Instituto Tecnológico
y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Psicología, Educación y Salud

MAESTRÍA EN PSICOTERAPIA



La mujer que trabaja en puestos directivos, identidad, agencia y psicoterapia.

Tesis que para obtener el grado de
Maestra en Psicoterapia

Presenta: MARIA DEL ROCIO CRESPO SANTOS

Tutora DRA. ELBA NOEMÍ GÓMEZ GÓMEZ

Tlaquepaque, Jalisco, agosto de 2024

RESUMEN DE CONTENIDO

En este trabajo de investigación se pretende dar cuenta de la relación entre la capacidad de agencia y la configuración identitaria en una mujer cuyo ámbito de principal de vida es el laboral; para después reconocer la importancia del espacio psicoterapéutico como estrategia para la construcción de nuevas estructuras, y el favorecimiento de la confianza y la seguridad para atreverse a incursionar en formas de vida alternativas, más allá del rol laboral, que signifiquen una transformación tanto en sí misma, como en su realidad social. El presente trabajo es producto de una investigación de corte cualitativo, donde se realizaron siete sesiones de entrevista a profundidad con tinte biográfico a Trizz, una mujer de 46 años cuyo ámbito de desempeño ha sido principalmente el laboral. Comprendemos a la persona desde distintos ámbitos que se influyen entre sí, entre ellos, el subjetivo y el contexto externo. En el ámbito subjetivo se pone énfasis en el análisis de la historia de vida de la entrevistada desde las categorías de capacidad de agencia y configuración identitaria. Mientras que en el ámbito contextual se exploran los sistemas a los que pertenece y los espacios donde se desenvuelve. Así mismo, las reflexiones y análisis presentados a continuación parten de una perspectiva con enfoque género; esto con la intención de visibilizar los elementos estructurales, culturales e identitarias que están implicadas en el desarrollo del tema.

PALABRAS CLAVE

Mujer en Puesto Directivos, Construcción Identitaria, Agencia, Género, Psicoterapia

INDICE

I. PROBLEMATIZACIÓN **11**

Las problemáticas de la mujer que trabaja derivadas de la construcción identitaria y estructural de género 13

Problemáticas y situación de las mujeres en puestos directivos 17

La acción y problemática de la capacidad de agencia y la construcción identitaria de las mujeres que priorizan el ámbito laboral 21

Las trampas de la globalización y el patriarcado 24

Liderazgo femenino, agencia, identidad y psicoterapia: hacia la construcción de un desarrollo de vida equilibrado 27

Aportes de la investigación **33**

Preguntas de investigación **34**

Objetivos **34**

II. REVISIÓN DE LITERATURA **35**

2.1. Agencia 36

2.1.1 Definición de agencia 36

2.1.2. La agencia y la psicoterapia 38

2.2. Identidad 38

2.2.1. Definición de identidad 39

2.2.2 La identidad y la cultura 40

2.3. Género 41

2.3.1 Definición de género 42

2.3.2. Las mujeres, la familia y el trabajo 43

2.3.3. División sexual del trabajo y techos de cristal 44

2.3.4. Estereotipos, roles e identidad de género 46

2.3.5. Liderazgo femenino 47

III. METODOLOGÍA **48**

3.1. La investigación desde el campo de la psicoterapia 49

3.2. La investigación cualitativa 50

3.2.1 Método biográfico y la historia oral 55

3.3. La investigación desde la perspectiva de género 57

3.4. La entrevista semiestructurada 61

3.5. Referente empírico 63

3.6. Encuadre ético de la investigación 64
3.7. Trabajo de análisis 65
IV. RESULTADOS 69
4.1. Descripción general del sujeto de Estudio: Trizz 70
4.2. Presentación de la problemática del sujeto de estudio 72
4.3 Cronología de aspectos relevantes de su historia de vida 75
4.4. Análisis de categorías 91
4.4.1. Categoría I. Construida entre polaridades: la radicalización de Trizz para sobrevivir 91
4.4.2 Categoría II Agencia: La agencia que se potencializa vs agencia que se estanca 106
4.4.3. Categoría III Identidad. Conformación identitaria en torno a la productividad y sobre exigencia 114
V. CONCLUSIONES 129
Sobre la capacidad de agencia y la reconfiguración identitaria de la mujer que trabaja 131
Sobre las emociones y lo racional 133
Hallazgos y aportaciones centrales del estudio a la psicoterapia y al bienestar emocional 135
Bosquejo de metodología para atención de consultantes con Perfil: Mujeres con capacidad de agencia desarrollada en lo racional/laboral y limitada en lo emocional/relacional con objetivo terapéutico de equilibrar 136
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 141

INTRODUCCIÓN

El interés por investigar cómo se conforma la identidad de la mujer cuyo ámbito principal de vida es el laboral, surgió a partir de la experiencia personal y el contraste con otras experiencias similares. La inserción de las mujeres en el mundo laboral ha representado retos en el equilibrio entre las actividades de la vida profesional y la vida privada. Entre tales retos, está el conflicto y el malestar relacionado con la dificultad para el desarrollo emocional y relacional.

Por agencia se comprende a la capacidad del ser humano de convertirse en un actor (y en este caso actriz) protagonista de su propia vida, es decir, de ser un agente activo frente a su realidad. Las mujeres en puestos directivos reflejan una capacidad o competencia de plantearse metas y realizarlas siendo directoras y protagonistas de su vida. Este manejo de la agencia parece funcionar, y muy bien, en el área profesional, pero ¿qué sucede en otras áreas como la social, familiar, y afectiva?, ¿el desarrollo profesional puede convertirse en un obstáculo para desarrollar otros ámbitos relacionados con la estabilidad emocional y participación social?

En este trabajo de investigación se pretende dar cuenta de la relación entre la capacidad de agencia y la configuración identitaria en una mujer cuyo ámbito principal de vida es el laboral; para después reconocer la importancia del espacio psicoterapéutico como estrategia para la construcción de nuevas estructuras, y el favorecimiento de la confianza y la seguridad para atreverse a incursionar en formas de vida alternativas, más allá del rol laboral, que signifiquen una transformación tanto en sí misma, como en su realidad social.

El presente trabajo es producto de una investigación de corte cualitativo, donde se realizaron siete sesiones de entrevista a profundidad con tinte biográfico a Trizz, una mujer de 46 años cuyo ámbito de desempeño ha sido principalmente el laboral. Comprendemos a la persona desde distintos ámbitos que se influyen entre sí, entre ellos, el subjetivo y el contexto externo. En el ámbito subjetivo se pone énfasis en el análisis de la historia de vida de la entrevistada desde las categorías de

capacidad de agencia y configuración identitaria. Mientras que en el ámbito contextual se exploran los sistemas a los que pertenece y los espacios donde se desenvuelve. Así mismo, las reflexiones y análisis presentados a continuación parten de una perspectiva con enfoque género; esto con la intención de visibilizar los elementos estructurales, culturales e identitarios que están implicados en el desarrollo del tema.

Trizz es una mujer que ha alcanzado un puesto directivo y “éxito profesional”, reflejo del desarrollo de una serie de capacidades y herramientas agenciales, así como de la reconfiguración de su identidad adaptada a sus metas. Es posible observar en esta mujer, desde la infancia, una inclinación y desarrollo de características relacionadas con la responsabilidad, la productividad y la racionalidad como mecanismos de evasión y enfrentamiento a las problemáticas familiares, que la llevaron a refugiarse en el reconocimiento académico y en las recompensas de su compromiso y responsabilidad; esto se reafirmó y mantuvo en su desarrollo profesional y laboral.

La inclinación por la racionalidad y el reconocimiento profesional (productivo) y la negación de lo emocional y relacional, consecuencia, a su decir, de una experiencia negativa, se potencializó en su vida adulta, que la llevó a priorizar su desarrollo profesional y a obtener el éxito deseado en este ámbito. Sin embargo, debido a la etapa actual en su vida, en la que cuenta con más tiempo y un lugar laboral seguro, ha reflexionado sobre aquellos aspectos negados y la necesidad de trabajarlos en el espacio psicoterapéutico.

A lo que Trizz llama “rigidez de su personalidad” se presenta, al mismo tiempo, como un reto y como una limitación de sus capacidades afectivas y emocionales; que también funge como protección para que no aparezcan otros aspectos de su personalidad que la pueden posicionar en un estado de “vulnerabilidad e incertidumbre”. Por ello es importante identificar las características de sus capacidades personales con el fin de redirigirlas al desarrollo de los otros ámbitos de vida para conseguir una vida con mayor equilibrio y bienestar.

Como se mencionó con anterioridad, para la psicoterapia, la comprensión de la persona implica considerar aspectos de la estructura social, más allá de la experiencia individual, por ejemplo, las consecuencias de la modernidad y el género. Hoy en día es un reto comprender la identidad social, así como administrar la propia persona, las relaciones, el tiempo, las prioridades, los espacios. La modernidad, la globalización y todos sus efectos, se reflejan en la construcción de la identidad femenina, la cual se vio condenada por muchos años a la limitación de sus libertades individuales y se encuentra en una constante transformación.

El avance de las mujeres en la conquista de espacios de igualdad se puede reflejar en el aumento de la presencia femenina en el entorno laboral. Esto debe abordarse de una manera no romantizada, partiendo del reconocimiento de un contexto de precariedad laboral y económica, lo cual ha obligado a cientos de mujeres a incorporarse al espacio laboral, no por decisión, sino por necesidad.

Ahora bien, el aumento de la cantidad de mujeres en el entorno laboral no ha sido igual cuando se trata de mujeres que ejercen puestos directivos o de alta responsabilidad, ya que la diferencia en la presencia de mujeres ejerciendo estos puestos es aún alta. Diferencia que se acentúa entre las mujeres que logran ocupar puestos directivos siendo madres o teniendo pareja.

Sin deslegitimar la decisión de aquellas mujeres que eligieron el desarrollo profesional frente al de formar una familia, nos preguntamos el por qué sucede esto.

Las mujeres que son madres y tienen puestos de alta dirección se encuentran en un constante desencuentro entre el desarrollo profesional y el desarrollo de la maternidad, ello sin incluir el desarrollo del mundo afectivo. Lo cual nos lleva a cuestionar el por qué y desde dónde muchas mujeres tuvieron que elegir sobre algo que deseaban y algo que deseaban más, lo cual puede, con el paso del tiempo, cobrar factura en el desarrollo integral y bienestar personal de dichas mujeres.

Muchas mujeres, en la búsqueda de la libertad y al mismo tiempo identificarse como mujeres, han construido, dichas libertades, sobre las mismas estructuras, lo que ha significado para muchas de ellas un obstáculo que las orilla a desistir y/o adaptarse

a las normas sociales, culturales, institucionales y organizacionales patriarcales, que las llevan a adoptar características y tomar decisiones que más que elecciones libres, refieren a elecciones condicionadas.

Lo anterior puede significar para las mujeres una fragmentación de la identidad, donde además esos fragmentos se enfrentan entre sí. Es posible observar la fragmentación de la identidad de las mujeres asalariadas a través de la priorización de ciertos fragmentos en la búsqueda de un desarrollo exitoso en el trabajo, limitando su desarrollo en otros ámbitos.

Ante este panorama, resalta la importancia del trabajo psicoterapéutico para el desarrollo de capacidades agenciales como la libertad, la reflexividad, y la toma de decisiones, orientadas a implementar cambios en su vida que signifiquen mayor bienestar y conciliación entre estos fragmentos. Mediante la aceptación de la coexistencia entre distintos ámbitos de su vida y características personales es posible desarrollar una capacidad de agencia integral, y no limitada, que integre diversos ambientes relacionales, donde se entrelazan la identidad (quién), la agencia (cómo), y la cultura (género).

La problemática presentada resulta digna de atención, porque sin duda irá en ascenso al incorporarse cada vez más mujeres a la vida laboral de alto nivel. Tal situación está ocurriendo actualmente, basta con ver el aumento en la proporción de estudiantes universitarias, lo que abre la posibilidad de que esta vivencia de la mujer pueda convertirse en un conflicto colectivo.

La importancia de incrementar el conocimiento y la investigación sobre el tema planteado hace mayor sentido en profesiones donde las percepciones, criterios e interpretaciones tocan directamente la vida de otras personas. Las y los psicoterapeutas tenemos la responsabilidad de estar vigentes en cuanto a la información sobre los fenómenos sociales que se transforman constantemente. La finalidad es ampliar las posibilidades de atención a personas que manifiestan problemáticas altamente relacionadas con aspectos sociales para poder

profundizar y desarrollar habilidades para atender a nuestras consultantes, dando valor a su experiencia y emociones en puntos críticos.

Este trabajo abre una oportunidad a la psicoterapia para desarrollar estrategias de atención a mujeres que requieren un desarrollo integral en el manejo de la agencia y equilibrio emocional, rompiendo con la relación inversamente proporcional entre el rol laboral-intelectual y el rol relacional-emocional. La investigación social ligada al trabajo psicoterapéutico es una buena oportunidad para que el ejercicio terapéutico trascienda lo individual y complejice el malestar del paciente en relación con lo subjetivo y el mundo que lo rodea, así como la inclusión del tema de la capacidad de agencia en la transformación de dicho mundo.

Algunos cuestionamientos de los que puede partir la psicoterapia para comprender cómo funciona la capacidad de agencia pueden ser los siguientes. ¿Por qué no somos quien decidimos ser?, ¿sabemos que podemos decidir, ser agentes, o lo omitimos por la inercia o por las demandas de nuestro entorno?, ¿cómo la psicoterapia puede ayudar al desarrollo de una capacidad de agencia integral que permita a la mujer, que ve el trabajo como rol protagónico, la administración más equilibrada de los roles que ha dejado de lado, pero que desea desempeñar?, ¿de qué otros elementos se conforman la identidad de las mujeres que trabajan?, ¿cómo hacer que explore otras potencialidades y no se concentre en su rol dominante?, ¿existe desequilibrio emocional? Considero que estas preguntas conducirían a trabajar más eficazmente con mujeres en sus procesos de psicoterapia, generando con esto una aportación social al bienestar de la mujer que ha decidido enfrentar situaciones adversas, sumado a la experiencia que enfrenta su género.

Como psicoterapeutas, estamos obligados a actualizarnos en los cambios sociales y reconocer diversos contextos para poder manejar de manera más crítica las situaciones que enfrentan los consultantes. Se trata no solo de conocer y estar abiertos al reconocimiento de las implicaciones sociales, sino también de favorecer el desarrollo de herramientas en los y las consultantes que les sumen en su proceso de transformación de los espacios, dinámicas y estructuras en las que se

desenvuelven. Lo anterior considerando a la agencia como una capacidad individual pero también social, que tiene que ver con la acción transformadora del entorno.

Entre los aportes del presente trabajo de investigación está el de poner el acento en que el desarrollo del rol laboral-intelectual de la mujer de alta dirección no debería tener una relación inversamente proporcional con el relacional-emocional. Ante esta perspectiva, retomo la noción de “desarrollo de la capacidad de agencia integral”, que, al ser intencionado dentro del espacio psicoterapéutico, puede favorecer el que dichas mujeres logren un mayor equilibrio y bienestar en su vida cotidiana.

I. PROBLEMATIZACIÓN

Esta investigación busca abordar las condiciones estructurales, organizacionales e individuales que enfrentan las mujeres que desarrollan como actividad primordial el ámbito laboral, específicamente en puestos directivos, a partir del análisis de la trascendencia de la capacidad de agencia y la reconfiguración identitaria para el desarrollo profesional exitoso.

A su vez, se busca cuestionar sobre los efectos secundarios de la priorización del ámbito laboral sobre el desarrollo de otros ámbitos, como son el afectivo y familiar, y algunos casos el social. Se reconoce la libertad de elección que tienen las mujeres sobre su propia vida, priorizando el desarrollo de un ámbito de vida sobre otro. Sin embargo, un aspecto indispensable a investigar es qué pasa con aquellas mujeres profesionistas que desean un desarrollo en otros ámbitos de vida con los mismos resultados que en el ámbito laboral.

También se describen las condiciones socioculturales, estructurales y organizacionales dentro de los entornos laborales, relacionados con los valores patriarcales, involucrados tanto en la falta de la presencia femenina en puestos directivos, como la falta de oportunidad que tiene una mujer profesionista a formar una familia o a desarrollar sus otros ámbitos de vida, a diferencia de muchos hombres con altos puestos laborales que perciben un mayor equilibrio. Se intenta analizar esta diferencia por géneros, en el caso de los hombres popularmente se dice “detrás de todo gran hombre hay una mujer”, pero si lo confrontamos ¿Quién está como soporte de las mujeres?

Una primera impresión, es que la sobre exigencia y esfuerzo extra que puede implicar para una mujer acceder a los puestos directivos se relaciona con fenómenos como el *Techo de Cristal*. También se ve directamente relacionado con la división sexual del trabajo, así como la división patriarcal de las esferas de la vida, donde la esfera pública, relacionada con el trabajo, la política y lo social esta tradicionalmente asociada al hombre y la esfera privada, el cuidado y reproducción de la familia a la mujer. Derivado de esto, las formas de liderazgo más reconocidas y buscadas para ejercer puestos directivos o de alta responsabilidad en los entornos laborales, apelan a valores como la competencia, la rigidez, el mando, lo

“objetivo”, que a su vez son valores asociados con los hombres y por el contrario, valores como la expresividad emocional y la sensibilidad son considerados limitantes en el desarrollo laboral y asociados con lo femenino.

