenta años, creando una brecha entre lo demandado a la mujer en el ámbito laboral y lo asignado en el ámbito privado. Estas tensiones son problemáticas, lo cual las ha convertido en tema de estudio e investigación en las últimas cuatro décadas.

No cabe duda que la estructura tradicional del mundo laboral se ha visto alterada por el ingreso creciente de las mujeres. Olidi, Parejo y Padilla (2013) plantean que

“en cifras, la actividad de la mujer respecto al trabajo socialmente reconocido en 1970 se estimaba en un 13,4%, siendo un 67,97% en la actualidad (según datos recogidos en la Organización Internacional del Trabajo, 2007 y el Instituto Nacional de Estadística, 2011). Estos datos reflejan un candente interés de las mujeres por formar parte y ser reconocidas en el ámbito laboral, y adquirir los derechos que al mismo pertenecen” (pág, 76)

En Colombia, no todas las mujeres trabajan en pos de la emancipación y la reivindicación de los derechos civiles; Jiménez y Restrepo (2010) en su investigación titulada: ¿Cómo eligen los hombres y las mujeres? Un estudio sobre la ocupación laboral desde tres estratos socio-económicos; nos informan que, las mujeres que laboran en el territorio nacional, en su gran mayoría pertenece a estratos socioeconómicos bajos y su motivación, es la subsistencia de ellas y sus familias, las mujeres de estrato medio, tienen como motivación la “ayuda o colaboración” al ingreso familiar o a metas económicas específicas e independencia, aunque tienen acceso a la educación superior la mayoría solo consiguen tener educación media y solo las de estrato socioeconómico medio-alto y alto tienen la posibilidad de escoger una profesión por convicción o gusto, con satisfacciones ligadas a la realización personal, esto hace que el ingreso a la vida

laboral sea abordado de forma diferente con diferentes metas y motivaciones de acuerdo a la realidad socioeconómica afrontada por la mujer. Estos datos marcan la diferencia entre las referencias que se encuentran en otros países y la literatura basada en estudios de países desarrollados. Otros elementos a tener en cuenta cuando se habla de la inserción laboral de mujeres en Colombia, dadas las condiciones sociopolíticas y económico-estructurales, son la edad, las personas a cargo, la etnia y el acceso a la educación.

El acceso a la educación superior fue un derecho que las mujeres adquirieron tardíamente como ya se menciono anteriormente²⁴, cuyo impacto modificó las posibilidades de las mujeres de acceso a posiciones de trabajo y posibilidades de aumentar su influencia y participación en la toma de decisiones. Aunque en términos generales se reconoce la formación universitaria como un elemento importante en el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres, no se le da por parte de algunos autores y autoras²⁵ el mismo reconocimiento como elemento que contribuye a la igualdad de las condiciones laborales, ni a la equidad entre los sexos en la distribución de los roles y el desempeño en las posiciones de trabajo. El orden social entre los sexos atraviesa todas las instituciones sociales inclusive la escuela.

Aun en el siglo XXI en algunos medios de comunicación y cotidianamente, se comenta y a veces se afirma que hay profesiones que son masculinas y otras femeninas²⁶. Al respecto hay diversas formas de abordar la oferta educativa para las mujeres. Autoras como Ibarra y Castellanos (2009), Marrero (2006) Odili et al (2013) ponen de

²⁴ En los apartes contexto y carrera. En Colombia el decreto 1972 de 1933 de la constitución.

²⁵ Mosconi (1998), Marrero (2006), Ibarra y Castellanos (2009), Beck, U. & Beck-Gernsheim (2003), Lipovetsky (2007).

²⁶ <http://economia.terra.com.mx/herramientas/fotos/fotos.aspx?id=1740> , <http://www.mujaresenred.net/>, <http://cnnspanol.cnn.com/2013/03/12/5-profesiones-dominadas-por-las-mujeres/pip.php?article1756>

manifiesto en sus investigaciones que la problemática de la educación de la mujer- en cualquier nivel - no se debe solo al efecto de la división por sexo de las profesiones, reflejado en las atribuciones que se le dan al respecto a las carreras profesionales, la problemática es más profunda y tiene relación directa con los hábitos de crianza, la enseñanza centrada en estereotipos polarizados que produce una educación diferencial entre los sexos, la distribución del trabajo de los profesores²⁷ de forma sexista y en general la instauración y conservación de creencias que mantiene los estereotipos polarizados de lo femenino y lo masculino en las escuelas. Al respecto Marrero (2002), Citando a Mosconi (1978) Comenta:

“La definición de una relación diferenciada hacia el saber, por parte de hombres y mujeres, comienza temprano en la vida escolar y se relaciona con una socialización escolar diferencial, que brinda mayor tiempo de atención a los varones y va construyendo imágenes diferenciales, de la capacidad intelectual de los distintos sexos. Las mujeres son vistas como más “adaptadas” a las normas de la escuela, más respetuosas a la autoridad y más estudiosas. Los varones, a demás, son vistos por sus docentes como “subrealizadores” en relación con su capacidad intelectual; es decir que siempre rinden un poco menos de lo que podrían, las mujeres en cambio, son vistas como más esforzadas, y se supone que hacen lo que pueden, de modo que el eventual fracaso siempre es atribuible a la falta de capacidad intelectual. Las imágenes y las expectativas se trasladan a los propios estudiantes, de modo que las niñas investigadas parecen estar convencidas de que los varones no tienen necesidad de estudiar para aprobar los exámenes, de matemáticas por ejemplo mientras que ellas si tiene que esforzarse” (pág, 52)

²⁷ Un ejemplo es que se prefieren profesoras de preescolar y no profesores, o la preferencia por profesores de deportes masculinos y como es casi imposible en estas dos áreas de enseñanza la aceptación de homosexuales.

Vale la pena anotar que la producción y reproducción de “discursos hegemónicos” sobre el tema de la supremacía masculina, con una fuerte carga ideológica, también contribuye a la naturalización de la polarización sexual y el poder como único punto de vista válido para discutir la problemática de la educación de las mujeres, pareciera que la única perspectiva con la que se relaciona la vinculación de la mujer al mundo laboral es la disputa del territorio masculino. Aunque la mujer actualmente pareciera tener acceso a “todos los territorios del saber”, el criterio con el que toma las decisiones al respecto también es cuestionado, no siempre con el ánimo de reconocer su capacidad de ser autónoma y en algunas posiciones haciendo énfasis en las atribuciones generalizadas socialmente aceptadas a manera de validación y los obstáculos que “deben” enfrentar.

Marrero (2002)

“Para ellas, la elección de carreras y de disciplinas universitarias tienen mayor relación con la construcción de la identidad personal y en confianza en sí mismas, que con actitudes y las competencias. En un contexto de competencia, por las mejores posiciones sociales, aquellas mujeres que más recientemente buscan incursionar, en los campos más prestigiosos y mejor remunerados -Los de las ciencias y las tecnologías, tradicionalmente masculinos- sufren procesos de desestimulo y disuasión, por parte de padres, profesores, compañeros, mientras que son animadas a seguir carreras más tradicionalmente “femeninas” (pág. 52)

El reconocimiento profesional y la inserción laboral son elementos importantes en la construcción de una identidad, la socialización y la integración a la sociedad. En el caso particular de las mujeres la consideración de la supremacía masculina en el ámbito

laboral y las ventajas que se les atribuyen a los hombres en el plano de la formación laboral, forman macro narrativas que influyen el desarrollo de la vida laboral y profesional de las mujeres haciendo que a pesar de sus logros y posicionamientos en estos ámbitos, se refieran a ellos como territorios ajenos y de mayor exigencia para ellas.

5.10.2 Las barreras que se enfrentan

Los obstáculos que enfrentan hombres y mujeres en el mundo laboral no son iguales para ambos sexos. Uno de los logros del movimiento feminista fue visibilizar estas diferencias, a través de investigaciones teóricas y empíricas que evidenciaron la existencia de la subordinación de la mujer, producto de un orden patriarcal y la contribución de las mujeres a la construcción del mundo desde una perspectiva histórica; como consecuencia de esto se produjo la consolidación del sistema teórico sexo- género que ha contribuido a repensar y reflexionar la participación de la mujer en el mundo del trabajo. Odili, Parejo y Padilla (2013) Hacen un recuento histórico de como se considera la relación mujer trabajo desde el interés investigativo.

A lo largo de los setenta, los estudios organizativos empiezan a considerar las relaciones de trabajo como no asexuadas (Ramos et al., 2003). En los ochenta, el foco de interés se centra en la segregación laboral, su reproducción y las prácticas de segregación de trabajadores y sindicatos (Wajcman, 1998). En los noventa, se aboga por entender el entramado empresarial a través de la toma de conciencia de la necesidad de gestionar la diversidad y estudios posteriores (e.g. Kelan, 2009) sugieren que los puestos de trabajo se construyen de forma neutral al género (...) En el último decenio, los estudios sobre las relaciones del género en el mundo laboral se han interesado por: a) describir y analizar las prácticas de discriminación laboral entre géneros; b) desarrollar teorías sobre limitaciones en

el acceso y la promoción de la mujer al mundo laboral y; c) desarrollar líneas de intervención y alternativas de cambio afines a los hitos planteados (Ramos et al., 2003). A continuación, se presenta una breve pincelada histórica, desde los setenta a la actualidad, de las barreras que explican la escasa presencia femenina en posiciones de dirección, para pasar a desarrollar, posteriormente, algunas de las limitaciones más esgrimidas en la literatura (Pág, 78).

El resultado de este interés investigativo es la conceptualización sobre las diferentes barreras que enfrentan las mujeres en el mundo empresarial, operando estas como dispositivos de control sobre las carreras de las mujeres quienes las construyen, en asenso, ambicionando ocupar posiciones directivas. Estas barreras se constituyen en el entramado formado por elementos socioculturales, económicos e individuales y son ancladas en contextos, donde la situación de los sexos están polarizada, dando como resultado la creación de arquetipos, roles y papeles, que actúan como artefactos que sostienen la acción de la barrera que opera como un mecanismo reproductor de acciones e ideologías.

Una de las barreras más conocida es la llamada “techo de cristal” la cual describe mecanismos utilizados para impedir el ascenso en la jerarquía a cargos directivos a mujeres altamente calificadas independientemente de sus logros y méritos. Ramos et al (2003) nos presentan una clasificación de barreas que hacen posible la configuración del techo de cristal, vale la pena anotar que la mayoría de las investigaciones se apoyan en la siguiente clasificación de las barreras como sistema categorial para investigar el techo de cristal como evento limitante de las carreras femeninas:

Barreras internas asociadas a la identidad de género femenino: la socialización realizada en las instancias familiares y educativas basada en el poder profético de los

estereotipos de género, es el elemento central que influye en la formación de subjetividades e identidad femenina, que irían en detrimento de su desarrollo profesional, direccionando los intereses vocacionales y profesionales, limitando la capacidad de logro, el compromiso con el trabajo limitando la capacidad de ascenso de la persona.