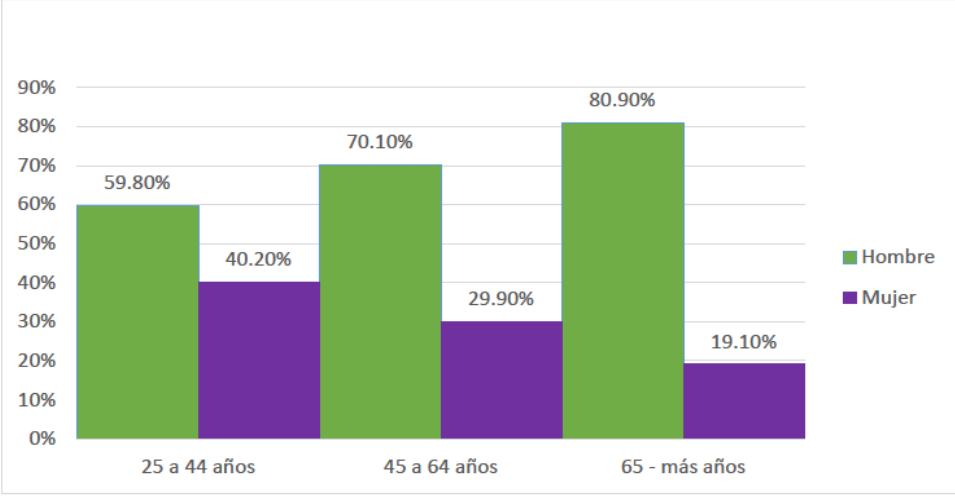
Esta problemática abre nuevos cuestionamientos para ser trabajados desde la psicoterapia y tienen que ver con el bienestar emocional, el auto reconocimiento y la capacidad para manejar la toma de decisiones encaminadas a lograr un desarrollo integral de la agencia que permita encontrar un equilibrio en cuanto al reconocimiento de sus diferentes caras identitarias. Lo cual, implicaría romper con la relación inversamente proporcional entre el rol laboral-intelectual y el rol relacional-emocional, así como la reconfiguración del liderazgo femenino y en general de la valorización de lo que se considera como femenino.

Las problemáticas de la mujer que trabaja derivadas de la construcción identitaria y estructural de género

Si bien la presencia de la mujer en puestos directivos es reducida, la fuerza laboral relacionada con las mujeres es cada vez mayor, pero a esto se ha sumado la doble jornada laboral. Desafortunadamente, en relación con la difícil situación económica de nuestro país, las mujeres mexicanas han tenido que salir a trabajar por subsanar una situación familiar precaria, consecuencia de las condiciones simbólicas y materiales que mantienen en la incertidumbre el acceso sostenido de medios básicos para el desarrollo de la vida (Vara, 2006). Lo que significa que no hay correspondencia entre la inserción de más mujeres a la vida laboral y una mejora en la calidad de vida, lo cual también se relaciona con el tema aquí propuesto.

Para poner en contexto, en 2018 se calculó que 78 de cada 100 hombres y 44 de cada 100 mujeres participaban en las actividades económicas, y en el trabajo doméstico no remunerado fue del 96.1% en las mujeres y el 65.4% en los hombres (Sistema de Indicadores de Género, 2020). Estos datos muestran que, aunque hay un avance porcentual considerable, no es suficiente. En la inserción de las mujeres al trabajo, la diferencia entre la actividad pública y la actividad de la esfera privada mantiene una gran diferencia por géneros. En la siguiente tabla realizada con datos

del INEGI, podemos observar que la presencia laboral de las mujeres disminuye su porcentaje conforme al aumento de edades.



Fuente: elaboración propia con base en datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020).

Lo anterior, puede ser un indicador de cómo ha evolucionado la integración de las mujeres al ámbito laboral, como reflejo de la adaptación a otros tipos de identidades y al incremento de oportunidades a diferencia de sus antecesoras, pero es evidente que se mantiene desigual.

En México las mujeres se enfrentan a diversos conflictos en el desarrollo estable y equilibrado de sus vidas, situación que se ve reflejada en las oportunidades que tienen para desarrollarse profesionalmente. Estos conflictos y desigualdades a las que se enfrentan en el ámbito profesional (y en todos los demás) son consecuencia de una estructura social e ideológica que reproduce y mantiene estereotipos y roles de género que dictan los espacios y formas de comportamiento, expresión y capacidades diferenciados por el género, en donde el hombre y lo atribuido a lo masculino se considera superior a lo femenino. Es por eso que el desarrollo de esta investigación parte desde una perspectiva de género, que contempla de manera específica las desigualdades que enfrentan las mujeres, ya que incorporar esta perspectiva al análisis organizacional, requiere de la contemplación del género

como un sistema dinámico y construido a partir de la interacción de distintos componentes como los biológicos, psicológicos y sociales (Barberá et al., 2002).

Respecto al género, durante siglos la desigualdad se ha justificado basándose en la biología, que apela a condicionamientos naturales, sin embargo, la desigualdad social que enfrentan las mujeres es parte de una construcción social y de ninguna manera es reflejo de la naturaleza (García, 2000). Por su parte Osca (1994) menciona que el sexo biológico determina la pertenencia a alguna de las categorías sexuales, hombre o mujer, sobre las cuales existen una serie de creencias e idealización cultural y estructural, lo cual influye en la construcción de la identidad de los sujetos y su forma de relacionarse. El sistema sexo-género es otro de los factores que forman este tipo de sociedades dominadas por los hombres, a partir de la generación y adaptación de roles de géneros asignados a cada sexo, los cuales se caracterizan por desvalorizar los rasgos femeninos y enaltecer los rasgos masculinos (Millett, 2010, citado en Gómez, 2020).

Amorós (citado en Posada, 2016, citado en Gómez 2020) refiere que el sistema de sexo-género es lo que dota de identidad al patriarcado. Esta identidad patriarcal se refleja en los sujetos a partir de los estereotipos de género, los cuales reproducen y mantienen los atributos socioculturales de las identidades construidas y limitadas por el género, lo que interviene directamente en los comportamientos de las personas. Las identidades de género repercuten en la construcción de las identidades laborales, pero también de manera directa en el desarrollo y ascenso profesional de las mujeres.

Los estereotipos e identidades construidos en torno al género propician las condiciones para que las tareas necesarias para que un hombre pueda realizarse sean delegadas a las mujeres de su entorno (Gómez, 2020). Es decir, las tareas de cuidado y reproducción de la vida necesarias, para que un hombre pueda enfocar su tiempo en desarrollarse profesionalmente, por lo general son realizadas por mujeres, ya sea su madre o su esposa, y si no es una pariente, de igual manera lo más probable es que sea una mujer la que sea su empleada doméstica. Esto se puede reflejar también, en otro fenómeno de precarización laboral para las mujeres,

ya que, la mayoría de las personas que son trabajadoras domésticas, son mujeres, y la mayoría de los directivos son hombres.

Muchas mujeres que trabajan también son madres y “amas de casa”, lo cual conlleva una serie de problemas, sobre esto García (1990) escribe sobre “La dualidad del rol de la mujer trabajadora” donde habla de las problemáticas que enfrenta la mujer al manejar la dualidad de ser ama de casa y trabajar. Y como es que, la combinación del trabajo fuera y dentro del hogar repercute en el desarrollo laboral de las mujeres, también escribe como es que el trabajo puede significar para las mujeres una forma de aliviar parte de los efectos psicológicos derivados del trabajo doméstico. Mientras que Bonaccorsí (2006) discute sobre la desvalorización del trabajo doméstico al no ser remunerado, así como la discriminación laboral y falta de acceso a puestos laborales, capacitaciones o ascensos a las mujeres por su rol familiar. También, está doble carga de responsabilidades domésticas en las mujeres que trabajan, puede generar el desarrollo de ansiedad, baja autoestima o depresión (Blanco, 2006).

Además de esta problemática a la que se enfrentan muchas mujeres que se desarrollan en el ámbito familiar y profesional, la situación global de las mujeres en torno al desarrollo laboral no ha evolucionado de manera significativa desde el 2001, las tendencias mundiales indican que las mujeres continúan con mayores tasas de desempleo, menor participación laboral y diferencias significativas en los salarios a comparación de los hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2014b, citado en Camarena & Saavedra, 2018). Así como la disminución de la proporción de mujeres en el sector laboral a medida que asciende en la jerarquía de la pirámide organizacional (Barberá et al., 2002).

Ante la sobrecarga y limitación a la que se enfrentan las mujeres que trabajan y que son madres y la precarización laboral que enfrentan las mujeres en general, muchas de ellas se han enfrentado a elegir entre uno u otro ámbito. Hakim hace referencia a la teoría de la elección racional interesado en conocer las decisiones que deben de tomar las mujeres que tienen que incorporar su desarrollo profesional, como la elección entre mantenerse dentro de la competencia laboral o

limitar este desarrollo para compatibilizarlo con las obligaciones familiares (Hakim 1996, citado en Barberá et al., 2002). Lo que lleva a muchas mujeres a priorizar el desarrollo profesional sobre los otros ámbitos de vida, y decidir no formar una familia sino una carrera.

Sin embargo, la capacidad y libertad de decisión no garantiza el desarrollo profesional, ya que en muchos casos la preparación y nivel de profesionalización no es suficiente para garantizar que las mujeres puedan acceder a puestos directivos, esto se debe a la falta de reconocimiento y oportunidades de crecimiento profesional que enfrentan las mujeres, relacionado con el fenómeno denominado "techo de cristal" que hace referencia a la barrera y obstáculos invisibles que impiden que mujeres altamente calificadas tengan acceso a altos puestos de poder y responsabilidad en las organizaciones laborales (Morrison et al., 1986; Ramos et al., 2003; Roldán-García, Leyra Fatou & Contreras-Martínez, 2012, citado en, Camarena & Saavedra, 2018).

Además del techo de cristal las mujeres se enfrentan a un "suelo pegajoso" que refiere a las dificultades que tienen las mujeres graduadas para acceder a los primeros años de la formación académica (Torres & Pau, 2011, citado en Camarena & Saavedra, 2018). Lo que refleja que el conflicto es aún más profundo y complejo que una diferencia en las cifras, o la falta de capacidades de las mujeres para desarrollarse de forma equilibrada en varios ámbitos.

Problemáticas y situación de las mujeres en puestos directivos

A pesar de las estructuras y valores de la cultura patriarcal que generan discriminación laboral y obstaculización en el ascenso a cargos de trabajo superiores (Camarena & Saavedra, 2018), existen mujeres que logran ascender profesionalmente y ocupan puestos directivos. Pero los conflictos no se terminan al acceder al puesto directivo. Una investigación realizada por Caralyst (2007, citado en, Godoy & Mladinic, 2009) en la que consultó a mujeres directivas en Estados Unidos y otros países europeos, demostró que las mujeres en estas posiciones se enfrentan a diversas problemáticas, como tener que cumplir con estándares más

altos y recompensas más bajas. Lo anterior derivado de la percepción de las mujeres como líderes “atípicas”, lo que además las obliga a probar su capacidad para dirigir antes si quiera de hacerlo.

En América Latina se realizó un estudio a 120 mujeres directivas, las cuales, en su mayoría, aseguraron que su éxito era resultado de un esfuerzo extra comparado con el de los hombres, así como tener una percepción de que sus colegas superiores y subordinados las someten a formas diversas y difusas de evaluación de desempeño, con estándares superiores a los de sus compañeros hombres (Maxfield, 2005, citado en, Godoy & Mladinic, 2009). Las mujeres que logran acceder a puestos directivos han tenido que enfrentar las estructuras, entornos y convivencias masculinas que caracteriza la construcción de los ambientes laborales.

Además, estas mujeres se enfrentan a la convivencia mayoritaria con colegas del sexo masculino, esto no solo refleja una problemática en el reparto desigual de los puestos, sino que genera la reproducción de valores y comportamientos considerados como masculinos, que directamente puede generar malestar e incomodidad en las mujeres que transitan estos entornos.

No es necesario que las mujeres reciban violencia explícita en los entornos de trabajo, como golpes, insultos o acoso público para que estos espacios les generen malestar y problemáticas en la adaptación. El hecho de enfrentarse a ideologías y comportamientos violentos, pero normalizados, como en el caso de los “micromachismos”; según lo conceptualiza el psicoterapeuta Luis Bonino, que describe estas micro violencias físicas, psicológicas, sexuales y emocionales que mantienen el privilegio masculino (Gómez, 2020), que repercute en la sensación de bienestar en las mujeres, la rapidez con la que se adaptan a un entorno y la seguridad con la que se desempeñan. En estos y otros entornos se han establecido reglas masculinas, invisibles y visibles, que generan mayor dificultad a las mujeres para adaptarse, ya que muchas veces no son consideradas como iguales por sus clientes o colegas, lo que puede llevar a una adaptación de las formas masculinas

de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2014, citado en Camarena & Saavedra, 2018) como herramienta de adaptación.

Algunas investigaciones sugieren que las mujeres en cargos directivos perciben igualdad de capacidades en hombres y mujeres para ejercer liderazgo, en cambio los hombres, por lo general perciben que ellos tienen más probabilidad de ejercer un liderazgo exitoso, y juzgan de manera más severa a las mujeres en puestos de autoridad (Godoy & Mladinic, 2009). Esta percepción se ve reflejada en el esfuerzo extra que implica para muchas mujeres mantenerse y desarrollarse con éxito en el mundo profesional. Al ser espacios que reproducen valores misóginos y patriarcales, que son complejos de reconocer, denunciar y transformar, genera que muchas mujeres se adapten, normalizando este tipo de conductas.

En México hasta hace poco la mujer tenía poca participación en el mundo laboral profesional a niveles directivos, y aunque esto se ha modificado un poco, el crecimiento de la participación de las mujeres es lenta. La Organización Internacional del Trabajo (2014, citado en Camarena & Saavedra, 2018) menciona que las mujeres tienen una participación de 1 por cada 10 hombres en los puestos directivos. De las 500 mejores empresas para trabajar en México, solo 16 se encuentran dirigidas por mujeres (Graglia, 2014, citado en Camarena & Saavedra, 2018). Las cifras pueden verse trianguladas con el análisis acerca de cómo las mujeres, al sentirse intimidadas en espacios laborales mayormente masculinos, desisten.

Para abundar más respecto a los datos anteriores, cifras de INEGI muestran que las mujeres ocupan el 31% de los puestos de alta dirección, pero solo el 7% son miembros de la junta directiva en las empresas mexicanas, La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) calcula que es un 32% y 10% respectivamente (México Evalúa, 2021). Al respecto los datos de La Organización Internacional el Trabajo (OIT) nos muestra la situación mundial de la participación femenina en las juntas de directores, con un 30% (INEGI, 2020). Como se puede observar, a pesar de las dificultades dentro de los espacios de dirección, cada vez será más común ver a mujeres mexicanas en puestos directivos, pero en este

momento, existe un segmento reducido de mujeres que logran ingresar a estos puestos. Basándonos en los datos mostrados podemos pensar tentativamente que el rezago de las mujeres en puestos directivos es un reflejo de las problemáticas derivadas de los roles de género hegemónicos, como lo son la división sexual del trabajo y la división de las esferas sociales.

Derivado de la división de esferas sociales y de la socialización por sexos, lo femenino se considera como pasivo, mientras que lo masculino es asociado con la competitividad, agresividad y determinación, cualidades relacionadas con el éxito y la capacidad de dirigir, mismas que se ven reflejadas en los puestos laborales que ocupan los hombres y las mujeres (Organización Internacional del Trabajo, 2014, citado en Camarena & Saavedra, 2018). Además, los roles masculinos están asociados a la promoción de cambios, lo que conlleva a que en ningún momento las mujeres sean consideradas como promotoras de cambios (Gómez, 2020). Se concluye que, la asertividad, el control y el liderazgo son rasgos de la conducta masculina, mientras que la cooperación y dependencia interpersonal, son rasgos de la conducta femenina (Eagly, Wood & Diekman, 2000, citado en, Barberá, Ramos & Candela, 2011). Así, estos estereotipos permean en gran medida la posibilidad de que las mujeres sean líderes en entornos laborales.

Respecto al liderazgo, algunas investigaciones indican que tanto hombres como mujeres perciben que las características agenticas asociadas al éxito en puestos directivos se relacionan con valores masculinos, Schein (2001) describe este fenómeno en una oración: “pensar en un gerente es pensar en un hombre” (citado en, Godoy & Mladinic, 2009 p. 676). La asociación de características masculinas con el éxito en entornos laborales es una de las barreras psicológicas más significativas que enfrentan las mujeres para ocupar puestos directivos.

Entonces, la división sexual del trabajo refuerza los estereotipos en torno a lo femenino, designado a lo privado y al cuidado, que por consiguiente no empata con el desarrollo profesional, provocando limitaciones estructurales y organizacionales para las mujeres trabajadoras. Y a su vez, limitaciones subjetivas y personales que lleva a la mayoría de las mujeres en puestos directivos, a adoptar características

en su personalidad y estilos de vida, que se oponen al reconocimiento de aquello que es considerado como femenino, como la emocionalidad, la afectividad y las relaciones interpersonales.

La acción y problemática de la capacidad de agencia y la construcción identitaria de las mujeres que priorizan el ámbito laboral

Este trabajo busca describir y reconocer las capacidades y procesos personales, como la capacidad de agencia y la reconfiguración identitaria, que han llevado a cabo las mujeres que logran acceder a puestos directivos, a pesar y en contra de las estructuras sociales y organizacionales del mundo laboral. Con respecto a las mujeres que se desarrollan en el ámbito laboral, han tenido que adaptarse a las reglas no oficiales que rigen los entornos directivos, y a ser más visibles en las "redes informales del poder real" (Barberá, 2000b, citado en, Barberá et al., 2002). Lo cual refleja la adaptación identitaria a los valores requeridos y el desarrollo de capacidades agénciales, ya que no solo aprenden a adaptarse, sino a visibilizar su presencia y labor para ascender laboralmente.

La investigación considera que en gran medida los logros profesionales de las mujeres se deben a la capacidad agencial que desarrollan, lo que implica el desarrollo de una serie de herramientas de planeación y acción, que les permite desarrollarse de manera satisfactoria y protagónica en sus vidas.

Aunque la capacidad de elegir de manera voluntaria y consciente el desarrollo del ámbito laboral sobre los otros que tradicionalmente se pensaba, como un descuido, un acto egoísta o una falta de capacidad para desarrollarse profesional y familiarmente, se sabe que las mujeres tienen la libertad y capacidad de elegir sobre su vida, sin embargo, se requiere hacer cuestionamientos que busquen problematizar esa "elección". Es necesario visibilizar las necesidades de otras mujeres que ocupan estos espacios de éxito y que desean desarrollarse en otros ámbitos con la misma capacidad, pero que se enfrentan a las estructuras que limitan el libre desarrollo de las mujeres y que condiciona sus capacidades e identidad, volviéndolos problemáticos en su desarrollo y bienestar.

Las mujeres que logran ejercer puestos de liderazgo además de hacer uso de su capacidad de agencia, construyen su identidad, a partir de aquellos referentes específicos que le sean considerados más útiles para su desarrollo profesional. Específicamente las mujeres que han logrado acceder y ascender a los puestos directivos se ven orilladas a asumir formas de dirección más demandadas, asociadas a liderazgos masculinos, relacionados con la agresividad y la competitividad (Camarena & Saavedra, 2018). Entonces las mujeres además de demostrar sus capacidades profesionales deben asumir ciertos rasgos identitarios, como un carácter fuerte, agresivo y autoritario asociados tradicionalmente a los hombres, para ser aceptadas como líderes profesionales (Godoy & Mladinic, 2009). Demostrar sus capacidades y adoptar actitudes masculinas para lograrlo, pone a las mujeres en una situación compleja, puesto que las encasilla a ser de una manera determinada para logar su cometido, o las lleva a desertar.

Como se ha mencionado, la capacidad de agencia y la configuración de la identidad son las categorías principales utilizadas en el análisis y problematización de la participación de las mujeres en puestos directivos. Partiendo de la definición de la agencia como la herramienta de planeación-dirección-acción, que tienen los sujetos sobre su vida, que a su vez permite construir, mantener, deconstruir, fortalecer o debilitar los referentes identitarios de la persona, con el fin de potencializar el desarrollo del sujeto.

En este estudio, la agencia juega un papel protagónico, ya que el objetivo va encaminado a dar cuenta del desarrollo de la capacidad de agencia de una mujer que tienen como referente identitario el ámbito laboral y, cómo es que, debido a la priorización del desarrollo de este ámbito, esta capacidad llega a tener un desarrollo diferente en otros de sus ámbitos de vida, manifestando una capacidad de agencia desequilibrada que trae consecuencias psico-emocionales.

La mujer que da prioridad a lo laboral generalmente se esfuerza por potencializar su capacidad de agencia en ese ámbito, y en consecuencia le es más difícil desarrollar su potencial en otros aspectos indispensables para el bienestar emocional, me refiero a aspectos sociales y afectivos. Dicha dificultad de desarrollo

fuera de lo laboral no se visualiza hasta que se logra cierta estabilidad en el laboral, ya que en ese punto se confronta cierta “incompatibilidad social” con roles que se han convertido en desconocidos y difíciles de afrontar, ya que sus características no se adaptan a los moldes tradicionales.

Como se ha mencionado, la identidad es una construcción dinámica del sujeto, sin embargo, la identidad se deriva del deseo ambiguo de los sujetos de seguridad. Por lo tanto, este deseo de seguridad puede llevar a las personas a adoptar rasgos identitarios estimulantes a corto plazo, pero, a largo plazo colocan a las personas en dilemas que aumentan la vulnerabilidad al desarrollo de ansiedad (Bauman, 2005). El reto de la psicoterapia en este tipo de casos podría ser, lograr una construcción de identidad equilibrada en la mujer, permitiéndole no sentirse acorralada, sino satisfecha de su construcción identitaria laboral y con la habilidad de adaptar otros elementos a la construcción de su identidad.

Esta investigación tiene la intención de aportar bases teóricas que sirvan al desarrollo de propuestas psicoterapéuticas, que incentiven la transferencia de la capacidad de agencia que se manifiesta en el ámbito laboral, en otros ámbitos de la vida; y que pueda servir como herramienta para armar el rompecabezas identitario en mujeres que han dado prioridad al desarrollo laboral. Dicho propósito se lograría a partir de la recolección y análisis de información que sirva para entender de manera profunda y crítica la naturaleza de la problemática, además facilitaría el abordaje del tema para la conducción de cambios, tanto individuales y organizacionales que favorezcan el desarrollo del bienestar personal, afectivo, relacional y emocional.

El hecho de que algunas mujeres den prioridad al ámbito laboral frente a otros puede ser en detrimento del desarrollo de otros ámbitos como el emocional y el relacional; lo cual puede traer como consecuencia una sensación de “desequilibrio” y déficit en el cuidado de sí misma.

Entiéndase lo anterior, como una ausencia de estabilidad emocional y de bienestar psico-emocional.

Las trampas de la globalización y el patriarcado

Este trabajo parte desde la psicoterapia, pero también toma en cuenta aspectos sociales, como el hecho de que cada día vivimos en un mundo que interacciona e intercambia información de forma instantánea. Y otras transformaciones del mundo contemporáneo, que tienen efectos y consecuencias en las mujeres, provocados por la globalización que dinamiza la vida, el mercado y el trabajo.

La modernidad y la globalización han favorecido a la mujer y su apropiación del entorno común, aportan a la obtención de derechos y una mayor libertad favoreciendo su papel en la vida diaria logrando: emancipación, ingreso masivo a la vida laboral y reducción del tamaño de la familia. Es posible observar las transformaciones positivas que el progreso del mundo contemporáneo trae, pero también debemos observar nuevos fenómenos sociales que atraviesan a las mujeres porque son temas de actualidad y de suma importancia para los estudiosos de las ciencias sociales, la psicología, entre otras.

Al respecto Giddens (2000), aborda el tema desde diferentes conceptos de análisis como: globalización, riesgo, tradición, familia y democracia, cada uno de ellos relacionados con la realidad social que vivimos en la actualidad y con cómo influye en la constitución del yo de la mujer que vive como rol principal el laboral.

Derivado del fenómeno de la globalización, en la actualidad es imposible concebir la cultura, el comportamiento y las costumbres bajo formas “puras”, salvo en comunidades tradicionales que tienen poco o nulo acceso de la tecnología y la comunicación, así como en aquellas que resisten activamente al fenómeno de la globalización. A pesar de que la globalización y la modernidad abogan por una supuesta libertad y aumento de la oferta de identidades, surge una paradoja en ello: la homogenización del pensamiento y las identidades, lo que nos hace cada día más similares a las demás culturas y a la vez más diferentes a la nuestra. El estar comunicados en todo momento nos trae aprendizajes que influyen y transforman, nuestra vida, en ocasiones facilitándola, y en otras complicándola.

Respecto a la globalización y los cambios en la libertad para las mujeres, podemos pensar que para el sector conservador es sencillo asumir que antes la mujer se sentía satisfecha en la vida más fácilmente, a través de un desarrollo de vida basado en roles de género otorgados y aceptados socialmente, sin cuestionar los aspectos profundos de dominación, que llevaban a la aceptación de las imposiciones de género. Los discursos conservadores además de invisibilizar lo anterior no ponen en cuestión aspectos actuales, que siguen dificultando el acceso libre y digno de las mujeres a estos espacios. Estos discursos pueden caer en reduccionismos y en romantizaciones del pasado, postulando un regreso a los valores tradicionales, en lugar de la transformación de esos mismos valores y estructuras tradicionales que generan problemáticas específicas para las mujeres, que requieren respuestas desde el presente y para el futuro, y no desde el pasado.

La imposición de valores tradicionales que se contraponen al desarrollo de libertades que el mundo moderno ofrece, significa para muchas mujeres un conflicto social y personal, porque su libertad a la vez se contrapone con los valores socialmente aceptados. La contraposición con valores socialmente aceptados puede llevar a un estado de incertidumbre y fragmentación identitaria porque se experimenta una pérdida de referentes, al no contar con modelos aspiracionales, referentes identitarios, ni pertenencia a otros grupos de mujeres con valores diferenciados.

Como vemos, la globalización no es algo que ocurre y afecta solamente a sistemas sociales o a lo exterior al individuo, este fenómeno se refleja en el “aquí adentro” e influye en los aspectos personales de la vida de los sujetos (Giddens, 2000). Por ello es oportuno desde el ámbito psicoterapéutico considerar aspectos sociales como la globalización, pues influye en el desarrollo del individuo, pero reconociendo la implicación de los sujetos en la transformación de estos fenómenos, no solo en su reproducción, sino como transformadores de su entorno.

El capitalismo en su etapa neoliberal es un fenómeno que hace al grande crecer más, y al pequeño lo condena a desaparecer. Las luchas de las mujeres que han antecedido a la mujer que hoy tiene oportunidad de incursionar en la vida laboral,

se han visto cooptadas por los intereses del mercado, pues este enarbola algunas demandas de las mujeres[1] para el acceso a espacios de trabajo, pero adapta dichas demandas a sus necesidades, no a las de las mujeres.

La mujer que logra incursionar en estos espacios sabe que su éxito y permanencia depende de su capacidad de aprovechar y adaptarse a las oportunidades que la globalización le da, bajos sus formas y exigencias, las cuales comúnmente en el ámbito laboral son formas que en lo profundo se rigen por valores patriarcales tradicionales. Este cambio en la incorporación de la mujer a la vida laboral tiene dos caras, ya que no se da únicamente en sentido positivo con el objetivo de la realización personal de la mujer, como sería de esperarse, sino que esta circunstancia es aprovechada para dinámicas de explotación patriarcal y capitalista, que terminan subordinando y coaccionando, nuevamente, a las mujeres.

Además de los elementos de coerción que utiliza el patriarcado, manifiestos en recursos ideológicos, políticos, económicos y/o físicos para mantener su privilegio sobre las mujeres, existe el "patriarcado de consentimiento", que se genera por la reproducción voluntaria de las mujeres, a partir de actos que se consideran voluntarios, pero que en realidad refieren a la adaptación del patriarcado a las nuevas formas sociales (Saltzman, s.f., citado en Gómez, 2020).

Para Hirata y Kergoat (s.f., citado en, Kandel, 2006) la división sexual del trabajo desde un punto de vista histórico apareció de manera simultánea al capitalismo y con base en el establecimiento del trabajo asalariado, el cual depende del trabajo doméstico. Del nacimiento del capitalismo a la actualidad las formas de esta división sexual del trabajo han evolucionado en relación con la producción capitalista. No significa que el desarrollo profesional femenino sea una trampa, y que se tenga que regresar a lo tradicional, más bien significa que el patriarcado, pero sobre todo el capitalismo, son capaces de adaptarse. Esta adaptación del patriarcado y el capitalismo conlleva a que las mujeres también se adapten a las formas de

[1] Sin dejar de cuestionar y visibilizar que esta apertura a las mujeres no se da de forma general y sigue siendo condicionado no solo por aspectos de género, sino otros aspectos del contexto, que generan privilegios para ciertas mujeres, pero sigue negándolos a otro sector.

reproducción laboral y familiar patriarcales, que han sido tradicionalmente masculinizadas, que las limitan o condicionan entre el desarrollo de uno u otro ámbito de vida.

Así la mujer que deja de lado el ámbito familiar y da prioridad a lo laboral, que es el sujeto de estudio para este trabajo, experimenta dificultades, ya que forma parte de una minoría, más en países como México; donde esta forma de vida todavía es muy criticada socialmente, y está en construcción el lugar para este tipo de mujer. Esta mujer ha vivido cambios más drásticos en los últimos años, ante la demanda de igualdad de género la mujer de hoy tiene una gama más amplia de posibilidades para desplegar su identidad: es madre, pareja, ama de casa, sustento del hogar, profesionista, entre otros. Algunas de estas "identidades" las adopta por voluntad propia y otras por ser atropellada por las circunstancias. Pero ¿Qué tan compatibles logran ser unas con otras? ¿Es posible decidir la jerarquía entre ellas o se van ajustando por inercia? O mejor aún ¿Es posible eliminar las jerarquías entre ellas?

Liderazgo femenino, agencia, identidad y psicoterapia: hacia la construcción de un desarrollo de vida equilibrado

Los cambios y la incorporación de las mujeres al mundo laboral, específicamente en el ámbito directivo, además de lento y obstaculizado, se enfrenta a otras complicaciones tanto personales, como socio-estructurales, consecuencia directa de la reproducción y manteamiento ideológico, relacional y organizacional, basados en estereotipos y roles de género. Es posible observar una flexibilización de los estereotipos y roles de género por la incorporación de los estereotipos femeninos en muchos de los rasgos considerados tradicionalmente masculinos, sin que se hayan eliminado los otros considerados como femeninos (Baron & Byrne, 2004; Eagly & Mladinic, 1994, citado en, Godoy & Mladinic, 2009). Los cambios en los roles de género les permiten a las mujeres adaptarse a nuevas realidades sociales, pero estas se construyen sobre los modelos de convivencia tradicionales que permanecen (Godoy & Mladinic, 2009).

Las mujeres que logran trasgredir los roles de género impuestos pueden llegar a tener tan interiorizados los antivalores patriarcales, que esto les genera sentimientos de culpa y fracaso ante su situación (Bosch, Ferrer & Alzamora, 2005). De esta manera, terminan desarrollando la metáfora de la profecía autocumplida, utilizada para explicar cómo la cultura organizacional limita el desarrollo físico y social de las mujeres, impregnándose en su psique la primicia de que las mujeres no sirven para trabajar, por tener ciertos aspectos de carácter y actitudes, lo que las lleva a abandonar su desarrollo profesional, o a negar de forma consciente o inconsciente aquellos valores otorgados a lo femenino, con el fin de demostrar sus capacidades laborales. Esto se podría ir transformando, si se difunden como valiosos, aquellos modelos de actuación considerados como femeninos, que pueden llegar a aportar valores aprovechables en los entornos laborales (Barberá et al., 2002).

También es importante que se resalte el papel de la “diferencia con equidad”, que es distinta a la “mismidad”, es decir, no se trata de copiar y adaptarse a los roles masculinos, sino de desarrollar formas de liderazgo desde las características referentes al sexo como seres biológicos y al género como constructo social (Contreras, Pedraza & Mejía, 2012). Por su parte la perspectiva de Jacobson (1999, citado en Barberá et al., 2002) concibe la trascendencia de la diversidad como un valor a explotar y no un problema a tratar, lo cual sostiene otro tipo de ideologías que dan apertura a nuevas formas de hacer las cosas, aprovechando los recursos y capacidades de los sujetos. En el caso de las mujeres entiéndase la mayor facilidad que tienen para el trabajo emocional y la empatía que generan un entorno apto para la organización productiva como un recurso importante (Camarena & Saavedra, 2018).

Por su parte Manni (2010), aborda la transformación de las representaciones sociales e identidades “genéricas” de las mujeres profesionales, planteando que los cambios producidos en el mercado de trabajo por el aumento de la actividad de las mujeres en diversas actividades con una mayor profesionalización han generado un especial interés en conciliar su desarrollo profesional con los roles socialmente

adjudicados al género femenino. A pesar de que este trabajo parte de la concepción de una mujer agencial y autónoma, que prioriza de manera voluntaria el trabajo sobre otros ámbitos de vida, se cuestiona aquellas mujeres que buscan desarrollar de manera conjunta y equilibrada al ámbito laboral, el ámbito familiar y afectivo.

Considerando los ámbitos afectivos y familiares, no como obligados por el género, sino partiendo del desarrollo integro de los sujetos, ya que como algunas posturas refieren, la familia es una fuente irremplazable de satisfacción del individuo, por lo que a pesar de la doble jornada y la falta de disponibilidad que muchas mujeres que trabajan atraviesan, refieren la familia como motor (Chinchilla et al., 2005). Los empleados en general se ven beneficiados de las medidas organizacionales que buscan conciliar el trabajo-familia, se sientes más realizados y menos estresados, existe evidencia que plantea que el manejo adecuado de las necesidades familiares de los trabajadores, trae consigo una mayor satisfacción laboral y con ello el aumento del rendimiento y productividad dentro de la organización (Jiménez & Gómez 2015).

Existen otro tipo de posturas que abordan este fenómeno y las consecuencias derivadas de esta problemática, para autores como Thomas (2002) las bases de la feminidad se encuentran en incertidumbre, por la falta de un modelo aspiracional preestablecido, para él, existe un peligro social consecuencia de que la mujer adopte un rol masculino, desconociendo y negando, lo que considera como derivado de la naturaleza humana, ante esto plantea la importancia de la dualidad en las mujeres. De la misma forma para Helen Fisher (2000, citado en, Pulido 2014) los hombres y mujeres son distintos porque ambos tienen sus propios dotes naturales, que las nombra como “capacidades innatas”.

Sin embargo, existen diversos estudios que sustentan que la construcción del género está determinado más por una construcción cultural, que por cualidades naturales derivadas del sexo biológico, ya que los estereotipos y roles de género se imprimen desde la niñez y construyen la identidad y personalidad a partir del proceso llamado por Schiffman y Kanuk (2005, citado en Contreras, 2012) aprendizaje observacional, en el cual a temprana edad se comienzan a imitar las

características que le son atribuidas a cada género. Entonces esto hace que no sea suficiente el cambio estructural que permite el acceso a ciertas mujeres al ámbito laboral, sino que se requiere de la transformación de las estructuras ideológicas y culturales.