Barreras externas asociadas a la cultura organizacional y los estereotipos de género:

Estas barreras están relacionadas con los hallazgos de investigaciones que muestran como la cultura organizacional está dominada por valores androcéntricos, excluyentes de lo femenino lo cual dificulta el desarrollo de las carreras de estas (Ramos et al., 2003)

“La cultura organizacional actúa en detrimento de la promoción laboral de las mujeres a través de varios procesos influidos por estereotipos y roles de género. Estos procesos básicamente son: i) las reglas informales, redes o *networks* masculinas existentes en las organizaciones, ii) la política de recursos humanos relativa a la selección de personal y de desarrollo de carrera de los miembros de la organización, iii) la escasez de mentorización de mujeres, y iv) la falta de políticas organizacionales tendentes a lograr un mayor respeto de la vida privada y de conciliación entre el trabajo y la familia” (pág, 271).

Barreras provocadas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares: Estas se refieren a las limitantes que conlleva acceder a la maternidad en estructuras organizacionales, diseñadas para hombres, el manejo de los tiempos, los espacios y las prioridades, en el mundo laboral no son las mismas en el ámbito de lo privado. Esta es una de las barreras mas discutidas en el cotidiano puesto que los medios de comunicación con sus informaciones sobre la brecha entre lo público y lo privado y

sobre la imposición de la “doble jornada” crean la sensación de que es una realidad inamovible y que solo afecta a las mujeres.

Los nombres que se les dan a las barreras son múltiples y muy imaginativos “el laberinto de cristal”, “el piso pegajoso”, “el puente quebradizo”, entre otros expresan que las barreras forman realidades estructurales, que con sus obstáculos hacen que las carreras de las mujeres sean más difíciles de ascender y que hasta ahora a pesar de las propuestas sobre la equidad en el trabajo siguen operando. La creación de narrativas al respecto no solo sirve de base para reflexionar y tomar acciones al respecto, sino que también atemoriza a las mujeres predisponiéndolas a sentir desconfianza en los ambientes laborales.

Todas estas teorizaciones y clasificaciones nos muestran como “la conquista” de posiciones directivos para las mujeres se ha convertido en una problemática importante en el presente siglo.

Fomentar el acceso de mujeres a posiciones de poder se mantiene como uno de los desafíos sociales más importantes del siglo XXI, y, como tal, figura entre los acuerdos finales aprobados por la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín durante 1995 y en distintos planes de acción europeos, nacionales y regionales. Además, las ventajas derivadas de la participación femenina en los equipos de dirección y toma de decisiones han sido valoradas recientemente no solo como una reivindicación que beneficia a las mujeres, sino como un modo de afrontarlas exigencias planteadas por el entorno laboral actual (Ramos et al, 2003).

6. RELATOS DE MUJERES EN POSICIONES GERENCIALES

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos a través de los relatos y de la desestructuración y del análisis de sus contenidos. Como se presentó anteriormente, estos relatos fueron contruidos a través de entrevistas y conversaciones con siete mujeres que ocupan posiciones gerenciales y que aceptaron participar voluntariamente de este estudio. Los análisis de los resultados fueron organizados en bloques temáticos correspondientes a cada una de las cuestiones objeto y objetivo de la investigación dirigidas a los relatos, y a su vez usadas como guía para la organización y presentación de los contenidos de los relatos destacando los aspectos centrales para cada una de las cuestiones que facilitan y complementan la reflexión sobre identidad y carrera que se viene presentando en el documento.

6.1 SOBRE LA IDENTIDAD Y LA CARRERA DE LAS MUJERES PROFESIONALES: algunas cuestiones claves

- *Sobre ¿QUIÉN ESTÁ SIENDO Y QUIÉN QUIERE SER?*

Al responder esta pregunta, que hace énfasis en su identidad proyectada en el tiempo en los relatos de las participantes, se pudo observar que ellas muestran una marcada diferencia entre como se definen de forma individual y como se refieren cuando se definen desde la profesión como elemento diferenciador.

LA PROFESION COMO MARCA IDENTITARIA DIFERENCIADORA.

Según lo expone Ciampa (1987) las personas tienen referentes identitarios con los cuales se identifican, el nombre o como se nombran las personas es uno de ellos, partiendo de este acto de nombrar comienza el proceso de identificación, las

atribuciones o adjetivos que se colocan a este sustantivo materializan, o como lo expresa el autor, dotan al individuo de sustancia.

En el caso de la identidad individual de las mujeres participantes en esta investigación, al nombrarse como madre, mujer o esposa, utilizan, adjetivos relacionados con las características femeninas, socialmente atribuidas, mientras que al referirse a ellas como profesionales, se refieren a ellas mismas como trabajadoras, ingenieras o médica y las atribuciones son características propias del mundo laboral; lo cual nos indica que declarativamente asumen la diferencia entre las dos manifestaciones de su identidad mostrando como la profesión es parte constituyente del ser de ellas.

Ante las preguntas ¿Quién es X? y ¿Quién es X como profesional? contestaron:

P1: AT es una madre cabeza de familia que ha estudiado mucho en la vida, que le gusta la disciplina, que le gusta descubrir cosas nuevas permanentemente, que le encanta estar con la familia... que le dedica tiempo y esfuerzo a su trabajo.

P1: Como ingeniera es una persona que le gusta innovar, que le gusta entregarle a la compañía, cosas nuevas que le ha aportado mucho a la compañía que investiga mucho y que le gusta trabajar mucho con la gente.

P5: Yo soy madre, mujer, amante... De los míos... ja, ja,ja. Tierna, colaboradora con los que tengo al lado y a veces hasta con los que no, sensible y dulce, me gusta compartir en familia, viajar, soy buena comiendo pero mala cocinando, soy dura y sensible y me encantan las cosas limpias; creo que hasta puedo ser maniaca de la limpieza.

P5: Administradora antes que médica, consiente y atenta a las necesidades de los usuarios y al personal, exigente pero flexible, buena comunicadora. Me considero muy buena en lo que hago.

Lo anteriormente expuesto nos remite a un dejar entrever en sus relatos, los diversos contextos y las exigencias que estos les imponen a las mujeres, expresándolos estas en forma de valores, deseos, motivos y creencias. Las expresiones utilizadas para definirse refiriéndose a ellas en las siete entrevistas, reflejan los valores atribuidos a la mujer ideal femenina: tales como el esfuerzo, disciplinada, dedicada, tierna, colaboradora, sensible, dulce, limpia. Sus expresiones son para sí, para su complacencia, Algunas de estas se repiten en la mayoría de los relatos, por ejemplo: “me gusta”, “deseo”, “yo me lo merezco”. La auto-referenciación podría ser un reflejo de la individualización a la que está sometida la mujer en el mundo laboral a través de la cual se incorporan los valores liberales y la influencia de los mensajes – que emiten con frecuencia los medios de comunicación- que proyectan una imagen de mujer “ejecutiva” hedonista, independiente, libre, dando la ilusión -producto en parte de una interpretación ligera de las reivindicaciones logradas por el movimiento feminista- de haber alcanzado la realización como mujer, al ejercer su profesión en el ámbito laboral.

Por otra parte, al referirse a ellas mismas- identidad individual- muestran un afán de proyectar relaciones armónicas propias de las personas dedicadas al cuidado de los otros, posiblemente producto de la influencia de la identificación con imágenes femeninas tradicionales. Mientras que cuando se refieren a quiénes son profesionalmente - identidad profesional- el lenguaje cambia, las descripciones aunque siguen siendo en positivo, al igual que en sus relatos sobre su identidad individual, hacen énfasis en sus competencias y autoafirmándose con frases orientadas a cualificar su desempeño tales como: “soy muy buena en lo que hago”, “yo soy la mejor haciendo esto”, o “soy eficiente mi trabajo”. Se posicionan exhibiendo características que valorizan su desempeño en el mundo laboral, lo cual muestra, posiblemente una necesidad de afirmarse, haciendo visible sus capacidades. Colocan su hacer al servicio

de a quién va destinado su trabajo. Esto indica la interiorización de la división socialmente aceptada de los espacios públicos y privados y el reconocimiento sus correspondientes valores. Aunque no se puede afirmar que actúan como personas críticas y autónomas, algunas de ellas hacen mención que es un objetivo a alcanzar en su desarrollo profesional.

P3/ ...A mí me gustaría como profesional ser mas autónoma y propositiva en mi cargo, deseo cada vez que entro a una reunión ser menos reactiva y más crítica como profesional de las ciencias sociales pero siento que aun me falta, ante los otros mi intención cambia, por eso estudio tanto para crecer como trabajadora social y ser mejor gerente.

La identidad se valida ante los otros y con los otros, la construcción de la identidad profesional no es ajena a este mecanismo, la valoración del papel que desempeña la persona en ese momento es importante para asumirse como profesional, ante los otros y ante sí misma, es un elemento decisorio en la construcción de la carrera profesional, según las posturas que ella asuma ante todo el universo simbólico que se crea en torno a este proceso. En el caso de P3/, su proyección profesional está ligada a la adquisición de títulos profesionales como forma de validar sus conocimientos y actuaciones.

Marrero (2006) comenta que las mujeres tienden a prepararse más académicamente que los hombres por que han construido concepciones sobre el desempeño superior de los hombres en el mundo del trabajo, basadas en macro relatos que proyectan la imagen masculina insuperable, por poseer cualidades extraordinarias como su gran capacidad intelectual superior a la de las mujeres, esto hace que realicen grandes esfuerzos – que en algunos casos son excesivos- como estudiar varias carreras o posgrados con el fin de alcanzar el nivel que estas macro narrativas les imponen.

LO MASCULINO COMO REFERENTE

La forma de identificarse como profesional se narra en una tensión entre las atribuciones socialmente validadas para las mujeres y la identificación de su profesión como un elemento integrador del hacer de la persona y su ser en el mundo del trabajo.