Valle (citado en Fernández, 2015, citado en Gómez, 2020) expone las diferencias entre la incorporación de las mujeres al ámbito laboral y de los hombres al ámbito familiar, ya que este cambio no ha sucedido a la inversa, con la misma cantidad de hombres encargados del cuidado familiar. La encuesta Nacional sobre Uso del tiempo (ENUT) del 2019 (Ordaz, 2020) indicó que el 66% del tiempo de las mujeres lo ocupan en el trabajo no remunerado y el 30% de su tiempo en el ámbito laboral, mientras que los hombres ocupan el 30% de su tiempo en el trabajo doméstico y el 67% en el laboral.

La tasa de participación de mujeres y hombres en el trabajo doméstico no remunerado fue de 96.1 y 65.4 por ciento respectivamente (INMUJERES, 2018). Las mujeres destinan en promedio 25.7 horas a la semana para labores dentro del hogar, mientras los hombres ocupan 11 horas para la misma actividad, a pesar de que ambos estén en el campo laboral, revelaron cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, citado en, Ordaz, 2020). Las mujeres a pesar de trabajar y proveer materialmente siguen siendo las principales responsables del cuidado de la familia, por lo que muchas mujeres descuidan su desarrollo profesional, o descuidan su desarrollo familiar.

Como respuesta al posible descuido del ámbito familiar por parte de las mujeres trabajadoras, en algunos países como Estados Unidos, Canadá y Gran Bretaña las organizaciones laborales han implementados medidas que buscan generar un desarrollo más equilibrado y participación en el ámbito laboral, como flexibilidad o ayuda familiar. Sin embargo, estas prácticas siguen siendo difundidas como medidas femeninas, lo cual puede provocar el efecto contrario del que pretende, manteniendo la idea de que son las mujeres quienes deben de asumir toda la responsabilidad doméstica (Barberá et al., 2002).

Además, como sociedad es importante que se le dé el mismo valor a la producción de riquezas que a la generación de relaciones y afectos, con el fin de que las personas por igual puedan llegar a desarrollarse y escoger con libertad los elementos que conformen su identidad (Barberá et al., 2002). Principalmente en las mujeres, ya que siguen siendo más vulnerables, lo que se puede ver en la autolimitación que muchas realizan, cuando evitan la promoción, por los costes personales que el ascenso profesional puede implicar (Cuadrado & Morales, 2007, citado en Camarena & Saavedra, 2018).

También, es posible encontrar distintas propuestas que buscan la transformación de los estilos directivos clásicos, de un jefe único que ordena, sugiriendo nuevas formas directivas que consisten en liderar, no en mandar, para conseguir de manera conjunta resultados (Barberá et al., 2002). Ante esto, los rasgos comúnmente asociados y desarrollados por las mujeres están siendo reconocidos como valores aptos en estas nuevas formas de liderazgo. La Organización Internacional del Trabajo (2014ª, citado en Camarena & Saavedra, 2018) reconoce que los atributos considerados como femeninos, como la integridad, sinceridad, cooperación y diligencia, son considerados de forma más recurrente como cualidades que le dan valor a la imagen de una empresa.

El liderazgo orientado a las personas o de estilo transformacional, es aquél que promueve la participación de los miembros del equipo, la cual, ha sido una capacidad relacionada con las mujeres en el entorno laboral directivo, ya que logran mayor participación de los miembros (Barberá et al., 2002). Así como otras capacidades consideradas como innatas para la mujer, como la habilidad verbal, la sensibilidad emocional, la empatía, la paciencia, la capacidad para pensar y hacer varias cosas simultáneamente, talento para crear redes, tendencia a la cooperación y al conceso (Fisher, 2000; Pulido, 2014). Dunker (2002, citado en, Contreras, Pedraza & Mejía, 2012) menciona que los hombres y las mujeres tienen estilos diferentes de liderazgos, por una parte, las mujeres tienden a ser más participativas, democráticas y con tendencia a la cohesión, al contrario de los hombres que se centran en la competencia, poder, mando y control.

Según la OIT, la presencia de más mujeres en puestos directivos mejora el desempeño de las empresas, aumentando hasta en un 20% su rentabilidad. Un sondeo a casi 13.000 negocios en setenta países se encontró que el 60% de empresas con mujeres directivas, tuvieron beneficios no solo en ganancias, sino en reputación y creatividad (ONU, 2019). Estas aperturas ideológicas y organizacionales, así como la progresiva profesionalización y presencia de las mujeres en puestos directivos, tiene un reflejo significativo y positivo a nivel personal por el nivel de autoestima, motivación y sentido de autoeficacia, y en lo social, al influir en los prejuicios sociales sobre las capacidades femeninas de liderazgo (Barberá et al., 2002).

Nos encontramos en un contexto favorable para implementar medidas que fomenten la capacidad de agencia, desde el reconocimiento y apropiación de los rasgos asignados por el género, lo cual, pueda ayudar a transformar aquello concebido como debilidad, en fuerza y a cambiar los entornos no adaptarse a ellos. Logrando un equilibrio en su vida, adaptando el desarrollo laboral a sus otros ámbitos de vida, y no su vida entera al desarrollo de lo laboral.

Como resultado de mi investigación teórica y revisión de los trabajos sobre el tema, reafirmo mi postura ante la pertinencia y necesidad de profundizar en el tema de las características de conformación de la capacidad de agencia de la mujer exitosa que trabaja a niveles directivos, la relación con la conformación identitaria y el desarrollo conjunto de su vida, ya que es una problemática latente para mujeres que priorizan su desarrollo laboral en México. Es importante que las y los involucrados en el bienestar emocional por medio de la psicoterapia, tengamos en cuenta esta problemática desde una perspectiva más crítica y profunda, que dé una idea más clara de la situación y las posibles formas de abordarla en el consultorio, ya sea de manera anticipada/preventiva cuando la mujer inicia su vida laboral, o a manera de solución/re configuración, cuando la mujer lleva un largo periodo inmersa en la vida laboral y requiera apoyo en el desarrollo de su capacidad de agencia en otros ámbitos.

En la disciplina psicoterapéutica se requiere de la intervención, a partir del conocimiento adquirido, que modifique el comportamiento para lograr un mayor nivel de bienestar individual y colectivo (Sánchez-Cánovas & Sánchez, 1994, citado en, Bosch, Ferrer & Alzamora 2005). En muchos casos las psicoterapias tradicionales, que han sido nombradas por algunas autoras como psicoterapias patriarcales, no solo brindan respuestas limitadas a las requeridas por las mujeres que han sufrido violencia de género, sino que también han servido para reforzar los mitos y estereotipos; así como el sentimiento de desamparo de aquellas mujeres que paradójicamente van a psicoterapia buscando una solución, por lo que es necesario que se cuestionen los aspectos sociales (Bosch, Ferrer & Alzamora 2005). Con el fin no solo de entender el contexto como profesionales, sino de trabajar en el consultante la capacidad de cuestionar y transformar su entorno.

Aportes de la investigación

La pertinencia de este estudio se debe a la falta de producción de investigaciones recientes, que contemplen el fenómeno de la incorporación de las mujeres a puestos directivos, con relación al desarrollo de la capacidad de agencia y la configuración identitaria, desde una perspectiva de género. Siendo la finalidad de producción de este material, hacer una aportación al área de la psicoterapia, generando información referente a:

- Los detonadores de desarrollo de la capacidad de agencia.
- Las características de la capacidad de agencia de la mujer que trabaja en niveles directivos.
- Las características de la configuración identitaria de la mujer que trabaja en niveles directivos.
- Cómo aprovechar la capacidad de agencia desarrollada en el ámbito laboral para el desarrollo del bienestar emocional integral.

Este trabajo resultará enriquecedor para el desarrollo de otras clasificaciones que sirvan de guía de análisis, y den una respuesta más específica a la evaluación de la calidad y existencia de la capacidad de agencia, en los diferentes roles que se

desempeña una mujer, para convertirse en una mujer equilibrada, al protagonizar y dirigir su participación en los distintos roles de su vida.

Preguntas de investigación

- ¿Cómo se conforma la identidad de la mujer cuyo ámbito principal de vida es el laboral?
- ¿Qué características tiene la capacidad de agencia de una mujer cuyo referente identitario principal sea el ámbito laboral?

Objetivos

- Identificar cómo la capacidad de agencia que desarrolla la mujer que prioriza lo laboral limita esta misma capacidad en otros ámbitos de vida, el papel que juega este ámbito y su coacción en la conformación identitaria para responder a las siguientes interrogantes de investigación.
- Dar cuenta del desarrollo de la capacidad de agencia de una mujer cuyo referente identitario principal es el ámbito laboral.
- Proponer recomendaciones que sirvan como base en el desarrollo de estrategias psicoterapéuticas, que contemplen de manera conjunta la capacidad de agencia, la reconfiguración identitaria de los sujetos, así como el reconocimiento de las implicaciones de género y de la experiencia de las mujeres, en la búsqueda bienestar emocional, personal, profesional y social de las mujeres.
- Brindar a la psicoterapia información actualizada para el desarrollo de estrategias y herramientas para consultas con un criterio de respuesta y seguimiento amplios en mujeres que priorizan el ámbito laboral.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Agencia

Un concepto clave para esta investigación es el concepto de agencia, ya que se asocia con la interrogante de cuáles son las características particulares, que desarrollan las mujeres que tienen como referente identitario predominante el ámbito laboral, para saber cómo puede llegar a influir el desarrollo de la agencia en el desarrollo de otros ámbitos como el afectivo, social y familiar. Este concepto está vinculado al desarrollo de estrategias de psicoterapia, encaminadas a lograr un desarrollo satisfactorio y sano en las mujeres, así como proveerlas de estrategias para aprovechar sus capacidades de agencia de manera integral.

Al hablar de la agencia, hablamos de las personas como actores protagónicos o agentes activos de su vida, pero también hacemos referencia a acciones que pueden llegar a tener impacto sobre otras personas, cosas, el espacio y el tiempo (Gómez & Zohn, 2013). Es decir, la agencia como la entendemos en esta investigación tiene que ver con la gestión y la capacidad de dirigir la propia vida, pero también tiene que ver con una perspectiva social, el impacto de la agencia en el afuera.

2.1.1 Definición de agencia

En sentido estricto la agencia tiene que ver con la capacidad y competencias que tiene el ser humano para ser autónomo, fijando metas y siendo protagonista y director de su participación en el mundo. Entonces el interés en este estudio radica en identificar las características y competencias que desarrolla una mujer cuyo desarrollo primordial sea el laboral. Dicho de otra manera, qué características y competencias moldean la capacidad de agencia de mujeres que priorizan el ámbito laboral.

El psicólogo Kagitcibasi (2005), ha definido la agencia como “el grado de funcionamiento autónomo” (p. 404). La agencia está relacionada con la capacidad de autogobierno, ya que requiere de la autonomía de las personas para su desarrollo. Para el economista Amartya Sen (1985) la agencia es “aquello que una persona tiene la libertad de hacer y lograr en búsqueda de las metas o valores que

él o ella considere importantes" (p. 203). Es de la postura conversacional, que la agencia por si sola implica un proceso liberador, que le permite al sujeto darse cuenta o generar nuevas posibilidades.

La agencia no solo es una herramienta instrumental para la toma de decisiones, sino que está implicada la expansión o creación de las posibles decisiones (Gómez & Zohn, 2013). Las capacidades y herramientas agenciales de los sujetos son determinantes para lograr los objetivos que se proponen, y a su vez determinan la construcción de los objetivos y la toma de decisiones para lograrlos, es decir sus objetivos y decisiones estarán determinados a partir de las herramientas y capacidades que el sujeto perciba en sí.

Por otra parte, en la agencia se incorporan la motivación, intención, significado y propósito que los sujetos reflejan en cada acción (Kabeer, 1999b; Sen, 1999). Así como los objetivos, acuerdos, obligaciones y la concepción que el sujeto tenga sobre lo que está bien (Sen, 1985). Para Bandura (1996; 1998; 2001) la agencia está vinculada con la autoeficacia, y propone que los individuos poseen un sistema propio, que les permite ejercer cierto grado de control sobre sus pensamientos, sentimientos y acciones.

Además de la agencia personal, que requiere del desarrollo de actitudes y herramientas individuales, existe también la agencia por delegación, en la que se requiere de otros para obtener los resultados buscados, así como la agencia colectiva, que se ejerce por el esfuerzo social coordinador e independiente. Dentro de este concepto es importante reconocer el desarrollo de la agencia desde el contexto, considerando a los sujetos como productores y productos de los sistemas sociales (Bandura, 2011).

Autores como Gómez y Zohn (2013) consideran que la agencia implica el cuestionamiento sobre la autoría de las personas, ya que, es un proceso que implica capacidades relacionadas con la toma de decisiones, el impacto que generan las acciones sobre los otros y el entorno, así como el reconocimiento de su propia experiencia. La agencia también ha sido definida como la capacidad de

los sujetos para el autogobierno, y como un componente de la autonomía funcional, de actitudes y emocional.

2.1.2. La agencia y la psicoterapia

A pesar de que el término agencia ha sido trabajado principalmente por la política y la sociología, también es de interés para la psicología y la psicoterapia por su carácter subjetivo y personal. Aunque la importancia de la agencia se ha abordado desde distintas perspectivas de la psicoterapia, como elemento que puede llegar a marcar los propósitos del cambio en los consultantes, existe poca producción académica que describa la relación entre el cambio psicoterapéutico y el desarrollo de la agencia (Gómez & Zohn, 2013).

Finalmente, la capacidad de agencia puede ser utilizada por la psicoterapia como un detonador e impulsor de cambio y desarrollo del bienestar voluntario del consultante. Según Sen (1999, citado en, Dreze & Sen, 2002) la agencia es un elemento que integra la libertad y ambas son necesarias para el desarrollo.

En síntesis, se puede rescatar que los diversos autores relacionan la agencia con decisión, libertad, autonomía, los cuales son elementos necesarios para lograr dentro del proceso terapéutico un progreso de cambio exitoso y bienestar emocional en el individuo.

2.2. Identidad

La identidad como tema de estudio ha sido de interés desde la década de los noventa para distintas disciplinas como la antropología, la geografía, la filosofía, la sociología, la historia, la psicología y los estudios políticos (Jenkins, 2004). La identidad, es un término que ha estado bajo la mirada científica desde la publicación de “Childhood and Society” por Erik Erikson en 1950 (Schwartz, 2007). Sin embargo, a pesar de ser un tema tan estudiado, su entendimiento es muy diverso para cada autor, lo que lo convierte en un aspecto muy amplio, con muchas caras y difícil de definir. La concepción desde la psicología ayuda a comprender la construcción del sujeto y el sentido de ser el mismo.

La construcción de la identidad de la mujer que prioriza el desarrollo laboral es una de las cuestiones principales de este estudio. El reto de la psicoterapia en este tipo de casos podría ser lograr una construcción de identidad equilibrada, que le permita a la mujer no sentirse acorralada, sino satisfecha de su constructo identitario laboral, y con la habilidad de darle impulso a otros de sus constructos.

> En el caso de la identidad no se comienza por la imagen final sino por un número de piezas que ya se han obtenido o que merece la pena tener, y luego se intenta averiguar cómo se pueden ordenar o reordenar para conseguir algunos (¿Cuántos?) dibujos satisfactorios. Se experimenta con lo que se tiene. El problema no es qué se necesita para "llegar ahí", para llegar al punto que se quiere alcanzar, sino cuáles son los puntos que se pueden alcanzar dados los recursos que ya tenemos en nuestro haber, y cuáles merecen que uno se esfuerce para conseguirlos. (Bauman, 2005, pág.107)

La mujer que trabaja y consigue ascender a puestos directivos, no tiene una identidad definida solo por ser una mujer que trabaja, sino por su proceso de construcción y los rasgos identitarios elegidos y desarrollados, que le permitió construir su realidad y logros laborales. Para llegar a donde se quiere llegar es necesario visualizar cuales son las capacidades obtenidas y cuáles son las que requieren de un mayor trabajo.

2.2.1. Definición de identidad

La identidad se va desarrollando y transformando en cada sujeto a lo largo de su vida, se construye de manera dinámica agregando y quitando aspectos, para Villarreal (2011) la identidad hace referencia al movimiento en el proceso de construcción constante del sujeto y la significación de sí mismo. Giddens (2002) refiriéndose a la identidad centrada en el Yo, plantea que esta es un intento moderno del individuo por construir reflexivamente una narrativa personal, que le permita comprenderse a sí mismo y tener control sobre su vida en el presente, pero también en el futuro, en condiciones de incertidumbre. La identidad es un proceso de construcción muy íntima, que implica al individuo llegar a comprenderse a través de la percepción de sí mismo.

Par complejizar el concepto Brewer (2001) agrupa tres tipos de usos del concepto Identidad: definiciones localizadas en el autoconcepto, como la identidad de género, la identidad racial y étnica, y la identidad cultural; definiciones que se deriva de las relaciones interpersonales; y las definiciones que se refieren a la percepción del Yo como parte integral de una unidad social o grupo amplio. Estas definiciones nos plantean que la identidad es un concepto muy amplio, que se nutre de las distintas vivencias de los sujetos, desde vivencias a corto plazo, como vivencias que heredan, una historia de largo alcance, como en el caso de la identidad racial y étnica, entre otras.

Según Benedetto Vecchi (citado en, Bauman, 2005) “La identidad debería considerarse un proceso continuo de redefinición de uno mismo y de invención y de reinvención de la propia historia” (pág. 20), es decir la identidad del sujeto nunca está definida, por lo que trabajar esta capacidad de flexibilidad y dinamismo de la identidad desde la psicoterapia, ayuda en el acompañamiento de personas que muestran identidades rígidas, que logren flexibilizar su identidad y comprender el cambio y la redefinición del ser, son necesario para el desarrollo satisfactorio.

2.2.2 La identidad y la cultura

Para Giménez (1997; 2004) la identidad no puede verse separada de la cultura, ya que la identidad se construye a partir de las distintas culturas y subculturas a las que el sujeto se expone. La identidad, no es algo que parte únicamente del interior del individuo, sino que se ve afectada por el entorno con el que convive, de ahí la influencia de la cultura en la conformación de esta, ya que el lugar donde se desarrolle el individuo, las personas con las que conviva y las costumbres que practique impregnaran su identidad de ciertos tintes particulares. Castells (2003) afirma que, para los sujetos como actores sociales, la identidad es la construcción del sentido y la autodefinición del sujeto, donde se priorizan ciertos valores culturales sobre otros.

La identidad vista como el conocimiento de uno mismo no es un descubrimiento, sino una construcción y no puede separarse de la necesidad de ser reconocido por

los otros (Colhoun,1994, citado en, Castells, 2003). La identidad es algo que los sujetos construyen, pero en esta construcción las personas a su alrededor y la cultura juegan un papel relevante, principalmente, porque la mayoría de las veces los sujetos buscarán ser reconocidos y pertenecer a su entorno dependiendo de sus atributos.

Esta dualidad entre identidad y pertenencia, entre el yo y el otro, también puede llegar a ser problemática para el sujeto, ya que puede resultar en un conflicto entre lo que se quiere ser, lo que necesita ser y lo que debe de ser. La mujer que trabaja puede sentirse cómoda e integrada en su rol laboral, orgullosa y satisfecha con que esto forme parte principal de su construcción identitaria sin embargo estos cimientos tan firmes en esa área de su construcción personal pueden contrastar con la debilidad de otros de sus constructos donde le es difícil encajar al sentirse fuera de lugar.

> Uno se conciencia de que la “pertenencia” o la “identidad” no están talladas en la roca, de que no están protegidas con garantía de por vida, de que son eminentemente negociables y revocables. Y de que las propias decisiones de uno, los pasos que uno da, la forma que tiene que actuar (y la determinación de mantenerse fiel a todo ello) son factores cruciales en ambas. En otras palabras, la gente no se plantearía “tener una identidad” si la “pertenencia” siguiera siendo su destino y una condición sin alternativa. (Bauman, 2005, pág.32).

La influencia del exterior y de la necesidad de pertenencia, puede llevar a los sujetos a desarrollar identidades rígidas, que repitan un patrón que las ha llevado a tener recompensas y reconocimiento, sin embargo, como lo menciona Bauman, la construcción de esta identidad no es definitiva, así como la pertenencia no es el fin, ni condicionante de la construcción identitaria.

2.3. Género

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el género como los conceptos sociales de comportamiento, actividades y atributos designados para los hombres y las mujeres, mientras que las Naciones Unidas, interpretan el género como una categoría de análisis de las realidades de las mujeres(OMS, 2020; Naciones Unidas

1992, citado en Gómez, 2020) El género como un sistema de diferenciación y segregación se basa en los valores patriarcales; por su parte el patriarcado para Lerner (s.f., citado en, Gómez, 2020) es una construcción histórica que manifiesta e institucionaliza el dominio masculino sobre las mujeres.

El sistema sexo-género interactúa con diversos factores del contexto, que es importante reconocer para entender de manera profunda las implicaciones del contexto, sobre todo si se busca elaborar teorías explicativas (Cala & Barberá, 2009).

2.3.1 Definición de género

Si bien la diferenciación entre los géneros no es un determinismo biológico, la diferencia sexual anatómica se ha utilizado como referente indiscutible para la asignación de funciones entre hombres y mujeres (Burin, 2000). El sexo biológico determina y diferencia a las personas, desde las primeras etapas de la infancia las personas aprenden a que sexo pertenecen y adoptan los rasgos de personalidad, los valores y actitudes que le corresponden (Osca,1994). Tanto el sexo como el género son conceptos unidos ya que las características de la masculinidad y feminidad, otorgadas por el género están determinadas por el grupo sexual, pero también por las ideologías de cada cultura, el término sexo/género utilizado por Gayle Rubin (1974, citado en, Cala & Barberá, 2009) hace referencia a este sistema construido por estos dos aspectos de diferenciación.

Para Verónica García (2002) en su reseña sobre "El género y lo simbólico. La constitución imaginaria de la identidad femenina" de Estela Serret, la desigualdad social a la que se han tenido que enfrentar las mujeres, es consecuencia de la estructura sociocultural y no de la constitución natural. Dicha lectura se relaciona con la interpretación de Cala y Barberá (2009), pues definen el género como un conjunto de aspectos culturales y psicosociales, como los rasgos, los roles, habilidades, inclinaciones, atribuidos de formas diferenciadas entre hombres y mujeres.

Por otra parte, en la psicología, el análisis sobre el género se ha realizado desde los conceptos de los roles estereotipados, la ideología y la identidad, los cuales además están estrechamente vinculados entre sí (Moya & Lemus, 2004, citado en, Barberá, Ramos & Candela, 2011). Visto desde la antropología, Alonso (2006) en su trabajo sobre la construcción de la identidad de género, describe como es que esta identidad se manifiesta en las personas a partir de características específicas determinadas por el contexto, y cómo a partir de estos valores de la identidad las personas aprenden a ser hombres o mujeres.

2.3.2. Las mujeres, la familia y el trabajo

Generalmente en nuestra cultura se asigna al hombre un papel de proveedor, como cabeza de familia por llevar el dinero al hogar, y a la mujer con los trabajos no remunerados (Vara, 2006). Al cuestionarse sobre los vínculos que existen entre los hombres y mujeres con respecto a la familia y el trabajo, se necesita concebir a la familia con relación al trabajo, como el lugar donde se expresan varios de los vínculos y diferencias sociales entre los sexos con respecto al trabajo (Barrere-Maurisson, s.f., citado en, Kandel, 2006). Es decir, es en la familia donde se reproducen y aprenden las diferencias de los roles de género, referentes a la reproducción de la familia y al desarrollo profesional. En las dinámicas cotidianas de la familia tradicional, las mujeres sirven y son enseñadas a servir a los hombres de su casa, padre y hermanos varones, así sean menores, mujeres dedicadas al cuidado del hogar y los hombres dedicados a proveer lo material.

Las investigaciones sobre la interacción del trabajo-familia se han centrado en la perspectiva del conflicto, distinguiéndose dos formas de verlo: el conflicto que se produce cuando la reproducción del trabajo interfiere en la reproducción y cuidado de la familia (wif), y el conflicto que se produce cuando las responsabilidades familiares interfieren en las actividades laborales (fiw) (Jiménez & Gómez 2015).

Al respecto, García (1990), en su trabajo sobre “La dualidad del rol de la mujer trabajadora”, habla de las problemáticas que enfrenta la mujer al manejar la dualidad de ser ama de casa y trabajar. También menciona que la combinación del

trabajo fuera y dentro del hogar repercute en el desarrollo laboral de las mujeres, y describe cómo es que el trabajo puede significar para las mujeres, una forma para aliviar parte los efectos psicológicos derivados del trabajo doméstico. Por su parte, Bonaccorsí (2006) que trabaja la dualidad del rol femenino en la dimensión doméstica y asalariada, describe la desvalorización del trabajo doméstico al no ser remunerado, así como la discriminación laboral y falta de acceso a puestos laborales, capacitaciones o ascensos a las mujeres por cumplir su rol familiar.

Para las mujeres compatibilizar el desarrollo de la profesión con las responsabilidades familiares, requiere de mucho esfuerzo y de una carga extra de estrés, lo cual se complica en las actividades directivas, ya que requiere de una mayor dedicación, por lo que las mujeres que han llegado a ocupar este tipo de puestos refieren que han tenido que decidir, entre priorizar el trabajo o la familia (Headlam-Wells y Mills, 1999, citado en Barberá et al., 2002).

Entonces el hecho de que la mujer debido a su trabajo logre emanciparse económicamente del hombre, no significa que se encuentre en una condición social, cultural y psicológica, igual a la del hombre. Por esa razón la manera y entrega a su profesión se verán influenciadas por el contexto (Manni, 2010). Guadarrama (2008) plantea que a pesar de los cambios profundos que han transformado la separación de los espacios y tiempos, derivados de la globalización, las nuevas tecnologías, la subcontratación del trabajo, las mujeres siguen ocupando un lugar de desventaja en la vida familiar y laboral. En la sociedad capitalista la mujer es por un lado requerida por sus habilidades manuales y por otro lado retribuida con salarios inferiores, sumado a la lucha por la doble jornada y el cuidado de los niños (Kandel, 2006).

2.3.3. División sexual del trabajo y techos de cristal

Durante años el trabajo en la esfera pública fue considerado una cosa de hombres, las mujeres fueron relegadas al trabajo doméstico lo que provocó que su incorporación al trabajo se diera en condiciones desiguales, que hubiera mayor desempleo, salarios inferiores, justificados en la falta de experiencia y en la

oposición de los hombres a que las mujeres ocuparan “sus lugares”. Al interior de las organizaciones se reflejan las relaciones sociales producto de la división del trabajo con relación al género, está división se materializa y constituye la causa principal de la brecha salarial entre hombres y mujeres (Kandel, 2006).

Dentro de la teoría marxista, Engels describió que la división del trabajo por sexo fue determinada por el rol de la mujer en la crianza, y por la separación entre la producción social y doméstica, así como el vínculo con la aparición de la propiedad privada y de la sociedad de clases, el rol de las mujeres asignado por su condición biológica además de tener relación con su lugar en la crianza, tiene relación con otras tareas relacionadas y necesarias para el mantenimiento cotidiano de la fuerza de trabajo (Banería, 1981). Los cambios en la división sexual del trabajo y la participación de las mujeres en la producción no-doméstica pueden traer nuevas formas de subordinación (Banería, 1981). La división sexual del trabajo se manifiesta en las relaciones sociales y se articula con la producción y reproducción, debido a que la cultura patriarcal estableció el rol de las mujeres dentro de la reproducción familiar. Sin embargo, estas relaciones de género son incorporadas y reconfiguradas con relación a la producción capital-trabajo (Kendel, 2016).

La preparación y nivel de profesionalización no es suficiente para garantizar que las mujeres puedan acceder a puestos directivos, esto se debe a la falta de reconocimiento y oportunidades de crecimiento profesional que enfrentan las mujeres, relacionado con el fenómeno denominado, en los años ochenta, como “techo de cristal”, que refiere a la barrera y obstáculos invisibles que impiden que mujeres altamente calificadas tengan acceso a puestos de poder y responsabilidad en las organizaciones laborales (Morrison et al., 1986; Ramos et al., 2003; Roldán-García, Leyra Fatou & Contreras-Martínez, 2012, citado en Camarena & Saavedra, 2018). Como ya se mencionó estás barreras son transparentes, es decir barreras no explicitas ni evidentes, por lo cual su análisis o afrontamiento puede resultar en un camino largo y con tropiezos (Barberá et al., 2002).

2.3.4. Estereotipos, roles e identidad de género

Bauman (2005) habla sobre las preocupaciones y controversias que pueden significar para los sujetos la construcción de la identidad, en esta búsqueda los sujetos se enfrentan al reto de “cuadrar un círculo”, lo que además de preocupación, puede significar una limitación en el desarrollo del sujeto. En el caso de la mujer que trabaja, se enfrenta a estereotipos y valores identitarios impuestos, que pueden llegar a limitar el desarrollo profesional de las mujeres y/o el desarrollo conjunto de otros ámbitos de vida.

Las diferencias en las relaciones entre hombres y mujeres, así como el papel diferenciado que se asume entre la esfera pública y la privada, están relacionadas con la identidad de género que se construye desde la familia, impregnada de valoraciones en torno a las cualidades ocupacionales e intelectuales necesarias para reproducir las relaciones que mantienen en la unidad familiar (Alberdi, 1999). Es decir, desde la dinámica familiar se otorgan las cualidades a los sujetos diferenciados por su género, estás dinámicas y formas de relacionarse están justificadas en mantener y reproducir el bienestar familiar, pero por lo general basados en la división sexual del trabajo, donde los hombres proveen (trabajo remunerado) y las mujeres cuidan de la familia (trabajo no remunerado).

Las diferencias entre los hombres y las mujeres y las características internas de uno y de otro, se hacen utilizando binomios que se contraponen como masculinidad/feminidad, emocionalidad/racionalidad, actividad/pasividad, lo que justifica el lugar social diferenciado por el sexo (Bosch, Ferrer & Alzamora, 2005). Por lo general lo masculino se asocia con las dinámicas de dominio, poder, control del conocimiento, del hacer político y todo lo que refiere al ámbito público, lo que configura su identidad como hombre, mientras que la identidad de la mujer será construida en torno a las actividades de cuidado necesarias para que el hombre pueda realizar sus propias actividades (Gómez, 2020).

Por su parte, los estereotipos de género intervienen activamente en la modificación de los comportamientos e interacciones de las personas (Barberá, 1998 b, citado

en Barberá et al., 2002). Estas identidades de género repercuten en la construcción de las identidades laborales, pero también de manera directa en el desarrollo y ascenso profesional de las mujeres.

Además de los patrones culturales tradicionales que dan razón de las diferencias en las personalidades masculinas y femeninas en la sociedad, también existen otros factores en la “cultura corporativa” que demandan y reproducen estas características y diferencias por género, las organizaciones tienden a replicar los aspectos de su contexto social y suelen promover la “organización masculina del poder” (Zabludovsky, 2020).

2.3.5. Liderazgo femenino

Las mujeres y los hombres, en términos comparativos, tienen más características en común que diferenciales, sin embargo, se mantiene la representación ideológica de su existencia como polos opuestos, lo que refuerza los estereotipos (Barberá et al., 2002). Que llegan a justificar que las mujeres no son capaces de ser buenas líderes, por el hecho de ser mujeres, sin embargo, esa creencia se ha ido modificando, al punto de evolucionar en la creación de formas de liderazgo reconocidas y valoradas en el ámbito laboral, con relación en atributitos considerados como femeninos.

Según Grant (1988, citado en, Barberá et al., 2002) la cooperación y la comunicación, el poder, el vínculo y la afiliación, la concreción, la vulnerabilidad, la emotividad y la empatía son ámbitos que históricamente han sido vinculados con la feminidad y pueden resultar importantes para las nuevas demandas de la organización laboral en el ámbito directivo.

Algunos de los nuevos liderazgos son calificados como más femeninos, dirigidos a dar más poder a las personas, crear relaciones y redes (Godoy & Mladinic, 2009). Esto significa, que hay un avance de las mujeres en el ámbito laboral, que no solo les ha permitido adaptarse para pertenecer a los entornos laborales, sino que han ido modificando y resignificando las formas de ser líderes.

III. METODOLOGÍA

3.1. La investigación desde el campo de la psicoterapia

La psicoterapia es uno de los ámbitos donde la investigación formal se vuelve una acción medular que se encarga de proporcionar información que da dirección al descubrimiento, análisis, comprensión y conocimiento cambiante e imparable del ser humano y su comportamiento, pero también del entorno de los sujetos. A pesar de que el análisis más recurrente que se genera desde la psicoterapia se centra en el individuo, es importante considerar otros aspectos involucrados en los fenómenos que influyen en el comportamiento de los sujetos.

En el tema propuesto para esta investigación se analizaron las distintas problemáticas a las que se enfrentan las mujeres en el entorno laboral, las cuales, no tienen que ver solo con situaciones individuales, sino que están involucrados fenómenos socioculturales, políticos y económicos. La capacidad de investigación que llegue a desarrollar una/un terapeuta acerca de los fenómenos sociales actuales favorecerá en gran medida en la comprensión individual de sus consultantes y les permitirá hacer aportaciones a la materia a partir de sus propias experiencias y hallazgos.

Este Trabajo de Obtención de Grado (TOG) titulado “La mujer que trabaja en puestos directivos. Identidad, agencia y psicoterapia” pretende ser una aportación para el campo de la psicoterapia, desarrollado desde la metodología cualitativa, ya que se trata de una problemática en la cual es relevante el detalle y el seguimiento permanente de la información que se vaya recabando. Dicho seguimiento es posible desde este enfoque pues posibilita el uso de herramientas flexibles que permiten moldear el estudio a partir de los hallazgos que se van surgiendo, favoreciendo en la calidad y profundidad de la investigación.

3.2. La investigación cualitativa

El éxito de una investigación radica en la elección de la metodología y técnicas que permitan dirigir los esfuerzos a formular las preguntas correctas, y encontrar la información más valiosas y novedosas, que nos acerquen a dar respuesta a nuestros objetivos y a hacer aportaciones sustanciosas sobre el fenómeno estudiado.

La elección de la metodología es una decisión que toma su curso con gran naturalidad si el investigador domina las características de ambas metodologías, cuantitativa y cualitativa, y las contrasta con los objetivos y alcances pretendidos. Sin embargo, el dominio y conocimiento sobre estas corrientes metodológicas requiere de la priorización de una metodología sobre otra[2], a partir de las necesidades y objetivos de la investigación.

A lo largo de la historia de la ciencia, han existido diversas corrientes de pensamiento como el empirismo, el positivismo, el materialismo dialectico, el estructuralismo, entre otros, así como distintos marcos interpretativos, pero desde la segunda mitad del siglo XX los enfoques principales son el cuantitativo y cualitativo (Hernández et al., 2007). A partir de entonces, se ha generado un gran debate sobre cuál de los dos enfoques es el más eficiente, confiable o adecuado, sin embargo, en la práctica se va comprendiendo que son complementarios uno del otro, y que cada uno tiene características que favorecen más a unas disciplinas o investigaciones que a otras. Fred N. Kerlinger, (s./f., citado por Hernández et al., 2007) señaló que la investigación tiene que ser sistemática, empírica y crítica. Así, la investigación puede llegar a ser más o menos controlada, flexible o estructurada, en particular bajo el enfoque cualitativo, pero nunca caótica y sin método.

[2]Excepto en el caso de las investigaciones con metodología mixta.