El nombrarse por medio de una profesión sustantivando la acción, teóricamente se podría clasificar como un anclaje²⁸ que refleja el sentido de pertenencia a un grupo determinado que utiliza un cúmulo de saberes específicos para identificarse. En algunas de ellas al definirse a sí mismas como profesionales, utilizan expresiones que muestran la incorporación a sus relatos de expresiones de desvalorización de los trabajos históricamente²⁹ asignados a las mujeres que no corresponden a la lógica laboral, ej: P5/ *“Soy buena comiendo pero pésima cocinando”*, P6/ *“Yo no nací para ser ama de casa eso es de quinta, por eso estudié.”* P7/. *“No me veo atendiendo a nadie, eso de dedicarse a la casa no es para mí”*.

Mostrando otro tipo de matiz construyen su descripción enfatizando su gusto por los valores atribuidos a los hombres y de forma paradójica justifican sus contradicciones como propias de su hacer profesional.

P2./ Soy mamá ante todo, hermana entre una multitud porque somos bastanticos, con sentido práctico del mundo y de la vida, hay pocas cosas que no me gustan, entre ellas el cuidado de la casa e ir de compras me aburre, me gusta el ejercicio, sudar e invertir mi tiempo en cosas útiles.

P2/ Mi descripción como profesional es que soy cien por ciento ingeniera mecánica, muy buena para resolver problemas y manejar personal en planta, me le mido a lo que

²⁸Son elementos unificadores de los procesos identitarios que impiden la disolución o desintegración de la identidad. Estos elementos se construyen mediante la experiencia de vida del ser humano y su devenir histórico

²⁹ Morgado (2012) profundiza sobre el tema de la desvalorización del trabajo reproductivo.

sea, puedo ser solidaria y colaboradora pero la sensiblería me la quito la carrera, juntarme con tanto hombre me enseñó a pensar y a comportarme como ellos.

La forma como se refieren a su profesión también nos brinda información acerca de su identidad profesional. Los relatos al respecto, reflejan su afán por incluirse y ser aceptadas en los ambientes laborales masculinizados, pertenecer a círculos profesionales con mayoría masculina es interpretado como sinónimo de éxito.

E/ Bueno escogiste ingeniera de sistemas que es una carrera.....

P1/ Bueno si muy diferente para la época, si bueno y además aquí en Cali no había en la época, me presente primero en la universidad de los Andes y no pase, en la época había un porcentaje para hombres y otros para mujeres, ummmm, los cupos para mujeres eran muy poquitos. Eso fue en el año de 1979 y entonces un primo mío me dijo porqué no te presentas a mi universidad y entonces me presente a la universidad piloto. Me sentí por primera vez inteligentísima en medio de tantos hombres. Imagínate la exclusividad yo fui de las primeras mujeres ingenieras de sistemas, en esa época era lo máximo lo más alto donde se podía llegar.

P5/ Yo siempre fui muy buena estudiante, al igual que todos los de mi casa, familia de médicos, por eso escogí medicina. Cuando lo comenté, mi mamá me dijo que porque no enfermería que era más corta y podría tener una familia con más facilidad. Ella ya sabía que los médicos son ocupadísimos y casi siempre ausentes de la casa como mi papá; y a los hombres venga y valla pero una mujer que le toca ser madre complicado. Pero yo era terca y quería ser como mi hermano, independiente, ganar buen dinero y dedicarme a una profesión donde pudiera lucir mi inteligencia y como la competencia es contra hombres en la carrera uno esfuerza más, además a los médicos todo el mundo los respetaba y admiraba en la época, ahora ya no, yo no quería ser la típica muchachita sumisa y dedicada a la casa, quería un nivel más alto.

En su descripción atribuyen a la socialización su preferencia por actividades y valores atribuidos históricamente a los hombres, esta actitud puede ser una forma de adaptación a un ambiente que no sienten como propio y que exige de las mujeres cambios tanto en su forma de pensar como de actuar; hasta en la de sentir. Los ambientes laborales masculinizados hacen que la mujer opte por adquirir comportamientos que sean aceptados en estos círculos, puesto que los criterios y los modelos que sirven para medir competencia están vinculados los estereotipos de varón y la exposición a esta forma de exigencia puede contribuir a que las mujeres construyan identidades defensivas, o fetiches³⁰ o cristalizadas, como formas de conseguir la aceptación de un grupo específico.

P2/ Yo gerencio todo, mi vida es un constante ordenar y gestionar cosas, mis hijos se quejan y se quejaron siempre, a mi ex-marido le molestó siempre. Me decía me siento como trabajando contigo; pero yo ya soy así, gerente de tiempo completo, tienen que aceptarme como soy.

P7/ Yo siento que el cargo de gerencia tiende a dominar mi vida, a veces me descubro tratando de ordenar a mis hijos como si fueran subalternos, o proyectando cosas cotidianas como si estuviera en el banco, la gerencia si uno se deja es tan absorbente que te invade la vida y te aparta de los que quieres, por eso yo trato de controlar eso.

La incorporación de sus habilidades gerenciales sin distinción ni límites en los diferentes ámbitos de sus vidas, les causa conflictos y contradicciones en la medida en que “el ser gerente” se convierte en un personaje que cristaliza las acciones de las mujeres impidiéndoles tomar decisiones con una lógica diferente que la que impone el

³⁰ El sujeto desarrolla *identidades mito o fetiches* que contribuyen a una imagen estereotipada de sí:

”Cuando descubrimos el fetichismo de los personajes, se habla de la dificultad del individuo de señalar la condición de *ser- para sí*, creando lo que es llamado de identidad mito, o mundo de la monotonía³⁰- el no si mismo- y de la *mala infinidad* -la no superación de las contradicciones- (Ciampa 1987: 146).

mundo laboral. En estos casos pareciera que las mujeres que refieren este tipo de situaciones tuvieran una dificultad para articular “lo subjetivo” con “lo objetivo” en sus diversas actividades, lo cual les impediría asumir los cambios que el entorno y las personas con las que se relaciona requieren. Los reclamos de las personas a las que la mujer gerente, les impone el personaje muestran su incapacidad de negociar con los otros sus intereses y conveniencias dejando casi estática su capacidad para tomar decisiones puesto que pareciera como si su repertorio de actuación solo correspondiera con la solución a las necesidades propias del mundo laboral, y ellas estuvieran presas en el papel que desempeñan como gerentes perdiendo su capacidad de actualizarse. Al respecto Ciampa (1978) indica que la persona puede caer en la monotonía como estado que puede llevar a la persona al sinsentido de la vida y hasta cometer suicidio, que en algunos casos puede ser simbólico. Cuando las contradicciones no muestran su poder resolutorio aparece la referencia a los personajes de forma circular, los personajes deben ser actualizados para impedir que la identidad se cristalice. En el caso de la participante P2/ es evidente como el personaje “gerente” toma cuenta de quién es ella y cuál es su lugar en el mundo laboral, ella manifiesta tener dificultades para enfrentar su posible jubilación puesto que para ella ser gerente es el tema central en su vida.

P2/ Dicen que a esta edad ya debo estar pensando en jubilarme, no he pensado en eso y es mejor ni pensar, yo me veo trabajando hasta el fin de mis días, que pereza una en la casa y haciendo qué? Yo creo que trabajaría hasta gratis ja, ja, ja. Es que me gusta mucho lo que hago y no se hacer otra cosa, además lo hago bien.

La resistencia a contemplar dentro de sus planes el cambio puede ser una manifestación de la cristalización de la identidad.

Respecto a la segunda parte de la pregunta *Quién quisieran ser?*. Al indagar sobre su futuro y proyección profesional, las respuestas están polarizadas entre las participantes

que quieren seguir vinculadas de alguna forma al mundo del trabajo y las que quieren explorar otras posibilidades como el arte o el hogar más de acuerdo con el papel esperado en una sociedad patriarcal.

En sus respuestas ellas muestran como valoran los conocimientos, habilidades y experiencias adquiridas en su trayectoria laboral, más allá de las exigencias de una organización y “capitalizando” su bagaje como emprendedoras de proyectos propios. Esto nos muestra como la gestión reflexiva de la carrera le permite a la mujer desarrollar sus potencialidades para incurrir en el mundo de los negocios, movilizarse y construir nuevos proyectos. Varias expresiones dan cuenta de la proyección de la mujer en ese sentido: *P7/ Me veo como asesora o como docente quien sabe; P6/ ...con un consultorio jurídico yo sé bastante de esto, y conozco mucha gente que sabe lo que hago, trabajaré como independiente hasta que este viejita. P3/: Yo me estoy preparando para utilizar mis conocimientos y habilidades, en lenguaje moderno, competencias a favor mío. Sueño con ser empresaria, montar mi negocio, sola o con mis hijos. Antes o después de jubilada no importa, no es sino que tenga un buen plante y me dedico a mi negocio.*

En el sentido opuesto algunas respuestas reflejaron el deseo de las mujeres de recuperar su quehacer en el ámbito de lo privado desarrollando habilidades nuevas o utilizando las que ya tienen.

P4: A mí me gustaría dedicarme como al arte, a pintar, necesito un espacio y tiempo para mí, estoy cansada de tanto trabajar, no veo la hora de que me jubile e irme como al campo, a pintar, a bordar, me gustaría renovarme, quitarme tanto cuento de encima, la responsabilidad es agobiante, que tal que resulte buena artista?

P5/ Por mi fuera no trabajaría más en salud, quiero dedicarme a mis nietos, aprender artes orientales, jardinería, darme la vida que me merezco después de haber trabajado tanto, quien sabe conseguirme un millonario.

Estas posiciones distintas muestran como las mujeres valorizan o no los conocimientos y experiencias fuera del mundo laboral, y apelan a repertorios identificados como femeninos para proyectar su futuro en ámbitos diferentes al laboral. Las experiencias vividas son fundamentales en la toma de decisión de continuar o abandonar el mundo laboral.

En otro tramo de la participante *P4/* manifiesta:

En esta profesión la exigencia y la responsabilidad es mucha, he tenido a cargo hasta ciento cincuenta trabajadores y eso es agotador, pero también te muestra tus capacidades y la alegría del deber cumplido, además hay que estar trasladándose por todo el país y eso cansa, uno extraña su casita, queda muy poco tiempo para recrearse e incluso para el cuidado personal, eso de trabajar como un hombre es difícil cuando uno tiene otros intereses.