En el caso del presente estudio sobre la mujer que trabaja, la capacidad de agencia y la configuración identitaria dentro de la psicoterapia, por sus objetivos, características y naturaleza se inclina por un tratamiento metodológico cualitativo. A partir de un acercamiento más íntimo con el sujeto de estudio, dando libertad a profundizar en los temas que vayan resultando importantes, permitiendo el ejercicio de la creatividad que facilite los hallazgos y la descripción del fenómeno desde las causas, individuales y sociales, que lo originan, la experiencia e interpretación del sujeto de estudio, en conjunto con la interpretación del investigador, en diálogo con diversos autores. Es por ello que la metodología cualitativa resulta más útil y enriquecedora para los temas estudiados desde la psicoterapia.

Grineell (1997, citado por Hernández et al., 2007) plantea que el enfoque cualitativo, a veces referido como investigación naturalista, fenomenológica, interpretativa o etnográfica, es una especie de “paraguas” en el cual se incluyen una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos. Esta lectura hace referencia a la amplitud de la metodología cualitativa, lo cual puede presentarse como un reto para el investigador por el hecho de presentarle varios caminos de obtención de datos, que, a su vez en su volumen de información, lo pone en riesgo de perder el foco al sentirse atraído por nuevas temáticas que surgen.

Grinnell (1997) y Creswell (1998, citados por Hernández et al., 2007) describen las investigaciones cualitativas como estudios:

- Que se conducen básicamente en ambientes naturales, donde los participantes se comportan como lo hacen en su vida cotidiana.
- Donde las variables no se definen con el propósito de manipularse, ni de controlarse experimentalmente.
- En los cuales las preguntas de investigación no siempre se han conceptualizado ni definido por completo.
- En los que la recolección de los datos está fuertemente influida por las experiencias y las prioridades de los participantes en la investigación, más que por la aplicación de un instrumento de medición estandarizado, estructurado y predeterminado.

- Donde los significados se extraen de los datos y no necesitan reducirse a números ni deben analizarse estadísticamente (aunque el conteo puede utilizarse en el análisis).

Esta naturaleza abierta del enfoque permite al investigador tener la libertad de ser creativo según las necesidades que vaya demandando la investigación. El "investigador cualitativo" es aquel que pretende conocer el fenómeno desde el entorno natural, siendo el propio investigador el instrumento principal para generar y recoger los datos, se debe reflexionar sobre la influencia de las creencias y conocimientos previos, sobre el sujeto/objeto de estudio (Salamanca & Martín-Crespo, 2007).

El investigador debe ser cuidadoso con la información y posturas con las que se cuenta antes de la investigación, para evitar el sesgo y la posible contaminación de los nuevos hallazgos que vaya dando la investigación. Sería no solo idealista sino limitante, pensar que la separación de la postura y perspectiva del investigador puede darse por completo o ser completamente objetiva, sin embargo, es importante mantener una postura flexible capaz de abrir ante la nueva información, sus pensamientos y conclusiones anteriores al estudio y enriquecer la investigación.

Por si sola la investigación requiere de un diseño y estructura flexible, para Salamanca y Martín-Crespo (2007) el diseño de la investigación cualitativa a menudo se denomina diseño emergente, esto se debe a su capacidad para transformarse conforme al desarrollo de la investigación, además de ser una metodología que refleja el deseo de que la investigación tenga como base en el análisis la realidad y los puntos de vista de los participantes, los cuales no se conocen ni comprenden al iniciar el estudio.

Estos mismos autores hacen mención a algunas características generales del diseño de la investigación cualitativa, como un modelo flexible y elástico, es decir, que pueda adaptarse a las necesidades de la investigación que surgen mientras se recogen los datos; es un modelo que implica la fusión y uso de diferentes

metodologías; tiende a ser holista, ya que se esfuerza por comprender la totalidad del fenómeno de interés; es una metodología que se concentra en comprender el fenómeno o el entorno social, no en hacer predicciones sobre dicho entorno o fenómeno.

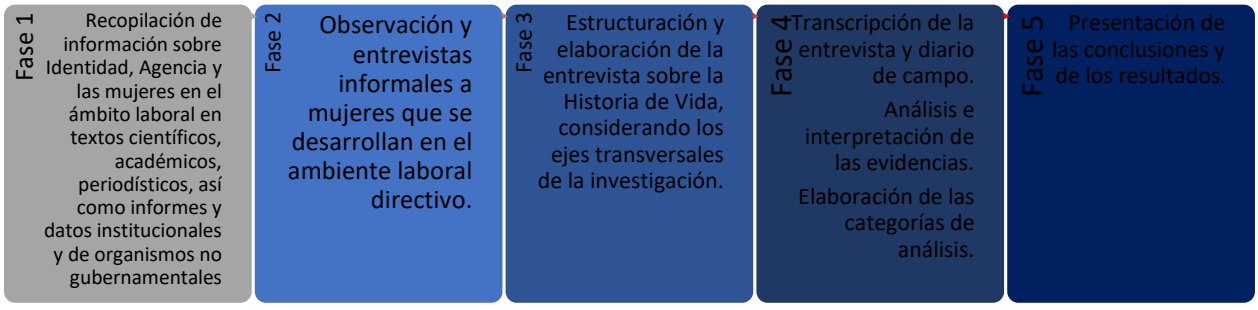
Al investigador, este modelo metodológico le exige gran dedicación, por ejemplo, generalmente se debe permanecer en el campo durante periodos prolongados, además el propio investigador es el instrumento de la investigación, también se requiere de un trabajo continuo de análisis de datos, lo que determinará las estrategias a seguir. El uso de esta metodología impulsa al investigador a construir un modelo de lo que se intuye sobre, desde y para el ámbito social o los sujetos relacionados en el fenómeno de interés (Salamanca & Martín-Crespo, 2007).

Estas características en cierta forma fomentan la libertad del investigador, lo que implica una gran habilidad del manejo de la información y una gran responsabilidad y atención sobre los objetivos, lo que puede suceder debido a la poca rigidez de esta metodología. A pesar de que no existe un esquema de acción determinado para la investigación cualitativa, se han generado esquemas metodológicos para realizar el proceso de investigación, por ejemplo, el siguiente modelo descrito por Rodríguez et al. (1999), que propone en cinco fases el proceso de investigación:

- Fase preparatoria: esta es la fase inicial de la investigación, construida por dos etapas, la reflexiva en la cual el investigador intenta establecer el marco teórico-conceptual a partir de sus experiencias y conocimientos sobre el fenómeno, seguida por la etapa de diseño que consiste en planificar las actividades que se realizaran en el proceso de investigación.
- Trabajo de campo: después de la recolección de la información necesaria, el investigador requiere del contacto con la realidad a investigar, esta fase se realiza a partir del acercamiento al entorno donde se desenvuelven los sujetos de estudio involucrados, donde el investigador puede utilizar estrategias para recabar información sobre la experiencia y el entorno de su sujeto de estudio.

- Recogida productiva de datos: en esta fase es importante que se utilicen métodos del manejo de datos, también es posible que se realicen modificaciones, cambios, alteraciones o rediseño de la investigación o de las entrevistas.
- Fase Analítica: en esta etapa de análisis es necesario un proceso con cierto grado de sistematización, así como reducción, disposición y transformación de datos, obtención de resultados y verificación de conclusiones.
- Fase informativa: esta última etapa consiste en la presentación difusión de los resultados.

Hacer uso de estas fases dentro del proceso de investigación cualitativa permite estructurar el trabajo que se necesita realizar en la construcción de la investigación. A partir de esto se realizó la esquematización de las cinco fases dentro de nuestra investigación:



Para lograr el desarrollo satisfactorio de la investigación, es importante el proceso de elección del método o métodos, buscando aquel que se adapte mejor a los objetivos de estudio, para lograr un análisis más profundo y complejo sobre el tema de investigación. La elección del método de investigación debe estar encaminado a la búsqueda de un equilibrio en la interacción de la información previamente recolectada en otros estudios, con el objeto de estudio, evitando la adaptación forzada de la visión previa, que puede generar un riesgo de sesgo en la información.

Por tal motivo, antes de elegir un método es importante tener muy claros el objeto y objetivos de estudio, para así elegir el más conveniente con base en las características y necesidades de información que demandan, siempre con la ventaja de que la investigación cualitativa nos proporciona gran flexibilidad y libertad creativa, lo que permitirá hacer ajustes en el camino que contribuyan a favorecer la recopilación de la información.

En esta investigación sobre “La mujer que trabaja en puestos directivos, identidad, agencia y psicoterapia” se utilizará como método el “método biográfico”, con el interés y pretensión de realizar un acercamiento profundo a quien cumpla con los requisitos como sujeto de estudio. De esta manera se podrá conocer cómo se desarrolla en los diversos ámbitos de vida, haciendo hincapié en el ámbito laboral, el cual, toma lugar prioritario en este estudio, para analizar cómo este rol puede llegar a influir la constitución de la identidad y el manejo de la capacidad de agencia.

3.2.1 Método biográfico y la historia oral

Para Rodríguez, Flores y García (1996) el método biográfico permite el estudio de cuestiones subjetivas y pretende mostrar el testimonio subjetivo sobre la experiencia de una o varias personas tomando en cuenta los acontecimientos y valoraciones del sujeto, a partir del uso de la entrevista como técnica principal y el análisis de documentos, registros, diarios, etcétera.

La selección del método biográfico para el desarrollo de este proyecto obedece a la necesidad de tener un acercamiento más profundo mediante la experiencia expresada a partir de las palabras de la propia persona, considerada como sujeto de estudio, sobre el fenómeno a estudiar, que en el caso de esta investigación hace referencia a la mujer que tiene como prioridad el desarrollo laboral, y que desempeñe un puesto directivo.

Con la implementación de este método, se pretende contrastar la información recolectada sobre el desarrollo de las mujeres en el ambiente laboral y la interpretación de la experiencia de la mujer entrevistada, así como la influencia y relación en su experiencia laboral del manejo de la capacidad de agencia y la

configuración identitaria. Basado no solo en su experiencia dentro del entorno laboral, sino las experiencias previas que la construyen como sujeto.

Pujadas (1992, citado en, Rodríguez, Flores & García, 1996) desarrolla cuatro etapas para generar una investigación a partir del método biográfico, las cuales son: la etapa inicial, donde se plantean las hipótesis, se justifica el método elegido, se delimita el universo de análisis y se explicitan los informantes a biografiar; después será necesario disponer de toda la información biográfica referente al estudio; seguido por la exploración analítica y por último la presentación y publicación de los relatos.

Por su parte “la historia oral es una narración abierta, que combina la experiencia personal y los procesos sociales y la biografía y la historia social” (Portelli, 2014, p.12). La historia oral permite el acercamiento a una narrativa que involucra la experiencia, percepción y sentimientos individuales, pero que también refleja el contexto del sujeto.

El investigador social que hace uso de esta herramienta debe colocarse entre la ética, el rigor y la vigilancia metodológica (Gómez, 2011). La historia oral debe buscar de manera específica lo que no se ha dicho o escrito y aquello que pueda ayudar en el conocimiento existente (Meyer & Olivera, 1971). Las entrevistas pueden llegar a relevar acontecimientos desconocidos o aspectos que estaban desconocidos de acontecimientos conocidos y ofrece visibilidad sobre los aspectos no explorados de la vida cotidiana de las clases no hegemónicas (Portelli, 1991). Es decir, la experiencia de los sujetos puede relevar patrones no descritos de fenómenos ya descritos, por lo que es necesario abrirse a la posibilidad de información nueva, fuera de los supuestos previos, tanto personales como teóricos.

La historia oral no se reduce a una serie de acontecimientos sucesivos con fechas, sino que implica una serie de sucesos, experiencias y sentimientos, cuando se hace uso de esta herramienta se otorga la oportunidad a un sujeto o a una comunidad de contar sus vivencias y formas de entender y significar su vida (Rodríguez, et al., 2014). Este es un método que crea diálogos explícitos, sobre las experiencias

trianguladas entre distintos tiempos y perspectivas, como el pasado, el presente y el contexto cultural desde el cual se recuerda (Schwarzstein, 2001).

La historia oral es una herramienta que reivindica el valor de las fuentes orales y proporciona presencia histórica a aquellos que han sido invisibilizados de la "historia desde arriba" (Barela, et al., 2004). La historia oral no solo rescata la memoria de sectores marginados, sino que también eleva la conciencia de los sujetos de estos sectores como protagonistas de su propia historia y como actores de una realidad que se puede modificar (Pozzi, 2012). Al reconocer la valides y trascendencia de su experiencia, como sujeto que habita y transforma un espacio y sus dinámicas.

Esta investigación pretende enfocarse en la temática de manera personalizada y detallada, por ello es necesario hacer uso de métodos que permitan un contacto íntimo con el sujeto de estudio. El contacto con el sujeto de estudio se puede generar con el método biográfico, así como con la historia oral, porque permiten hacer un análisis desde dos diferentes ángulos, el del investigador participante y el del propio sujeto de estudio.

3.3. La investigación desde la perspectiva de género

En la actualidad existe una confusión sobre las diferencias que presenta asumir una metodología feminista, una metodología con perspectiva de género o investigar sobre las mujeres o temas relacionaos a lo femenino (Biglia & Vergés-Bosch, 2016). Aunque todas estas variables podrían estar relacionadas de distintas maneras, se diferencian en la rigidez y las formas metodológicas presentes en el discurso y en formulación de objetivos y resultados.

Para el desarrollo de esta investigación se hace uso de la perspectiva de género, con el fin de tener un acercamiento, análisis y descripción del fenómeno de una manera más compleja, profunda y crítica. Para Deaux (1999, citado en, Cala & Barberá, 2009) la investigación psicológica de género puede resultar más complicada de lo que inicialmente se postuló. Ya que, la estructura sexo/género no solo se manifiesta en las conductas de los hombres y las mujeres y el desarrollo de

sus relaciones afectivas e interpersonales, sino también en la interpretación que se hace de dichas conductas y relaciones (Cala & Barberá, 2009). La concepción de género más que una categoría de análisis se convierte en una postura que busca una labor restaurativa de la producción científica, e implica el cuestionamiento de la metodología a utilizar, de los postulados desde los que parte la investigación y la creación de conocimiento, así como la propia crítica de su implicación en la producción del conocimiento que reproduzca estructuras dominantes y discursos o actos discriminatorios.

Dentro de la investigación psicológica, el estudio de las diferencias entre los hombres y las mujeres ha estado presente durante bastante tiempo y aunque las explicaciones se han ido transformado se han basado en justificar la superioridad de los hombres sobre las mujeres, Desde el siglo XVI Huarte de San Juan planteo las diferencias en la inteligencia, que se relacionaban con las cualidades del humor entre hombres y mujeres, que justificaban las hipótesis que hacían referencia a la diferencia entre los temperamentos (Porteus & Babcock, 1926, citado en Cala & Barberá, 2009). Geddes y Thompson (1890, citado en Cala & Barberá, 2009) partían de la complementariedad entre hombres y mujeres relacionada con las respectivas funciones reproductoras.

Fue en 1966 cuando Money utilizó por primera vez en el ámbito de la psicología clínica la palabra género, en un análisis sobre las personas hermafroditas, pero fue hasta finales de los setenta que este concepto comenzó a tomar protagonismo, hasta lograr ser incorporado al tesauro de la base de datos PsyLIT en 1985. Esto también fue impulsado por el aumento de la incorporación de mujeres dentro de la disciplina psicológica, no solo como sujetos de estudio sino, como investigadoras, lo cual, llevo a desarrollar una perspectiva que identificara y estudiara a las mujeres sin que sus comportamientos fueran considerados marginales o atípicos cuando se mostraban diferentes a la norma marcada por los comportamientos de los hombres (Cala & Barberá, 2009).

Dentro de la psicología, la primera denominación para referirse a la perspectiva de género fue “psicología de las mujeres”, esta consideraba las experiencias específicas de las mujeres en la salud, la maternidad, la menstruación, la menopausia, el acceso a la educación y otros ámbitos de su acceso a la vida pública. En la actualidad el énfasis en el análisis recae en las interacciones establecidas entre ambos grupos sexuales, así como en la constitución de la feminidad y masculinidad, a partir de la diferenciación sexual, lo que fue denominado como “psicología de género” (Barberá, 1998; Golombok & Fivush, 1994; Lips, 1993; Unger & Crawford, 1992, citado en, Cala & Barberá, 2009).

Dentro de las propuestas que se han ido desarrollando existen algunas que apuestan por la perspectiva de género para el análisis y comprensión de la realidad, mientras que otras resaltan la necesidad de una reformulación completa de los procesos de investigación (Biglia, 2015; Martínez et al., 2015, citado en, Biglia & Vergés-Bosch, 2016). Al respecto Eli Bartra en “Reflexiones Metodológicas” intenta construir un marco teórico con base en el método feminista, que se distingue por técnicas de recolección y sistematización de la información de manera específica y un marco conceptual distinto, pero sobre todo enfatiza la transformación de las formas tradicionales del discurso masculino y la ciencia androcéntrica sobre posturas objetivas, impersonales y distantes (Cabré, 2013).

El uso de la perspectiva de género no se trata de añadirle un toque de género a la investigación, sino de una “pregunta mantenida”, ya que la integración de esta perspectiva supone el análisis de la relación de los sexos y las estructuras sociales en todas las fases de la investigación. La perspectiva de género dentro de la investigación requiere de coherencia en la totalidad del desarrollo del trabajo, es necesario que la perspectiva de género se refleje en la metodología, los referentes teóricos, las variables y los resultados (Eguiluz López et al., 2010). Ligado a esa articulación total de la investigación, los objetivos en la investigación desde la perspectiva de género van más allá de la explicación del por qué y el cómo del fenómeno estudiado, se requiere del análisis y explicación de los discursos y las

practicas que se constituyen desde el entramado sociocultural, lo cual se ve reflejado en los entornos laborales (Ozonas & Pérez, 2004).

En la actualidad la concepción más utilizada para abordar los fenómenos desde el género es el “doing gender”, categoría que prioriza el proceso de la construcción de significados en el contexto social por hombres y mujeres, así como considerar el sistema sexo/género no como una propiedad que poseen las personas, sino como algo que hacen, lo que implica la concepción del género como una actuación social y una construcción desarrollada de manera situada, es decir con propiedades especificas dependiendo del contexto de cada sujeto (Cala & Barberá, 2009).

Para incluir el género en las investigaciones como categoría de análisis es necesario considerar los determinantes sociales que permiten identificar las desigualdades de género (Ariño, et al., 2011). La perspectiva de género en la psicología trata de explicar las leyes generales en el comportamiento humano a partir del reconocimiento de diversos factores ya sean biológicos, experienciales o socioculturales. (Cala & Barberá, 2009).

Aunque desde comienzos del siglo XXI la perspectiva de género dentro de la investigación psicológica a ido en aumento, no existe un acuerdo generalizado sobre su rigidez, valor teórico y empírico (Cala & Barberá, 2009). A esto se le suma el prejuicio generalizado que existe sobre el movimiento feminista, del cual no puede desvincularse la perspectiva de género, ya que para entender el alcance del término género y darle un uso correcto como herramienta de análisis, es necesario reconocer las aportaciones que el feminismo ha hecho en el campo científico (Eguiluz López et al., 2010). La perspectiva de género como enfoque teórico procede de las teorías feministas, algunas de sus categorías de análisis principales son los roles de género, la división sexual del trabajo, las relaciones de poder o de los sistemas de dominación-subordinación entre sexos (Ariño, et al., 2011).

El uso de esta perspectiva implica la búsqueda por mejorar la calidad de vida de las mujeres, así como disminuir los estereotipos y sesgos de género en la producción del conocimiento. Por ello, se considera importante para el desarrollo

de esta investigación la comprensión que otorga la perspectiva de género, sobre la influencia género en el comportamiento de las personas, así como la necesidad de la incorporación de esta perspectiva al trabajo de la psicoterapia (Bosch, Ferrer & Alzamora, 2005).

3.4. La entrevista semiestructurada

Para el desarrollo de este trabajo se hizo uso de la entrevista semiestructurada, lo cual permite conocer y acercarse de manera más profunda a la experiencia y significación de la persona entrevistada sobre su historia de vida. La entrevista semiestructurada parte de que no existen contradicciones en investigar asuntos en los que el investigador esté involucrado emocionalmente, además posee un carácter conversacional, en el que se recomienda no oprimir a los participantes, creando un espacio de comunicación coloquial y fluida (Díaz, 2004, citado en, Ozonas & Pérez, 2004). El uso de este tipo de entrevista otorga en discurso manifiesto, cuestiones que permiten reflejar las relaciones complejas de la realidad desde la perspectiva de quien habla y de quien realice la entrevista (Ozonas & Pérez, 2004). Ya que esta investigación tiene como base la historia de vida del sujeto de estudio, así como una perspectiva de género que contempla la subjetividad y contexto del sujeto como mujer, el uso de esta herramienta permite una mayor libertad en el relato de sus experiencias personales, a diferencia de las entrevistas estructuradas que pueden llegar a anular elementos de la expresividad y experiencia, significativos para las personas participantes.

Para realizar estas entrevistas es importante considerar aspectos técnicos antes de la entrevista como:

- La estrategia para generar desde el primer contacto un ambiente de confianza y seguridad emocional para la persona.
- Contar con un espacio privado y tranquilo, para que la persona pueda expresarse con libertad.
- Contar con un equipo de grabación funcional. Así como una libreta que sirva de diario de campo.

- Elaborar y acordar con la persona un consentimiento por escrito para grabar la entrevista, el uso de información y el cómo se protegerá la confidencialidad.
- Acordar con la persona sobre el fin, fecha, duración y lugar de las entrevistas.
- Permitir a la persona entrevistada hablar sobre temas que aparentemente no tengan que ver con el tópico de la investigación hasta cerciorarse que efectivamente no tienen conexión con él; es decir, está atento a la aparición de temas emergentes que permiten o llevan la expresión de las temáticas buscadas.
- No discutir las opiniones, ni expresar sus propias opiniones sobre el tema.
- Agradece a la persona su tiempo y colaboración.

Después de la entrevista será necesario:

- Registrar los datos generales, que resulten pertinentes para la temática de la investigación, como la edad, el sexo, la fecha, el lugar y la hora de la entrevista, así como un breve contexto de esta.
- Transcribir el audio de las entrevistas sin omitir o modificar el discurso.

También es importante considerar aspectos sobre las actitudes que debe tomar el entrevistador, así como los modos de interacción favorables en el desarrollo de la entrevista:

- La presencia plena del entrevistador para comprender la experiencia del sujeto entrevistado.
- No realizar juicios sobre las formas de expresar de la persona entrevistada.
- No centrar su búsqueda en aspectos particulares, ni valorar unos resultados sobre otros.
- De ser necesario ampliar la información sobre aspectos no comprendidos o abordados en la conversación, aborda e invita amablemente a la persona.
- Hacer preguntas abiertas que le faciliten al colaborador atender a nuevos aspectos de su experiencia.

- No olvidar que la persona entrevista es un ser humano que merece una atención plena
- Reconocer los supuestos y creencias personales o sobre lo que sabe del fenómeno de estudio.
- Crear un ambiente de respeto, donde la persona entrevistada se sienta valorada y comprendida desde su experiencia y perspectiva.
- Atender a las expresiones corporales.

Estos son algunos de los aspectos más importantes, tanto en la dimensión técnica como en la de la interacción, que pueden ser útiles para la elaboración, aplicación y recolección de material en la entrevista semiestructurada.

3.5. Referente empírico

El sujeto de estudio que participó en este trabajo es una mujer, a la que se le dio el nombre de Trizz, que se eligió a partir de la representatividad de las características que se requerían para la investigación:

- Sexo femenino
- 46 años
- Estudios de Doctorado y Maestría en Alta Gerencia, especialidad y una constante preparación en cursos o diplomados
- Nivel socioeconómico medio-alto.
- Directora de Finanzas de Regional Norte en institución financiera
- Autosuficiente económicamente
- No tiene pareja actualmente
- No tiene hijos
- La mayoría de su tiempo es destinado a actividades laborales

La mujer que participa en el estudio cumple con los requerimientos previos sobre el sujeto de estudio pues ejerce un puesto laboral en el área directiva, la cual prioriza el ámbito laboral sobre el desarrollo de otros ámbitos de vida.

La entrevista a Trizz giró alrededor de los siguientes temas

Datos generales

Nombre:

Fecha de la entrevista:

Lugar de la entrevista:

Temas base para la investigación: Biografía, vida laboral, Identidad, Agencia, Genero.

3.6. Encuadre ético de la investigación

Desde el primer contacto que se realizó vía telefónica para solicitar una cita para la entrevista la informante, que por cuestiones de privacidad será nombrada como Trizz, se buscó entablar una relación de respeto y confianza. Comenzando con un saludo y mi presentación como estudiante del ITESO, se procedió a hacer un breve relato de los objetivos y fines de la investigación en curso, así como el interés de contar con su participación en el desarrollo de este trabajo, a través de una entrevista. Para iniciar el proceso se le solicitó que manifestara su voluntad de participar en este estudio garantizándole lo siguiente:

- Confidencialidad de sus datos personales.
- Confidencialidad en sus datos laborales.
- Libertad de cancelar su participación si así lo creía conveniente durante el proceso.

Se requirió que firmara una carta de consentimiento informado, donde aceptó que se pudieran audio-grabar las entrevistas y utilizar su material biográfico para el estudio. En dicha carta se hizo de su conocimiento que la información se manejaría con la más estricta confidencialidad y que tenía la libertad de interrumpir su participación y retirar los materiales en el momento que lo decidiera.

Los siete encuentros que conformaron la entrevista se realizaron en un lugar que favorecía la privacidad de la persona y se le fueron informando los avances del proyecto, entregándole una copia al concluir el documento. Agradezco la participación y confianza de Trizz, ya que la información trasmitida a partir de su experiencia representa por sí sola un aporte valioso, así como una de las bases más importantes para el desarrollo de esta investigación.

3.7. Trabajo de análisis

Para el desarrollo de esta investigación se hizo uso del análisis hermenéutico, a partir de la interpretación de la evidencia reunida de la entrevista realizada en siete encuentros, donde el sujeto de estudio narró su biografía. Posterior a eso se realizó el trabajo de transcripción y categorización tomando en cuenta los temas relevantes y sus frecuencias, para llegar a la discusión teórica de los hallazgos.

En la primera fase del trabajo de análisis, se realizó la interpretación de la entrevista semiestructurada sobre la historia de vida realizada a Trizz; el trabajo de interpretación consistió en releer la entrevista, identificar y resaltar las ideas que se relacionaban con el tema de investigación, para después realizar una interpretación y relación de lo que la entrevistada manifestaba con el tema de estudio.

La segunda fase del trabajo de análisis comenzó con la relectura de las evidencias y las interpretaciones para así poder comenzar con la categorización de la información. La cual se realizó agrupando en cuatro bloques principales, identificados de acuerdo con su relación con el objetivo de la investigación. Después de agrupar la información se procedió a nombrar las categorías y subcategorías, así como realizar una breve descripción de su contenido. Teniendo como resultado las siguientes categorías y subcategorías:

Categoría	Subcategoría
1. Construida entre polaridades: la radicalización de Trizz para sobrevivir En esta categoría de análisis se pretende describir la tendencia de Trizz a optar por extremos en su construcción identitaria y como herramientas para poder adaptarse mejor a las circunstancias de su vida.	**1.1. Razón vs Emoción** En esta subcategoría de análisis se pretende describir la disyuntiva de Trizz entre optar por la razón y la emoción y su tendencia hacia priorizar la razón.
	1.2. Ser vs Pertenecer En esta subcategoría de análisis se pretende describir la disyuntiva de Trizz entre el ser y pertenecer, donde el ser era satisfactorio mientras el pertenecer era doloroso.
	1.3. Cuidar vs Ser cuidada En esta subcategoría de análisis se pretende describir la disyuntiva de Trizz entre cuidar del otro y ser cuidada.
	1.4. Autosuficiencia vs Contención En esta subcategoría de análisis se pretende describir como su capacidad de autosuficiencia fue una herramienta para enfrentar la falta de contención familiar.
	1.5. Protagonismo laboral vs Anonimato Familiar En esta subcategoría de análisis se pretende describir la relación que existe entre la experiencia familiar negativa de Trizz y las limitaciones para el equilibrio

	familia-trabajo con su inclinación a priorizar el desarrollo profesional.
	1.6. Entre el compromiso y la evasión En esta subcategoría de análisis se pretende describir la personalidad, acciones y actitudes que utiliza Trizz para referirse a sí misma, las cuales describen a una persona responsable y comprometida con sus labores. Sin embargo, esta característica también ha sido un medio de evasión a su realidad o a aquello que la hace sentir vulnerable.
2. Agencia. la agencia que se potencializa vs agencia que se estanca: En esta categoría se analizará el desarrollo de la capacidad de agencia en Trizz, sus alcances y limitaciones.	**2.1. Características de la agencia de la mujer que trabaja** En esta subcategoría de análisis se pretende describir las características de la capacidad de agencia que manifiesta Trizz como y para ser una mujer que trabaja.
	2.2. De la crisis a la capacidad de agencia En esta subcategoría de análisis se pretende describir cómo es que las crisis han sido un motor para impulsar la capacidad de agencia de Trizz.
3. Identidad. Conformación identitaria: En esta categoría se analizará el desarrollo e implicaciones en la	**3.1. La configuración identitaria de la mujer que trabaja: ¿Adaptación, evolución o condicionamiento?** En esta subcategoría de análisis se pretende describir las características e

configuración identitaria de Trizz, como sujeto y como mujer que trabaja.	implicaciones personales y del entorno en la construcción identitaria del sujeto como una mujer que trabaja.
	3.2. Atributos de Identidad En esta subcategoría de análisis se pretenden describir los atributos identitarios que adquirió y mantuvo Trizz a lo largo de su existencia.
	3.3. Identidad personal y social En esta subcategoría de análisis se pretende describir las implicaciones personales y sociales de la identidad de Trizz.

La fase correspondiente al trabajo de análisis se realizó a partir de la elaboración de categorías y subcategorías de análisis con el apoyo de una tabla de tres columnas; en la primera se colocaron las evidencias correspondientes a las categorías y subcategorías; en la segunda, se interpretó el material empírico y en la tercera se colocaron recortes teóricos que fundamentaran la interpretación y la evidencia.

Posteriormente se procedió a la escritura de los resultados a partir de la elaboración de categorías de análisis a manera de tejido de tres hilos entre evidencia, interpretación y teoría, que incluye la discusión.

IV. RESULTADOS

El análisis de la información recolectada para dar respuesta al objetivo de este Trabajo de Obtención de Grado (TOG) genera el siguiente informe de resultados el cual está integrado por cuatro elementos principales como ejes los cuales son: la presentación de la problemática del sujeto de estudio, la descripción general del sujeto de estudio: Trizz, cronología de aspectos relevantes de su Historia de Vida y el análisis de categorías.

4.1. Descripción general del sujeto de Estudio: Trizz

Trizz es una mujer de 46 años, nacida en Monterrey, proveniente de una familia, que ella define como disfuncional y desintegrada, y en la que dice siempre se sintió ajena y fuera de lugar. Su familia estaba integrada por sus padres y tres hijas, siendo ella la mayor, superando por 3 años a la segunda y 4 años a la tercera. Es hija de padres divorciados, recuerda que desde que se separaron sus papás el dinero empezó a faltar, también la seguridad familiar y se empezó a sentir sola y con muchas responsabilidades.

Para el desarrollo de esta investigación, Trizz fue elegida sujeto de estudio ya que cumple con las características requeridas para la investigación: al ser una mujer que se desenvuelve a nivel directivo en una empresa reconocida, y por elección propia ha priorizado el desarrollo del ámbito laboral sobre los otros ámbitos de vida. Esta mujer es auto suficiente económicamente, soltera y vive sola. Mantiene una formación académica activa y constante, cuenta con un grado académico de Doctorado, además de tener una especialidad y la certificación de múltiples cursos.

A decir de Trizz, la convivencia familiar en la infancia estuvo concentrada en las continuas dificultades que vivieron ella, su madre y sus hermanas menores frente a la “falta de responsabilidad de su papá”, ya que, a partir del divorcio de sus padres, éste empezó a estar más ausente.

Dice recordar muy poco de la convivencia con las familias extendidas, tanto de parte de su padre, como de su madre. Menciona que tuvieron que salir adelante

solas y que no sabe si fue por la distancia geográfica, por orgullo u otra cosa, pero no había contacto con las familias.

Siente que la relación con su padre se empezó a romper cuando se separaron su mamá y él; y con su madre empezó a haber una distancia cuando sintió que su rol de hija terminó porque tuvo que asumir responsabilidades que no le correspondían. Trizz menciona haberse sentido responsable del bienestar de su madre y hermanas; además, no se sentía contenida como hija, ya que su padre estaba ausente, su madre lloraba mucho la ausencia de su papá y se las veía negras para sostener sola la familia.

Trizz habla sobre su convivencia social como muy limitada durante su infancia, ya que, por la mañana se reducía a las personas con la que convivía en la escuela y, por las tardes y fines de semana, estaba en su casa con su mamá y hermanas, porque a su mamá no le gustaba salir. Trizz manifiesta haber vivido en esta dinámica hasta su entrada a la secundaría, donde empezó a establecer amistades cercanas que le requerían actividades fuera de su casa y lejos de su madre y hermanas, distanciamientos que Trizz vivía con cierta dualidad de sentimientos, por un lado, eran liberadores y al mismo tiempo los vivía con culpa. “Salía de mi casa con mis amigos, necesitaba respirar y sentirme liberada, pero no me abandonaba el sentimiento de culpa de dejar a mi madre y hermanas” (Trizz, comunicación personal).

Trizz menciona que siempre ha querido a su mamá y hermanas, pero que empezó a ampliar sus redes de contención emocional con amigos, las familias de sus amigos, y algunos de sus maestros y superiores en el campo laboral; personas con las que ha compartido la mayoría de su tiempo, convirtiéndose en las figuras aspiracionales y con autoridad para ella.

Trizz se autodefine como una mujer racional, responsable y autoexigente, manifestando que su desarrollo profesional, en el que actualmente cuenta con el grado de doctorado y en lo laboral, ocupa una posición directiva, han tenido prioridad y han sido su principal eje de vida. Prestando una mayor atención y

otorgándole más satisfacciones que otras áreas de su vida, que no han sido relevantes por muchos años como son: lo personal, las relaciones afectivas y otras cuestiones relacionadas con la cuestión emocional.

Con referencia a sus estudios, Trizz manifiesta que siempre fue algo que le causó interés, desarrollando un desempeño de excelencia y muy reconocida por maestros y directores, obteniendo diferencias marcadas en comparación de sus compañeros. Comenta que en el plano laboral dio continuidad a la dedicación e interés que tenía en sus estudios teniendo buenos resultados en los proyectos que ha emprendido, siendo la actividad que ocupa la mayor parte de su tiempo y atención.

Respecto a sus relaciones de pareja manifiesta tener una tendencia a salir con hombres mayores que ella. Relaciones que han sido pocas y no duraderas, lo que lo atribuye a su costumbre de ser ella sola y no quererse comprometer a largo plazo en lo emocional. Trizz menciona que le resulta difícil verse acompañada y apoyarse en alguien, incluso menciona que por parte de sus parejas ha sido una queja constante al no sentirse necesitados o sentirse incomodos por su actividad laboral tan activa y demandante.