Asumir roles de responsabilidad en el ámbito laboral demanda de las personas un alto nivel de adaptabilidad y flexibilidad ante situaciones de alta exigencia. En el caso de las mujeres en posiciones gerenciales al estar expuestas a las concepciones históricamente validadas sobre la reducción de su actuación de al ámbito privado, y por ende su obligación de cuidarlo y responder a las exigencias de este, hace que aspectos como la movilidad en algunos casos se convierta en una situación difícil de asumir puesto que como bien lo expresa la participante *P4/* se tienen otros intereses, que han sido contruidos pensando en demandas diferentes a las del mundo laboral. Aquí aparecen contradicciones y rupturas en los relatos, en contraposición con algunas posiciones “teóricas” en donde se afirma que ser profesional exitosa es un proceso armónico y que

conlleva a la realización de la mujer. Las contradicciones entre el ámbito laboral y privado forman tensiones que hacen que las mujeres a pesar de tener una carrera exitosa añoren pertenecer al lugar al que históricamente se les ha asignado. La participante *PI/* después de narrar una situación relacionada con el deterioro de su salud manifiesta:

PI/ No quiero más profesión de las organizaciones no quiero saber nunca más, lo tengo muy claro y lo que he hecho es ahorrar, es lo que me va a permitir no volver a ese mundo, no quiero más volver a conseguir trabajo para poder vivir, quiero vivir simplemente dedicada a mi hija. Mi hija fue criada con niñera y eventualmente cuando yo viajaba se quedaba con mi mamá eso hace que la distancia entre las dos sea grande pero no insalvable porque mi familia me ha apoyado y me da pesar no dedicarle tanto tiempo a mi hija, y eso la ha afectado por que no es tanto el tiempo que uno le dedica al trabajo, puesto que ella está en el trabajo, sino que uno llega chupado de trabajar con ganas de desconectarse.

La reducción del desempeño profesional a un resultado solo funcional-como medio abastecedor de dinero para poder disfrutar de los círculos de consumo o para garantizarse un futuro económicamente estable-, invisibiliza elementos de la construcción de la carrera que han sido fuente de recompensas y satisfacción para la persona, simplificando su versión sobre la gestión de la carrera; facilitando esto la decisión de romper con el proceso de desarrollo profesional; centrando sus decisiones – en este caso la mujer profesional- en el restablecimiento de su vínculo con el ámbito privado el cual es visto idealmente desde el deseo como fuente de satisfacción y bienestar. Este tipo de decisiones sobre el deseo de abandonar lo que se ha construido profesionalmente en algunos casos, podría ser una solución autobiográfica puesto que tiene, una alta influencia de la historia de la persona y su entorno.

Como se mencionaba en el aparte referente a la carrera profesional, las condiciones en las que las mujeres profesionales construyen su carrera se diferencian a las de los hombres, principalmente porque la cultura de las organizaciones privilegia los valores identificados como socialmente masculinos, obligando a las mujeres a identificarse con ellos y a desarrollar mecanismo de adaptación al modelo aceptado. Estos elementos de identificación masculina se difunden desde la formación profesional y al no aceptarse los estilos de gestión de las mujeres como diferentes o complementarios, terminan limitando su repertorio de acciones, valores y conductas al modelo masculino creando tensiones y rupturas en la construcción de la carrera gerencial.

Para poder superar estas contradicciones las mujeres participantes mostraron en sus relatos la posibilidad de identificarse a través de personaje- algunas refieren varios en diferentes momentos de su entrevista- que muestran momentos de afirmación de su identidad. Uno de los mas referidos es el de “mujer multitarea” reflejo de la contradicción que se forma entre la poca valoración de sus esfuerzos y logros.

P7/ Yo cumplo con todo, soy multitarea, y me siento así, nosotras las mujeres a diferencia de los hombres podemos hacer muchas cosas bien aunque a ellos no les parezca suficiente, somos madres, esposas, gerentes, arregladoras de matrimonios, consultoras; mientras que un hombre se conforma con lo que hace en la empresa y lo otro a medio camino.

Otro personaje es “la trabajadora solitaria” que tiene una posición demostrativa maximizando sus logros ante la falta de apoyo.

*P1/...Yo sabía que él no me iba a apoyar, no me iba a enseñar, no me iba a decir que hacer, no había química, yo entre sola y sigo sola. [E/¿Entonces tú has hecho el cargo?]
..si sola siempre sola como en todas partes.*

El personaje de “la súper mujer” surge casi siempre ante las dificultades de conciliar su trabajo con el ámbito familiar.

P4/ Me considero una súper mujer, por eso me cuesta trabajo comprender por qué los hombres ante el compromiso de una relación salen corriendo, yo valgo mucho, diría demasiado, soy súper buena amiga, súper calificada, uno de mis hijos me llama super mujer. Hacerse cargo de tres hijos no es cualquier cosa, más completa para qué?

La “seductora” aparece relacionada con la resistencia o la incapacidad de asumir sus logros como construcción propia, y muestra también la influencia de los discursos hegemónicos sobre la belleza como un instrumento de manipulación.

P3/ Ya a estas alturas del juego se me dificulta mas hacerme oír en las reuniones de gerencia, como ya no tengo una figura joven, le ponen más atención a las gerenticas jóvenes así no sepan nada, eso de que la experiencia manda es mentira, para triunfar en este medio tienes que tener buenos atributos, saber seducir, esta es la arma que las mujeres utilizamos y con mucho éxito. Yo la use con mas recato que las jóvenes de ahora, cuando me convierto en seductora y tengo auditorio consigo llevar a buenos términos cualquier negociación aunque no tenga el cuerpo de antes.

Reducir sus competencias como negociadora a la seducción como “arma”³¹ para lograr un buen desempeño profesional le permite lidiar de una forma más cómoda -menos desgastante- con las tensiones producidas por la confrontación con “iguales”.

- *Sobre ¿DESDE DÓNDE SE CONSTRUYEN COMO GERENTES?*

Las participantes en sus relatos refirieron diversos procesos, lugares, escenarios y voces desde donde se construyen como gerentes.

³¹ Se refiere al encuentro con los hombres como una guerra, la utilización de este tipo de expresiones nos indican condiciones sociales y culturales del contexto

LOS ESCENARIOS

Los centros de formación como las universidades, al igual que el trabajo, cumplen con su función socializadora de facilitar a las mujeres, espacios para la convivencia y confrontación con otros, permitiendo la construcción de redes, que son utilizadas como plataforma para realizar estrategias de exhibición de sus condiciones, habilidades y conocimientos. En sus relatos, las mujeres participantes de esta investigación, muestran como es importante hacerse visible para lograr ubicarse en las posiciones gerenciales como un primer paso en su carrera gerencial.

P6/ Pues mira yo trabajaba en una agencia de viajes como asesora cuando estaba estudiando y allí aprendí que, relacionarse bien era fundamental para hacer una carrera, desde la Universidad, los profesores son los que lo recomiendan a uno para los trabajos buenos y yo aspiraba a la política, y empecé a ir a cuanto evento supiera y hacerme notar y con este porte y cuerpazo, como no, y conocí mucha gente y les hice muchos favores, solo para que me vieran, que vieran que yo era buena y de tanta relación conseguí trabajo en una empresa grande, y yo aspiraba a que me dijeran Doctora y me relacione con el que era en la empresa, gracias a él y a sus consejos me vieron potencial y directo a la gerencia y desde entonces no me baja nadie.

La interiorización de la invisibilidad posiblemente causada por sentir que el mundo laboral es un territorio ajeno que se tiene que conquistar, mezclada con la desvalorización de los estilos femeninos como válidos para ejercer posiciones de mando- reforzada por los estilos educativos y las teorías sobre las limitaciones que se le imponen a las mujeres en el mundo del trabajo- causan inseguridades, que en el relato se reflejan en la forma como se resaltan detalles triviales que hacen que la escena narrada tenga como protagonistas “a los otros”, trivializando la utilización de la interacción social y colocando en un segundo plano las capacidades de la mujer.

Podemos comprender la trama de relaciones que establece con su entorno en este caso, centrada en la valoración de la construcción de redes sociales que sirvan a sus intereses entablándose relaciones instrumentales para lograr cumplir una meta o deseo, atravesadas por la influencia histórico-cultural del contexto que se valida cotidianamente como es la estética como un valor. En los trabajos de investigación de Ortega (2007), Bermúdez (2007) y Gálvez y Garcés (2011) se encuentran referencias más amplias respecto al contexto social de Colombia y en particular de la ciudad de Cali y la valoración histórica de la estética de las mujeres.

En este contexto el personaje de la mujer seductora es utilizado por varias participantes como mediador de las contradicciones sobre las explicaciones que dan sobre la consecución de logros en su carrera gerencial. Las posibilidades de identificación que marca el contexto social³² se ven reflejadas en los relatos de las mujeres al hacer referencia a la seducción como una estrategia exclusiva de ellas, y la belleza como arma para realizarla, utilizándolas con el propósito de lograr visibilidad en el mundo laboral. En el medio laboral – según narran las entrevistadas- las relaciones están atravesadas por este tipo de concepciones sobre los atributos femeninos centrados en la estética corporal (Valens, 2010)³³. Este recurso se naturaliza por medio de los discursos que exaltan los estereotipos de belleza femenina como un don propio de las mujeres permitiendo la instrumentalización del cuerpo, lo cual se refleja en expresiones tales como *P3/ En este medio uno tiene que cuidar la imagen yo me he tenido que hacer unos retoquitos*³⁴. Algunas muestran como la estética es un elemento de competencia y poder en las organizaciones *P4/ ... no se puede envejecer porque pierdes poder, aparece una más*

³² En el caso particular de la mujer Caleña, culturalmente la imagen de la mujer se ha construido enfatizando la belleza como un atributo propio y necesario para el éxito.

³³ Según este investigador procesos como la selección de personal están influenciados por los cánones de belleza impuestos socialmente convirtiéndolos como referentes y requisito en el proceso de selección de las mujeres.

³⁴ Expresión que se utiliza parara indicar la presencia de intervenciones y procedimientos de cirugía plástica.

joven y entonces todas las atenciones son para ella, por eso se gasta mucho dinero en mantener la belleza, esto es algo a lo que me habitué, porque yo no era vanidosa. P6/ En mi trabajo ser mujer bonita y seductora ayuda mucho. Es un arma que tenemos las mujeres y nos da ventaja sobre los hombres. Esta naturalización de la seducción propicia imaginarios sobre la consecución de los logros generalizando esto a la forma de proceder de todas las mujeres, banalizando sus logros.

Llama la atención que aunque todas las participantes tienen en común haber realizado como mínimo dos posgrados, solo en el relato de P2/ se menciona la escolarización como un elemento destacado en la construcción de su carrera gerencial. Por otro lado, en el relato de la participante P2/ aunque reconoce como fundamental su formación profesional y sus competencias de gestión, resalta el papel de las redes sociales en la construcción de su carrera gerencial. Su relato se construye desde el reconocimiento de sus competencias gerenciales construidas desde su formación profesional, esto le permite afirmarse como profesional capaz de mantener una carrera en ascenso. Su identidad parece estar influenciada por los discursos del éxito logrado a través del desempeño laboral.

P2/ Gracias a mi formación universitaria, me quedaba fácil demostrar que yo si podía desempeñar cargos altos con mucha responsabilidad. En todos los trabajos que he tenido me he destacado por ser cumplidora y sobretodo gestora de beneficios para la empresa. Un jefe cuando estaba comenzando me dijo que yo era un diamantico en bruto, y yo me dedique estudiando a pulir el diamantico, Me gusta estudiar y me le mido a lo que me pongan. Yo creo que mi tenacidad y mis buenas relaciones me ayudaron mucho para ascender y llegar hasta donde estoy actualmente, sobre todo las buenas relaciones, es importantísimo que alguien te recomiende, cuando me ven de primeraso, y por ser mujer en mi campo ya casi quedo eliminada pero una buena

recomendación, un amigo bien colocado, o conocer a la persona adecuada vale más que cualquier estudio o experiencia laboral.

En contraste, las otras participantes ven la formación académica desde los discursos que plantean la formación de la mujer profesional como un proceso lleno de obstáculos, haciendo énfasis en atribuciones como el sacrificio como punto destacado fundamental para tener una buena formación profesional.

LAS VOCES

Las figuras de identificación como padre-gerente *P1/, P5/, P6/, P7-* estas participantes tienen padre-gerente- son puntos de partida que inspiran la orientación de la carrera profesional de estas mujeres hacia posiciones gerenciales. Al igual que la identificación de figuras exitosas indistintamente de su sexo o filiación parental, aparecen como voces que alientan e incitan a construir una carrera y participar del mundo laboral. *P2/ Las mujeres Colombianas somos "Arrechas" como dicen en mi tierra. A mí me marco haber conocido figuras femeninas importantes en la industria de Bucaramanga, cuando yo me desanimaba ante alguna dificultad en mi carrera, pensaba en ellas y me decía quiero ser así exitosa, independiente, importante, esa fue una muy alentadora, inspiradora y buena influencia.*

LOS DISCURSOS

Algunos discursos que se han construido como hegemónicos, por su alta difusión y por responder de alguna manera a las situaciones de incertidumbre y cambio que se gestan actualmente en el mundo laboral, son referencia para la construcción de la identidad profesional de las mujeres en posiciones gerenciales siendo utilizados también para justificar acciones o para explicar situaciones que vivencia las mujeres en su ejercicio laboral.

Los discursos de la independencia y la autodeterminación sirven como impulsores para el desarrollo de la carrera y como proveedores de justificaciones de algunas acciones de en su ejercicio de mando según se refiere en los relatos de las mujeres entrevistadas.

P5/ A mí el trabajo de la gerencia me ha dado la seguridad de que puedo realizar cosas por mi, y también la estabilidad económica suficiente para ser una mujer independiente. Si hay algo que hago todos los días es tomar decisiones yo sola, de mi dependen muchas personas y yo soy el eje de sus acciones, mis decisiones no solo afectan a los empleados de la clínica, también afectan a un sinnúmero de usuarios que dependen de mi buen criterio, si algo me ha enseñado la gerencia es a confiar en mi criterio y a tomar decisiones por mi sola. Me he enfrentado a despidos y reestructuraciones convencida de que es para el bien de la empresa, esa es mi fortaleza, hago lo que tengo que hacer con mucha determinación.

P2/ Yo soy una mujer resuelta, de armas tomar, mis decisiones son firmes y no dependo de nadie aunque consulte con mi equipo, en eso una mujer en la gerencia es mejor que muchos hombres, las mujeres que trabajamos somos independientes, tenemos nuestro destino en nuestras manos, somos resueltas, eso no les gusta a muchas personas, sobre todo a los hombres que esperan otra cosa de nosotras. Considero que estas cualidades me han llevado a que me valoren como gerente y me respeten como profesional.

Estas participantes se refieren a sí mismas como personas activas, capaces de ejercer influencia en otros y gestionar sus condiciones, se afirman como gerentes exhibiendo valores como la autodeterminación y la independencia, que se convierten en competencias que apoyan su gestión como gerentes. Se posicionan como mujeres seguras y decididas con capacidad y autonomía para tomar decisiones. En otro tramo de la entrevista, las contradicciones referentes a la independencia y la autonomía son evidentes:

P5/ Realmente la toma de decisiones en una entidad de salud es difícil sobre todo si eres mujer, tienes que consultar mucho, como es un ambiente dominado por hombres, hacer que te escuchen es difícil, casi todas mis decisiones son cuestionadas, mis propuestas revisadas y aunque gano las batallas esto me tiene cansada; yo diría que es lo peor de ser gerente mujer si fuera hombre sería más fácil..... En otro momento refiere: El puesto de gerente me ha traído alegrías pero también muchas dificultades, sobre todo en lo que a mi independencia como mujer cabeza de hogar, dependo mucho de las personas del servicio doméstico y se me forman unos "líos logísticos" que ni te imaginas. Estoy cansada de depender de ellas de las secretarias, de los técnicos de contabilidad y hasta de mi familia, los horarios son difíciles de armonizar es un costo alto que se asume, pero es difícil.

P2/Eso que te enseñan en los seminarios y en los congresos sobre la autonomía no es exactamente como lo predicán aquí en el terreno, yo me he ganado líos en mi gestión porque hago cosas sin consultar, o propongo con mi criterio y siempre hay alguien que revisa y cuestiona. Entonces cual autonomía? yo pensé que al ser gerente me iban a dar más espacio de acción, pero no, tengo más poder de mando pero mis acciones son supervisadas y controladas por otros gerentes.

Vale la pena anotar que según lo que refieren las entrevistadas, debido a la estructuración interna de las organizaciones, algunos de los cargos de gerencia, funcionan como jefaturas eso hace que los relatos refieran situaciones de subordinación, a pesar de que las entrevistadas saben de la diferencia entre jefatura y gerencia, al identificarse lo hacen con la imagen de gerente, construyen su identidad laboral bajo esa nomenclatura, reflejando en sus relatos sus expectativas, valores y creencias en relación a este cargo.

Respecto a la identidad profesional, los límites entre esta y la laboral se vuelven borrosos cuando se refieren al ejercicio de su trabajo cotidiano. La identidad profesional se nutre de los retos, desafíos y capacidad para enfrentar y resolver problemas que se enfrentan en las organizaciones. Las mujeres se reafirman con su desempeño laboral introduciendo cambios en su orientación profesional de acuerdo a las demandas y exigencias de las empresas. Para autores como Malvezzi (2012) y Ribeiro (2009) la carrera se convirtió en símbolo de un camino programado y natural de aprendizaje asociado a grados de poder, convirtiéndose en una forma de adquirir prestigio y éxito.

En esta construcción de la carrera que contribuye a la afirmación de la identidad de la mujer como profesional, la influencia de los macro discursos sobre la independencia y autodeterminación, el éxito, la discriminación sexual y de género, y la realización femenina están insertos en los relatos de las mujeres entrevistadas formando una trama que da coherencia y justificación a sus acciones; el contexto de las organizaciones provee a las mujeres la posibilidad de confrontarse con otros y con ellas mismas al someterlas a evaluaciones y autovaloraciones de forma regular por estar obligadas a presentar resultados de sus gestiones en su área laboral, esto posibilita la aparición de contradicciones y paradojas que las mujeres sortean utilizando el repertorio adquirido con los macro discursos para autoafirmarse en su rol de gerentes.

Algunos relatos describen como el poder jerárquico adquirido en una organización es un elemento de cambio en las carreras profesionales de las mujeres que ocupan posiciones gerenciales. Las mujeres se adaptan su repertorio de saberes a las exigencias de las organizaciones y esto hace que su identidad profesional sufra el proceso de metamorfosis por los constantes cambios que para responder a estas demandas sufren.

P3/ De un momento a otro yo pase de ser una simple trabajadora social a ser la gerente de gestión humana, como no sabía mucho de recursos humanos inmediatamente hice un

posgrado con ese énfasis, después entro el “bum” de los sistemas, entonces hice otro en sistemas, luego la carrera de derecho nocturna que no presente los exámenes preparatorios y me empecé a “deformar” como trabajadora social y a formarme en gerencia de recursos humanos.

El afán de las participantes por capacitarse obedece a la influencia de las nuevas exigencias de competitividad, impuestas por un sistema educativo basado en la construcción de logros que tiende a reducir los eventos formativos de la carrera profesional a la adquisición de títulos académicos. Lo hacen de una manera intuitiva y reactiva a la demandas de las empresas posiblemente influenciadas por las informaciones que afirma que las mujeres necesitan capacitarse mas que los hombres, siendo esta una posición que refuerza la idea machista de que las capacidades de las mujeres son inferiores a las de los hombres.

El éxito como meta, el liderazgo y la eficiencia, aparecen con frecuencia incorporados en los relatos que tiene que ver con su autoafirmación como mujeres profesionales en posiciones gerenciales, esto muestra también la capacidad de adaptación que las mujeres tiene al enfrentar contradicciones con los modelos masculinos que exhiben estas concepciones en el ámbito de las organizaciones.

P7/Nosotras las mujeres exitosas mostramos como el liderazgo femenino es de mayor calidad humana que el de los hombres, las mujeres somos más responsables, más eficientes, más flexibles y podemos hacer muchas cosas al mismo tiempo, podemos enfrentar grandes retos. Si el presidente de la república fuera mujer este país sería más eficiente y mejor. Además cuando una mujer es exitosa no se le sube el éxito a la cabeza, seguimos administrando bien nuestras competencias, siempre queriendo superarnos.

La comparación constante con los modelos masculinos ha sido uno de los motivos para que las mujeres construyan una postura resiliente que les permite lidiar con las contradicciones y agresiones que enfrentan en sus ambientes laborales.

- *Sobre ¿QUÉ LAS MANTIENE EN LA POSICIÓN QUE OCUPAN?*

EL DESEMPEÑO ORIENTADO HACIA EL LOGRO

Todas las mujeres participantes en esta investigación en algún momento de sus relatos mencionan como son consientes de la importancia de tener buenos resultados en las empresas en donde trabajan, para lograrlo, se mantienen en constante contacto con las necesidades de los ambientes laborales y sus constantes cambios, actualizándose tanto en sus conocimiento como en sus relaciones dentro y fuera del trabajo. Valoran su trayectoria y experiencia. Utilizan estrategias comunicativas para difundir sus resultados. Esto hace que su imagen profesional crezca y ellas se afirmen como profesionales exitosas.

P5/ Aparte de mis conocimientos y títulos académicos en el área de la administración y los servicios, mis resultados en la empresa han sido tan buenos que he recibido ofertas para cambiarme pero no, me gusta la estabilidad, yo ya no quiero andar volteando, conozco al personal de la clínica y me conocen, me cuido de tener buenas relaciones con la competencia y el gremio en general, voy a los eventos de los médicos, nacional e internacionalmente y eso me mantiene actualizada; con los años de experiencia en la gerencia yo se que valgo mucho y me esfuerzo por que todo el mundo se entere de eso, eso se llama valor agregado por prestigio.

Algunas muestran ser más intuitivas respecto a sus razones de su permanencia en el cargo. La identificación con modelos estereotipados de mujer e influencias culturales, banaliza las posiciones de las mujeres ante su trayectoria y resultados.

P6/ Las amistades son importantes. Aquí las cosas funcionan por recomendaciones y hacerse conocer y utilizar la simpatía femenina, tener don de gentes es bueno, para hacer crecer la gerencia, una mezcla de mi talento, mi imagen y las redes sociales, las buenas relaciones son fundamentales, porque si tomas malas decisiones siempre tienes quien te cuide la espalda. Te ayudan a crecer, te aconsejan en los momentos de soledad, porque gerenciar es estar sola.

REDES DE APOYO

Las mujeres que laboran, en términos generales, enfrentan el desbalance que se crea entre sus compromisos en el ámbito público y el ámbito de lo privado, con diversas estrategias que les permita conciliar las tensiones que se forman entre ellos, al ser la mujer históricamente asignada al cuidado de lo privado, y como ya lo expresamos en un apartado anterior, el ingreso de la mujer en el mundo laboral no modificó los roles y responsabilidades históricamente asignados entre hombre y mujeres, que les permiten vivir en comunidad. Para poder lograrlo con éxito- ya que las organizaciones no tienen en cuenta diferencias entre hombres y mujeres al respecto- construir una vida en otras esferas diferentes a la laboral, las mujeres construyen diferentes estrategias, que les permitan conciliar con éxito las dificultades que se les presentan. Estas estrategias van desde el apoyo familiar, pasando por el empleo de personas temporales, instituciones escolares, recreativas, artísticas entre muchas, hasta la contratación de personal permanente a su servicio que supla las necesidades que ellas no pueden suplir por razones obvias. En el caso de las mujeres entrevistadas, estas estrategias están invisibilizadas y al mezclarse con repertorios referentes a las dificultades y obstáculos que enfrentan las mujeres al ingresar al mundo laboral, crean la imagen de una mujer que enfrenta de forma solitaria las paradojas y problemáticas que se forman al tratar de

conciliar la vida laboral y la privada. Para saldar las contradicciones aparece el personaje de “la mujer sufrida y anegada”

P4/ ... A mi me ha tocado durísimo, imagínate trabajando y con tres hijos. Cada separación ha sido una reorganización de la casa, los hábitos de los muchachos cuando estaban pequeños; estar donde estoy me ha costado mucho sufrimiento, dejar los hijos, llegar del trabajo a cumplir como mamá, como esposa, es de un sacrificio altísimo, sobre todo cuando se comienza a viajar, a uno le toca cubrirlo todo y además cumplir con el trabajo. El machismo de este país tiene la culpa que a una mujer le toque tan duro, los hombres se desentienden de la casa y a uno le toca todo sola.

P2/ Desde que yo decidí seguir trabajando después de tener a mi primer hijo todo se complejizó, me tocaba durísimo, doble jornada, y cuando llegue a la gerencia ya tenía a los otros tres, ni pensar en mi, fueron años de sacrificio, la gerencia me convirtió en una mujer sufrida, casi esclava de mi familia en general, yo creo que mi primera relación se dañó por eso, pero en fin los hijos crecieron y yo logré sola encaminarlos bien en la vida, las dificultades son múltiples para la mujer que trabaja, gracias a Dios logré cumplir con la casa y el trabajo.

- *Sobre ¿CÓMO CONSTRUYEN SU NARRATIVA DESDE EL LOGRO Y EL ASCENSO?*

EL RECONOCIMIENTO DE LO FEMENINO COMO UN VALOR

Las narraciones tienen como elemento central lo que ellas llaman “el poder de lo femenino” el cual hace referencia a valores, motivos, atributos y creencias sobre el poder de la mujer al diferenciarse de los hombres. Las mujeres al estar históricamente restringidas al ámbito de lo privado construyeron una serie de habilidades y competencias que en la actualidad las organizaciones capitalizan por tener afinidad con

las exigencias de los mercados. Estos elementos históricamente construidos marcan diferencias con los estilos de dirección masculinos (García, y López, 2006).

P3/ Los puestos de gerencia son diferentes de acuerdo quien los ocupe, en mi caso esta gerencia era una jefatura masculina y durante ese tiempo la empresa no se actualizó casi, el trato al personal era frio, impersonal. Yo llegué con un estilo diferente, más pendiente de las necesidades del personal, mayor escucha de los problemas de la gente, más conciliadora en las disputas; en fin una gerencia más femenina. Es que el estilo de nosotras las mujeres es mejor en el sentido de que somos cuidadoras por naturaleza estamos orientadas hacia el desarrollo al estar educadas para ser madres, somos más intuitivas, eso marca la diferencia. En menos de seis meses ya era una gerencia y un departamento independiente; por todo esto yo llevo siete años gerenciando, los resultados se vieron desde el comienzo.

La diferenciación de lo femenino y lo masculino tienen un efecto diferente en los procesos de socialización en las empresas. En los relatos de las mujeres participantes en esta investigación se resalta la dificultad que tiene las mujeres para aceptar como iguales en el trabajo a otras mujeres, una de las posibles explicaciones de por qué acontece este tipo de dificultad en las relaciones entre mujeres es la construcción de identidades profesionales basadas en identificaciones masculinas que reconocen a los hombres como iguales, criticando y desvalorizando la interacción con otras mujeres.

En los ambientes laborales donde predominan los valores masculinos es difícil encontrar referentes femeninos de identificación, sobretodo en los estilos gerenciales por eso las mujeres en estos cargos tienden a identificarse más con los hombres y en algunos casos a percibir a las otras mujeres como rivales.

P1/ Las mujeres no se dejan mandar, no les gusta que las manden otras mujeres....
[¿Tú has tenido jefes mujeres?]:.. *No, nunca, siempre trabajé con hombres, como en la*

ingeniería de sistemas siempre hay más hombres que mujeres, las mujeres quieren siempre que se les comprenda, que se les haga el favor, hacer ojitos para que les hagan las cosas y todas esas técnicas que no funcionan con otras mujeres, los hombres no, ellos siempre demuestran que pueden, no seducen ni piden favores, ellos se encargan.

Esta falta de referente propicia la construcción de identidades fetiches o cristalizadas Ciampa (1978) que corresponden en algunos casos a estereotipos de gerentes.

LA GESTIÓN COMO MEDIO

Desde el cumplimiento de sus expectativas profesionales llegar a la gestión por medio de superar nuevos retos, las organizaciones imponen y proponen las metas y los logros a alcanzar. *P2/ Yo me considero buena como profesional, me he capacitado lo suficiente como para afirmar que no hay reto que me quede grande, en este momento estoy en lo mejor de mi carrera, la empresa me brinda no solo la oportunidad poner en marcha todo mi ingenio y mostrar que puedo ser capaz.*

El rendimiento máximo es visto como una imposición para conseguir el logro, aparece la imagen de la mujer “más”, este tipo de construcción identitario está relacionado con las exigencias a las que está sometida la mujer en ambientes organizacionales masculinizados en donde ellas se perciben como conquistadoras o invasoras del territorio masculino.

P5/ (...) Me gusta retarme entonces, que si quiere administrar una clínica, pues yo me le mido, que mejor un hospital, pues se hace lo que se tenga que hacer hasta que me ofrezcan un ministerio. Mi trabajo es un reto constante por todos los problemas que tengo que resolver. Con muchas dificultades y barreras.

P4/ Al principio tuve muchas dificultades con los hombres, mírame yo soy pequeña y menuda, entonces yo creo que ellos pensaban, ésta no nos puede mandar, pero con dulzura y esas maneras que tenemos las mujeres, nos los ganamos, es una ventaja de

ser mujer, los hombres se rinden ante nuestra dulzura y atributos físicos por eso es más fácil mandarlos. En esta profesión, como usted comprenderá existen muy pocas mujeres, la mayoría son secretarias, pero me he topado con algunas sobre todo cuando trabajaba para el gobierno, la relación es de respeto, gerente a gerente porque todas sabemos que para llegar hasta ahí tenemos que ser mujeres fuertes, entre nosotras guardamos distancias, y así y todo es difícil.

Las macro teorías sobre las limitaciones que tienen las mujeres para acceder a posiciones de poder aparecen reflejadas en los repertorios utilizados por ellas para justificar sus inconformidades o frustraciones en relación con algunos procesos organizacionales, o dificultades en sus relaciones con compañeros de trabajo o subalternos.

P2/ Yo podría ascender mas pero el “techo de cristal existe”, solo por el hecho de ser mujer no pude ser presidenta de una compañía, allá no llegan sino los hombres y si hay mujeres es un asunto familiar o de algún otro orden relacional. Los pocos puestos que seme resistieron y que no pude ocupar estoy segura de que es por mi condición de mujer, para los hombres todo es más fácil.

Estas afirmaciones son contradictorias en el contexto general de la entrevista de P2 se muestra como una mujer segura y confiada, consciente de sus logros y su carrera, sin embargo ante las dificultades muestra contradicciones en sus apreciaciones sobre su carrera profesional, esto podría mostrarnos la construcción de una identidad defensiva.

- *Sobre ¿SOBRE QUIÉN RECAE LA RESPONSABILIZACIÓN DE SUS ACCIONES?*

La responsabilidad está por fuera de sus funciones y de sus acciones. Para varias de las entrevistadas las organizaciones no solo son las que marcan la pauta de su desarrollo

profesional, sino también son las responsables de los resultados de sus acciones gerenciales. Esto puede ser el resultado de la falta de compromiso con un territorio en el cual no se siente totalmente aceptada

P7/ Aquí las cosas usualmente van bien, pero cuando van mal es por culpa del sistema organizacional que hay, por más que hemos intentado cambiar las cosas, está en la idiosincrasia de la gente fallar. Nosotras las mujeres en la gerencia hacemos todo lo que podemos, las organizaciones no están preparadas para los cambios que proponemos.

La responsabilidad recae sobre sus funciones como gerente, y la solución a los problemas la propone desde lo prescrito por la organización y por el cargo o la posición que ocupa, entre las que se considera la emergencia de acciones y decisiones. La identidad de profesional gerente es asumida como propia y esto le permite conocer los alcances y limitaciones de su gestión, al igual que de sus capacidades gerenciales.

P2/ Yo como gerente tengo a mi cargo procesos y personal, cuando fracasamos mi equipo y yo lo que hacemos es revisar todos los procedimientos porque la responsabilidad en últimas recae sobre mí, yo tengo que mostrar la pericia suficiente para presentar soluciones y utilizar lo mejor de mi equipo, de eso se trata gerenciar, es generar acciones y soluciones.

7. A MANERA DE CONCLUSIONES

Los datos encontrados en los relatos ofrecen elementos suficientes para elaborar respuestas a las tres preguntas objetivo de esta investigación. Ellos reflejan la vida de estas siete sujetos participantes, la centralidad de la identidad en sus vidas y el modo como los dos contextos, trabajo y hogar se articulan para la construcción de sus identidades que, sin embargo es administrada por ellas mismas. A continuación se presentan las conclusiones que esta investigación de alguna manera agrega al conocimiento sobre el trabajo y la identidad de las mujeres en la sociedad actual y en particular al caso y contexto en el que se desarrolló. Vale la pena comentar que las participantes de esta investigación construyen su carrera profesional en un periodo de tiempo en donde la característica predominante del mundo laboral era la estabilidad; en la medida en que desarrollan su carrera como gerentes las condiciones laborales comienzan a cambiar, esto hace que sus referencias al empleo y a las formas de trabajo correspondan a contextos estables en transición.

En términos generales, los datos permiten afirmar que las carreras de las mujeres entrevistadas están permeadas por los discursos generalizados sobre la necesidad de articulación entre las disputas de género y las dificultades que las mujeres enfrentan en el mundo laboral. Esta articulación es fundada y puesta en escena por la producción de un pensamiento hegemónico respecto a la construcción de sus carreras y el lugar que ocupan en el mundo laboral. Ellas están conscientes de sus desafíos y no sucumben a ellos, más los enfrentan sabiendo que los resultados dependen de su empeño y capacidad de buena comprensión del mundo.

Ellas logran explorar los elementos que constituyen su identidad conscientes que la identidad es un elemento estratégico en la carrera gerencial. Para tanto ellas presentan flexibilidad de pensamiento y de acción. No son dependientes de la evaluación de los

otros (tanto en el hogar, como en la empresa) pero elaboran sus propias evaluaciones y buscan explorar sus potencialidades para crear competencias que las instrumentalicen en sus desafíos.

Es notoria la falta de planeación intencionada en la construcción de sus identidades y sus carreras. Sus acciones son guiadas por conocimiento intuitivo del que piensan que deben hacer. De acuerdo con la demanda, ellas producen recursos personales, con una competencia creativa muy distinta. Se puede afirmar que ellas se están creando continuamente a sí mismas y al entorno.

Con base en una planeación situacional, ellas cumplen las expectativas de las empresas en las cuales trabajan pero no alcanzan más allá de los fines inmediatos exigidos de su desempeño. La concepción del futuro revela confianza en sí mismas y esperanza, pero es desprovista de planeación, como se hace proyecta actualmente en el caso de las carreras. Aparentemente, su autoconfianza no las motiva para la planeación más formal o intencional en el sentido racional de sus carreras. Su planeación de la carrera consiste o refleja es una serie de actos contingentes en función de las solicitudes de los segmentos de mercado en que se encuentran inmersas y ante los cuales las participantes responden.

La posición tradicional de las organizaciones ante la mujer, desarrolla en ellas inseguridades que son mitigadas a través de una cualificación profesional y ocupacional exagerada, acompañada de formas de visibilización de sus logros, que en algunos casos corresponde más a expectativas de logros de las mujeres que a resultados reales de su gestión. Ellas están en el juego empresarial como los hombres y son conscientes de sus limitaciones y del esfuerzo extra que la historia de su discriminación como trabajadoras requiere de ellas.

Otro aspecto importante presente en sus relatos es la construcción de las redes. Las redes son, al mismo tiempo una fuente de recursos, una oportunidad de afirmación de sus identidades a partir de la cual contribuye para la valoración del estatus y posición que ocupan quienes son considerados fichas claves para el logro de movilidad y estabilidad en la carrera. Las redes son un apoyo significativo para la conciliación de las demandas contradictorias entre la vida laboral y el hogar.

Una pregunta hecha con frecuencia en los espacios de decisión estratégica refiere a los motivos por los cuales las empresas tienen que contratar mujeres. Los relatos de las participantes revelan sus competencias gerenciales y su capacidad de reconstruirse a sí mismas (su identidad) para enfrentar las limitaciones históricas del prejuicio contra las mujeres. La efectividad de sus desempeños y resultados son suficientes para explicar el aumento de la participación femenina en la acción gerencial.

Otro recurso que emerge de los relatos es la autodeterminación de las mujeres ejecutivas. En tanto se ajustan a limitaciones en las expectativas de los otros, ellas manejan adecuadamente su libertad y su resiliencia para enfrentar las limitaciones impuestas por las estructuras sociales y por los prejuicios. En este sentido, ellas saben lo que quieren ser, adonde quieren llegar y están conscientes de como son evaluadas en el trabajo y en el hogar. La construcción de sus identidades como personas competentes para conciliar las dos exigencias revela su determinación de manejar los complejos procesos de construcción de una identidad capaz de ajustarse a demandas dinámicas y diversas presentes e inherentes a los contextos organizacionales y campos de actuación donde se desempeñan.

Respecto al tipo de identidad profesional construida los relatos permitieron dejar entrever elementos que nos permiten intuir que las construcciones de identidades mito, cristalizadas y defensivas, su construcción se debe a la forma como las mujeres lidian

con las contradicciones, rupturas y paradojas que enfrentan en un mundo laboral masculinizado. Las identidades profesionales no solo se remiten al aspecto declarativo de estas que está permeado y atravesado por las influencias de los macro relatos que sobre las limitaciones, capacidades, conquistas y proyección se difunden en el contexto. Las identidades se afirman en el hacer de las personas que las construyen. En los relatos analizados se puede entrever como los macro relatos, al ser parte de los repertorios de explicaciones sobre el hacer de las mujeres profesionales y sus vivencias en los contextos laborales, forman y mantienen contradicciones, las cuales son solucionadas por medio de la incorporación de los distintos personajes tales como la seductora, la mujer multitarea, la trabajadora solitaria, la super mujer y la gerente. Este último responde a la necesidad de conciliar su vida dividida entre el ámbito privado y el público evidenciándose en comportamientos “cliché” y generalizados de las acciones realizadas en su labor como trabajadora, invadiendo su vida familiar y social.

Estas conclusiones remeten la reflexión aquí desarrollada para la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo – POT en las realidades y condiciones actuales de transición de época y de modelos de sociales y de producción. Hay una diferencia profunda entre lo que la POT estudió sobre la mujer trabajadora, en el inicio y mediados del siglo XX, y los relatos producidos por esta disertación. En aquel momento, como bien describió Lahy (1910) – así como otros autores referidos anteriormente- en sus estudios comparativos entre hombres y mujeres se discutía si las mujeres eran mejores o peores trabajadoras que los hombres, si tenían fatiga con más facilidad y otros problemas semejantes. La POT empezó con la duda sobre la competencia de las mujeres. Hoy, después de más de un siglo, esa duda es un problema superado y se discute la otra cara de la moneda revés; es decir, como la mujer es capaz de enfrentar adversidades que no son colocada a los hombres, y a pesar de ello mantener su

competencia, resiliencia y legitimación como trabajadora de nivel gerencial. Los resultados presentan algunos indicios interesantes para ampliar y profundizar en repertorios que den cuenta o respuesta a esta mirada de la relación personas-trabajo que en este caso refiere una persona “encarnada” en una categoría que obliga a mantener la observación sobre las diferencias y hegemonías no solo discursivas o reflejadas en los relatos, sino también puestas en las prácticas sociales y culturales.

Esta investigación de siete mujeres gerentes de la ciudad de Cali evidencia y propone a la POT para sus estudios futuros, un campo fértil para el desarrollo de la comprensión de la identidad. Si la identidad, como propone Ciampa es una articulación entre semejanzas y diferencias entre los individuos y el individuo con el mismo, y si el éxito de la acción gerencial está correlacionado al manejo que el individuo hace de su identidad, se tiene en las mujeres en posiciones gerenciales un campo donde ese tópico puede ser particularmente observado por las dinámicas agregadas a las diferencias en la socialización de las mujeres, y en las culturas que crean conductas y valores distintos por sexos y géneros. Esas diferencias son casi ignoradas por las empresas del siglo XXI que desean efectividad del desempeño tanto de hombres como de mujeres.

Esta disertación no pudo avanzar más en ese campo porque fue limitada a un grupo pequeño de sujetos en función de su alcance. Sería muy enriquecedor ampliar el estudio con más sujetos y en funciones no solamente gerenciales, que de forma similar se vean presionados por la competitividad, con particular atención para la cuestión del liderazgo – gestión gerencial en este caso - que aún hoy es entendida como una función y una competencia masculina. En los últimos años esa postura comprensiva ha sido debilitada por los trabajos y gestión de muchas mujeres en las empresas privadas y en los gobiernos. La POT es un campo fértil y abierto para la evolución de la comprensión de

la relación Hombre-Trabajo y la cuestión de género ofrece muchas oportunidades para ese progreso.

Finalmente, vale la pena profundizar en las contradicciones, rupturas y paradojas, que se visibilizan en esta investigación y que presentan las mujeres cuando construyen sus relatos sobre su identidad profesional, puesto que en ello se encuentran elementos valiosos para comprender y valorar los cambios que estas identidades sufren, y de esa manera continuar aportando en la ampliación de repertorios para la comprensión de la relación personas-trabajo en las tendencias actuales de las relaciones y contextos de trabajo para los cuales la Psicología y en particular la POT debe continuar en su búsqueda y aporte.

6. REFERENCIAS

- Adkins, L. & Lury, C. (1999). The labor of identity: performing identities, performing economies. *Economy and Society*. 28 (4), 598-614.
- Álvarez, A., y Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, Volumen 9, No. 16, pp. 89-106
- Arendt, H. (1993). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.
- Arthur, M. & Rousseau, D. (1996). *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University.
- Bardin, L. (2002). *Análisis de contenido*. Madrid, España: Ediciones Akal.
- Bauman, Z. (1999). *Globalização. As conseqüências humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- Bauman, Z. (2005). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (1999). *O Que é Globalização?. Equívocos do Globalismo. Respostas à Globalização*. São Paulo: Paz e terra.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2003). *Individualización. El individuo institucionalizado*. Barcelona: Paidós.
- Bermúdez, R. E. (2007). *Mujeres obreras y construcción de identidades sociales. Cali, 1930- 1960*. Medellín: La carreta.
- Blanch, J. M. (1996). Psicología Social del Trabajo. En J. L. Álvaro, A. Garrido, J. R, Torregrosa (Coord.) *Psicología Social Aplicada*. Barcelona: McGraw-Hill
- _____ (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: UOC.
- Burke, R & Mattis, M. (2005). *Supporting Women`s Career Advancement*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishes.

- Castellanos, G.; Grueso, D.I. y Rodríguez, M.A. (2009). *Identidad Cultura y política: Perspectivas conceptuales, miradas empíricas*. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Castells, M. (2004). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. El poder de la Identidad*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores. Volumen II.
- Ciampa, A. (1987). *A estória do severino e a história da severina. Um ensaio de Psicologia Social*. São Paulo: Brasiliense.
- _____. (1999). *Interações estudos e pesquisas em psicologia vol iii - nº6 –jul/dez/1999. Revista semestral do curso de Mestrado em Psicologia da Universidade são Marcos*.
- Cochran, L. (1997). *Career Counseling. A narrative Approach*. London: Sage.
- Cohen, L. & Musson, G. (2000). Entrepreneurial Identities: Reflections from two case studies. *Organization*, 7 (1), 31-48.
- Corripio, F. (1979) *Diccionario etimológico general de la lengua castellana*. Barcelona: Editorial Bruguera.
- Davies, B. & Harré, R. (2007) Posicionamiento. La producción discursiva de la identidad. *Atenea Digital*, 12, 242-259. Disponible en: <http://psicologiasocial.uab.es/index.php/atheneaDigital/article/view/f>.
- De Oto, G.B. (2007). Mujeres y Entorno empresarial. En *Red de Mujeres Latinoamericana y del Caribe en Gestión de Organizaciones, Las mujeres en las Organizaciones de América Latina y el Caribe (235-252)*. Cali, Colombia: Lidia Heller (Ed).
- Díaz X., Godoy, L. y Stecher, A. (2005). *Significados de trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en el mercado laboral*

flexible. Santiago de Chile: Cuadernos de Investigación No. 3, Centro de estudios de mujer -CEM-.

Dilon, B., García, L. y Lasso, B. (2003) Trabajos y espacios de mujeres; La unión de los procesos productivos y de reproducción en las unidades familiares rurales del oeste de la provincia de la Pampa. Segunda época. *Revista de estudios de mujer*. Argentina. UNCpam

Galli, T. M. (2000). *Gênero, subjetividade e trabalho*. Petrópolis: Editora Vozes.

Gálvez L. B. y Garcés, M. C. (2009). Configuración de la identidad profesional en el desarrollo de carrera de mujeres en posiciones gerenciales. Trabajo de grado. Pregrado en Psicología. Universidad del Valle. Cali.

García, R. y López, E. (2006) Congruencia del rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones casuales sobre el éxito y el fracaso. *Revista latinoamericana de Psicología*. volumen 38, número 002. pág 245- 257. Bogotá, Universidad Konrrad Lorens.

Giddens, A. (2002). *Mundo em descontrolle. O que a globalização está fazendo de nós*. Rio de Janeiro: Editora Record.

Giddens, A., Beck, U. & Lash, S. (1997). *Modernização reflexiva. Política, tradição e estética na ordem social moderna*. São Paulo: UNESP.

Giraldo, A. (2012). Relaciones multiempleo y condiciones de trabajo fragmentado: implicaciones psicosociales en profesionales. Disertación de Maestría en Psicología. Universidad del Valle. Cali – Colombia.

Hegel, G.W.F (1991) *Fenomenología del espíritu*. México: Fondo de Cultura Económica. Cap VI.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

- Hiemaux, D. (2005). ¿Identidades móviles o movilidad sin identidad? El individuo moderno en transformación. *Revista de geografía*. Norte Grande. Diciembre (034), 5 -17.
- Ibarra, M.E. y Castellanos, G. (2009). Género y Educación Superior: Un análisis de la participación de las mujeres como profesoras en la Universidad del Valle. Cali. *La manzana de la discordia*, enero- junio. Vol. 4, No. 1: 73-92
- Íñiguez. L. (2001). Identidad de lo personal a lo social: Un recorrido conceptual. Madrid: Catarata.
- Jiménez, D.M. y Restrepo, L.M (2010). ¿Cómo eligen los hombres y las mujeres? Un estudio sobre la ocupación laboral desde tres estratos socioeconómicos. *Revista Economía, Gestión y Desarrollo # 10*. Cali, Universidad Javeriana. Pág. 37-59
- Lahy, J. M. (1910). Recherches sur les conditions de travail des ouvriers composant à la machine dite l'ynotipo. *Bulletin de l'inspection du travail*, vol 18, p 45-98.
- Lipovetsky, G. (2007). *La tercera mujer*. Barcelona: Anagrama.
- López, C., Espino, A., Todaro, R. y Sanchis, N. (2006). *América Latina un debate pendiente. Aportes a la economía y a la política con una visión de género*. Uruguay: REPM/DAWN/IFC.
- Luque, P., Gómez, T. y Cruces, J. (2000) El Trabajo: Fenómeno Psicosocial. En C. Guillén y R. Guil (Ed.). *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales* Madrid: McGraw-Hill. (pp. 147-164).
- Marrero, A. (2006) El salto femenino a la universidad: Un caso para la discusión de los efectos reproductivos del sistema educativo en relación al género. *Revista Argentina de Sociología*, Noviembre- Diciembre., año/ volumen 4, número 007, consejo de profesionales en sociología. Buenos Aires Argentina pág. 47- 69

- Malvezzi, S. (2008) Urgência ajuda ou atrapalha? *Revista Marketing industrial*. No. 47. Pp 24–33.
- ____ (2001). *A construção da identidade profissional como instrumento de carreira*. Curso competencias y sociedad del conocimiento. Material de estudio en la Especialización en Procesos Psicosociales para la Efectividad Organizacional, Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- ____ (1999b). El agente económico reflexivo. *Desarrollo y Capacitación*, 49, 16-19. Buenos aires, ADCA.
- ____ (1999a) Empregabilidade e carreira. In: Mercado informal, empregabilidade e cooperativismo: as transformações das relações de trabalho no mundo contemporâneo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 1999, 2 (1), 64 - 68.
- ____ (1979) O papel dos psicólogos profissionais de Recursos Humanos: um estudo da Grande São Paulo. *Disertação de Mestrado*. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP, Brasil.
- Marx, C. (1999) *El capital: crítica de la economía política*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Mincoff, V. (2000). Por que jogar conversa fora? Pesquisando no cotidiano. In M. J. Spink (Org). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano. Aproximações teóricas e metodológicas*. São Paulo: Cortez Editora.
- Morgado, A. (2012). *A mulher invisível: sentidos atribuídos à mulher e ao trabalho na gerência intermediária*. Tese (doutorado) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

- Ortega, M. (2007). Cambios de género y discriminación laboral en el sector financiero Colombiano. El caso de Bancolombia. *Revista Colombiana de Estudios del Trabajo*. Abril – Agosto (1), 55 – 87.
- Peiró, J. M. y Prieto, F. (Eds.) (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Ramos, A., Barbera, E. y Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, vol. 34, n\2, 267-278, Facultat de Psicologia. Universitat de Barcelona.
- Ribeiro, M, A.(2009). *Psicologia e Gestão de pessoas. Reflexões, criticas e temas afins. (Ética, competência e carreira)*. São Paulo: Vetor.
- Red De Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en Gestión de Organizaciones (2007). *Las mujeres en las organizaciones de América Latina y el Caribe. Aportes y experiencias concretas*. Cali, Colombia, Lidia Heller (Ed).
- Rentería, E. (2008). *Empregabilidade: versões e implicações. Uma leitura desde a Psicologia Social*. Tesis de Doctorado. Universidad de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008) Empleabilidad. Cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*. 7 (2), 319-334.
- Revillas, J.C. (2003). Los anclajes de la identidad personal. *Atenea digital*, (4), 54–67.
Recuperado de: <http://Natalia.uab.es/atenea/num4/Revilla.pdf>.
- Scheibe, K. (1995). *Self Studies. The Psychology of self and identity*. London: Preager.
- Schein, E. H. (1982). *Dinámica de la carrera empresarial*. USA: Fondo Educativo Interamericano Inc.

- Sennett, R. (2001). La calle y la oficina: dos fuentes de identidad. En A. Giddens, y W. Hutton, (Coord.) *En el límite. La vida en el capitalismo global* (pp. 247-268). Barcelona: Kriterion tus Quets.
- Stecher, A., Gody, L. y Díaz, X. (2005). Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo en transformación. En L. Schvarstein y L. Leopold (Comps). *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós. Cap. 3. (pp. 71-111).
- Stryker, S. & Burke, P. (2000). The past, Present, and the Future of an Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63 (4), 284 -297.
- Spink, M.J. (2000). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano. Aproximações teóricas e metodológicas*. São Paulo: Cortez Editora.
- Tenório, M.C. (2002). *Las mujeres no nacen, se hacen. Modelos culturales de mujer entre adolescentes en sectores populares*. Cali: Universidad del Valle – Colciencias.
- Torres, C.F. (2010). Identidad de dirigentes de ONGD a partir de sus trayectorias personales y profesionales. Disertación de Maestría. Instituto de Psicología. Universidad del Valle. Cali.
- Valens, F.H. (2010) Caracterización del Empleador como persona que trabaja y su relación con los criterios para la selección de personal. Disertación de Maestría en Psicología. Universidad del Valle. Cali – Colombia.
- Villalobos, P. (2007). Liderazgo femenino en las fuerzas armadas chilenas. En Red de Mujeres Latinoamericana y del Caribe en Gestión de Organizaciones, *Las mujeres en las Organizaciones de América Latina y el Caribe* (pp. 141-158). Cali, Colombia: Lidia Heller (Ed).