En la actualidad Trizz vive sola, no tiene una relación de pareja estable y en lo laboral lleva la dirección de su área en una empresa reconocida en el ámbito financiero, actividad que combina con su reciente preparación para impartir clases de yoga. Además, se ha enfrentado con un reciente conflicto personal al tener el tiempo de reflexionar sobre aquellos ámbitos olvidados y los conflictos o limitaciones que tiene para poder desarrollarlos. Lo que abre la oportunidad de cuestionar sobre esta problemática y ofrecer posibles estrategias para atenderle o prevenirle desde la psicoterapia.

4.2. Presentación de la problemática del sujeto de estudio

A Trizz no le gustó la dinámica familiar en la que vivió, alude que no veía a sus papás como figuras de autoridad, que se sintió desprotegida y necesitada de unos padres más presentes; agrega que, por ello, fue llenando los huecos de afectividad,

reconocimiento, seguridad y confianza a partir de los comportamientos y aptitudes aprendidos por ella misma, orientados a lo productivo y no a lo afectivo.

Trizz desde la infancia buscó evitar el dolor, pero también el fracaso, lo cual, en la infancia lo relacionaba con “no causar problemas a sus padres”, esto la llevó a desarrollar una personalidad poco flexible y muy autoexigente, que adoptó como una herramienta para lograr sus metas y evitar el fracaso. Actitud ante el fracaso que replicó en su vida laboral, que le sirvió para superar uno de los obstáculos para las mujeres en el mundo laboral, que tiene que ver con el miedo magnificado que presentan las mujeres ante el riesgo de fracaso en un puesto directivo (Moreno, 2008, citado en, Pulido, 2014).

Las condiciones vividas en su infancia la llevaron a enfatizar en su actuar el dominio de la razón, la responsabilidad y la autoexigencia, mismas que ella valora con orgullo como algunas de sus cualidades más fuertes, sin embargo, estas cualidades significaron al mismo tiempo la limitación y expresión de sus emociones, la falta de capacidad para generar y mantener vínculos, solicitar y recibir apoyo de los demás, y otros aspectos como la falta de autocuidado y otras necesidades humanas y afectivas.

Limitar su “yo emocional” fue parte de sus estrategias personales desde la infancia, no siempre conscientes, que le funcionaron en el mundo laboral, Trizz menciona que de alguna manera no sintió incomodidad o vulnerabilidad u otro tipo de conflictos de desvalorización por su género que se puedan dar al interior del campo laboral, siendo más vulnerable a las críticas sociales externas a su entorno laboral.

Ella habla de haber funcionado gran parte de su vida casi “como un robot”, lo cual le causa cierta risa nerviosa, mientras trata de explicar que con ese término se refiere a que llegaba al extremo de la auto exigencia, limitándose hasta en cosas como: no permitirse ni el mínimo indispensable de sentir y satisfacer ciertas necesidades básicas como comer, dormir, ir al baño, enfermarse, apoyarse en el otro, etcétera. La auto exigencia, no la desarrollo en la competitividad del mercado laboral, ni en las aulas de profesionalización, sino que ha sido una actitud que

desarrollo en base a su experiencia afectiva, relacional y en el manejo de las expectativas, propias y externas, sobre su persona.

Este trabajo toma en cuenta el contexto en el que se desenvuelve esta mujer ya que el análisis de esta problemática se ve marcada por aspectos como la época, la generación a la que pertenece, aspectos socioculturales específicos del país y los estereotipos de género, con el fin de describir las condiciones específicas que enfrentó y las diferencias que existen en la actualidad, observadas a lo largo de su experiencia personal y laboral. A pesar de que las mujeres se han incorporado al mundo laboral, la ausencia de ellas en los niveles directivos aún es significativa (Pulido, 2014). Desigualdad que se ha visto relacionada con los estereotipos femeninos, al ser opuestos a los estereotipos de liderazgo (Contreras, 2012).

Trizz desempeña un puesto directivo a nivel regional en una institución financiera en la cual pasa la mayor parte del tiempo, no cuenta con un horario de entrada ni salida, debido a que su puesto implica un alto grado de responsabilidad y toma de decisiones que requieren de su presencia constante y activa en su área laboral. Enfocar su tiempo, dedicación, recursos y atención al área laboral, la ha llevado a alcanzar altos puestos laborales, pero ha implicado una falta de tiempo para el desarrollo de otros ámbitos de vida

A pesar de que Trizz ha decidido dedicar sus esfuerzos para alcanzar el desarrollo profesional y obtener el éxito que ahora tiene, en la actualidad ha llegado a reflexionar sobre la negación y los déficits de sus otros ámbitos de vida y la necesidad de integrarlas a su vida, lo que ha desarrollado un conflicto personal, al percibir que no cuenta con la herramientas y aptitudes necesarias.

Menciona que desde hace algunos años ha estado reflexionando y se ha concientizado, sobre lo poco saludable que puede ser ese estilo de vida, lo que la ha llevado a trabajar en la transformación de su persona, intentando ser un poco menos rígida consigo misma. Lo que refiere como una gran liberación de tensión que le ha traído satisfacciones que le confirman que su comportamiento estaba lejos de ser el ideal. Pero a pesar de esto, no todo el tiempo está convencida de

que el flexibilizarse sea lo mejor para ella, ya que le es difícil vivirse vulnerable y “emocional” y esto la hace regresar por inercia a la rigidez que le brinda seguridad: “Tengo la voluntad y la convicción de que ser más flexible me traerá más bienestar, pero mi piloto automático me regresa a la rigidez cuando surgen dificultades” (Trizz, comunicación personal).

Para Trizz desarrollar otros ámbitos de vida no solo significa abandonar o transformar los hábitos relacionados con el trabajo, sino trabajar con una serie de experiencias profundas que han ido construyendo en ella mecanismos arraigados de control y bienestar. Para el desarrollo de esta investigación se reconocen aquellos mecanismos y características agenciales que le han ayudado en su éxito laboral y la importancia de reforzarlas y reorientarlas para conseguir un estilo de vida más equilibrado.

4.3 Aspectos relevantes de su historia de vida

En este apartado se presenta la experiencia de Trizz organizada de forma cronológica y eventos relevantes. Para identificar los puntos de quiebre y de construcción del sujeto, presentes en los momentos y experiencias de su historia de vida.

Ausencia de las figuras de contención emocional

Trizz recuerda que cuando sus papás se separaron y su mamá tuvo que entrar a trabajar, algo pasó en su mundo, refiere que algo cambió que no pudo entender; le tocó cuidar a sus hermanas, hacerse cargo de actividades que sentía pesadas para una niña de esa edad; sintió que su mamá llegaba tan cansada del trabajo y que tenía poco tiempo para ella; sentía que el poco que tenía se lo daba a sus hermanas menores; empezó a pensar que ella tenía que hacerse cargo de ella misma y buscar la manera de ayudar a su familia, “no siendo una carga”.

A pesar del quiebre afectivo que vivió Trizz, frente a lo que interpretó como una ausencia de su mamá, ella adopto una postura de “no ser un problema”, al contrario de lo que muchos niños podrían hacer para llamar la atención de los padres. Y

comenzó a desarrollar sus habilidades de resiliencia y agencia ante las situaciones de su vida, tomando un papel protagónico en su cuidado, pero no correspondiente a su edad y etapa de desarrollo, además de ser el resultado de un conflicto afectivo y ruptura con sus vínculos familiares, lo que llevo a un desequilibrio futuro de su persona.

Es decir, imaginemos una casa con cimientos débiles o no aptos para el tipo de terreno o construcción, a la que además se le han ido agregando pisos, esta casa podría llegar a ser funcional, estética y aparentar que se le pueden seguir agregando pisos, pero que ante cualquier tempestad o peso extra que se le quiera agregar corre el riesgo de venirse abajo.

Ser hija parental detonador accidental de principales etiquetas identitarias

El cuidado y atención que debía recibir de su familia no solo lo vivió como algo que disminuyó por parte de la madre, sino que, al separarse sus papás, también el papá se volvió una figura ausente; disminuyó el apoyo que daba a la familia y la presencia en la crianza también empezó a distanciarse. Trizz sintió que perdió a su madre y que perdió a su padre también; a distancia siente que se quedó sin figuras de referencia; veía a su madre rebasada y a su padre como un fantasma. Lo que generó un desdibujamiento de sus dos padres como figuras de autoridad y contención. Trizz habla de una infancia donde hubo ausencia de contención por sus padres y una falta de autoridad en sus personas, en esta etapa también se le asignaron y adoptó roles que ella dice no le correspondían. Al preguntarle si llegó a sentir abandono y descuido por sus padres comentó que:

> No, abandonada, no, más bien no los sentía como autoridad o como responsables, me resultaban insuficientes, como que no esperaba que me solucionaran algo, al contrario … los veía poco capaces… no confiaba en ellos, ni en cosas tontas como pedirles que me ayudaran en una tarea… yo creo que yo por eso fui cerrándome para sobrevivir y fui teniendo la necesidad de controlar todo (Trizz, comunicación personal).

Trizz refiere no haber sentido abandono por parte de sus padres, sino una distancia que ella también marcó hacia ellos, como una dificultad para confiar, lo que probablemente refiere a su tendencia de racionalizar y no vincular emocionalmente

las situaciones de su vida; por una parte, el abandono significaría un conflicto afectivo y una situación o acciones fuera de su control (correspondientes a la labor de los padres); mientras que la percepción que tiene de haberse alejado de sus padres, significa la decisión consciente ante la distancia con ellos, e indirectamente no sentir que pudieran guiarla; ella piensa que tuvo que tomar el control de su vida.

Derivado de la ausencia de las figuras de crianza Trizz potencializó su sentido de la responsabilidad, hasta llegar a un grado poco saludable, al transferirlo al desarrollo profesional, lo cual absorbió su atención y energía, descuidando y nulificando otras áreas de su vida, donde hubo poca atención, valoración y desarrollo de habilidades. La poca contención, vinculación y educación afectiva que ella siente que recibió de sus padres, la llevaron a concentrar sus energías en aquellos ámbitos donde lo emocional, relacional y afectivo no estuvieran involucrados. Así como a buscar y recibir reconocimiento de entornos externos, a partir de los logros, como lo experimentó desde sus primeros años escolares.

Percepción del padre como enemigo y de la madre como la víctima a quién debe proteger

Trizz habla de que veía a su mamá siempre tan rebasada con sus preocupaciones económicas, la presión de hacerse cargo sola de tres hijas, con las tareas de la casa; que no lograba sentir que le diera seguridad o que la contuviera, más bien trataba de no darle problemas y de cuidarla. Esto fue evolucionando en la percepción de su madre como alguien que necesitaba ser protegida y no alguien que pudiera cuidarla y protegerla a ella y/o a sus hermanas. Trizz no se refiere a su mamá como alguien que haya sido violenta con ella, ni recuerda haber tenido una mala relación, más bien vivió la situación como adquiriendo un lugar de exceso de responsabilidad y negación de sus afectos y necesidades.

> Mi madre era una persona muy buena, pero yo la veía sufrir todo el tiempo por dinero, porque extrañaba a mi papá, porque seguía discutiendo con él a pesar de estar divorciados; no pude evitar tomar partido. Mi papá fue haciéndose alguien más ausente y el que no daba suficiente dinero y fui interpretando que por su culpa mi mamá lloraba en silencio (Trizz, comunicación personal).

Por una parte, Trizz concebía a su madre como una persona que necesitaba ser cuidada, no la persona de quien recibiría cuidados; y al padre, como una persona no grata para ella, sentía que las había abandonado. Lo cual, reafirmo el sentimiento de falta de autoridad de sus padres, así como aumentar la grieta afectiva y de vínculo entre ella y su familia. Y también es un antecedente de la falta de inclinación de Trizz hacia el desarrollo vincular y familiar, pues ella atribuye el no querer casarse y tener hijos, al haber vivido en un ambiente familiar de confusión y tensión.

Reconocimiento y distinción en el ámbito educativo por personas externas a la familia

Trizz refiere que fue en su edad escolar que encontró a través de su buen desempeño escolar una reafirmación, reconocimiento y recompensas que recibía de las personas fuera de su dinámica familiar:

> Yo recuerdo que no quería dar problemas a mi madre, así que esa fue mi primer forma de intentar protegerla, entonces hacía lo más por pasar desapercibida y para que no la fueran a preocupar con alguna queja, así que era callada, introvertida y obedecía lo que me decían, ese comportamiento supongo que me permitía poner toda la atención en los estudios teniendo buenas notas con facilidad y por otro lado creo que mi conducta era muy cómoda para las maestras ya que no les demandaba atención (Trizz, comunicación personal).

Por un lado su comportamiento y desempeño en la escuela fue una herramienta que Trizz utilizó para ser vista por su madre, pero también significó un espacio que le otorgaba reconocimiento de su persona, sin embargo, esto no lo sintió por ser Trizz, la niña que, como cualquier humano requiere de atención y afecto, sino por ser Trizz, la niña responsable, eficiente y comprometida, por lo que adopto de forma rígida ciertas características que la llevaron a tener buenos resultados, pero también sumo el peso de las expectativas de otras personas sobre ella.

> Y así me empezaron a poner de ejemplo y a asignarme tareas especiales que no les confiaban a otros niños, esta distinción me comenzó a colocar a otro nivel que me gustó por un lado y por otro me empezó a generar tensión por no querer defraudar la confianza de mis maestros, lo que me llevaba a

> tratar de hacer las cosas siempre mejor o “perfectas” lo que mis profesores y directores me reconocían (Trizz, comunicación personal).

El campo académico fue un espacio que le fue dando seguridad y reconocimiento, lo cual, fue conformando un elemento muy importante de su identidad, ya que al ser una alumna excelente comenzó a recibir atenciones y elogios por parte de los profesores, pero a la par esto se transformó también en un motivo de tensión extra, al hacerse una persona perfeccionista y buscar no fracasar, ni defraudar a quienes creían en ella.

Cambio de domicilio: otra vez la incertidumbre

Trizz recuerda que como a los doce años tuvo que cambiar de domicilio, lo cual, no solo es un cambio de casa o escuela, sino de distintas dinámicas y formas de vivir la cotidianidad. Dentro de los cambios que estuvieron involucrados, el cambio de escuela en cuanto a lo académico no representó un problema ya que replicó su fórmula comportamental, para lograr los mismos resultados:

> La escuela fue todavía más fácil, llegué adelantada en relación con mis compañeras así que no me costaba nada la excelencia y estar en la estima de las maestras, rápidamente me convertí en el ejemplo a seguir al regañar a otras, en la que iba a concursos y la que tenía los reconocimientos (Trizz, comunicación personal).

Para Trizz fue sencillo adaptarse a las actividades que requerían de sus habilidades más trabajadas, pero adaptarse a los entornos y nuevas dinámicas relacionales fue complicado para ella.

> Cuando llegué a la nueva colonia no me gustó, la casa era más chica, las calles más feas. Mi mamá no había podido seguir pagando la otra casa de renta; me cambiaron de escuela, en la otra escuela ya tenía amigos, sentía que me querían y que les gustaba estar conmigo; en esta nueva escuela fue difícil para mí hacer amigos. Y en ese tiempo mi papá ya de a tiro desapareció de nuestra vida, yo lo volví a ver ya de adulta. Mi mamá estaba cada vez más triste (Trizz, comunicación personal).

Trizz encontraba seguridad en la protección y validación masculina de sus anteriores compañeros de escuela, esto, entre otras cosas, posiblemente se deba a su tendencia por negar aquello que considera débil, como lo emocional, lo cual,

consciente o inconscientemente, lo relacionaba con lo femenino, debido al estereotipo sobre la mujer como el “sexo débil” y su referente femenino más cercano (madre). Lo que iría reafirmando en su persona la distinción por género de las cualidades humanas, que en el caso de Trizz llevaría a la negación de las cualidades consideradas como femeninas, así como la imposibilidad de relacionarse significativamente con otras mujeres al percibirse como incompatible con ellas.

La poca participación de su padre en la dinámica familiar y la relación problemática con él se acentuó más con el cambio de domicilio, ya que el padre casi desapareció por completo de sus vidas, lo que hizo más profunda la grieta en su relación y elevó las responsabilidades percibidas por Trizz de cuidar de su familia.

En una encrucijada: entre la desaparición del padre y el sufrimiento de la madre

Para Trizz el cambio de residencia hizo oficial el rol de protectora de su madre y hermanas, que ella había ido adoptando imaginariamente; comenta que ante la desaparición casi total de su padre y su no responsabilidad económica, ella se sintió “la cabeza de la familia”:

> Recuerdo la última vez que hable con mi papá, tendría yo unos 12 años, él me dijo que ya no podía estar tan al pendiente de nosotros, que tenía unos problemas de dinero, pero que todo se iba a solucionar, que yo era la mayor y que yo era fuerte… Después me enteré de que tenía otra familia y que por eso se ausentó definitivamente. Al tiempo me he sentido enojada de que se haya lavado las manos y casi me haya dejar a cargo de la familia y el a gusto con su nueva vida (Trizz, comunicación personal).

Cuando escuchó esto de su padre, seguía siendo muy pequeña para comprender la dimensión del conflicto de adquirir esa responsabilidad, pero justificada en la creencia de que era la única con las capacidades para hacerlo, lo que reafirmo su creencia como cuidadora y no como sujeto que necesita ser cuidada por alguien más.

El imaginario de Trizz de ser la responsable de la familia y alejarse de su rol de hija, se reforzó a medida que sus atributos identitarios fueron marcando una diferencia más amplia y evidente en las responsabilidades y actitudes que comúnmente tenían sus pares. Recuerda que poco a poco los vecinos y familiares le preguntaban a ella sobre la casa y sobre su familia, le fueron legitimando el rol de cuidar de la familia; así, Trizz fue reforzando la sobre exigencia y el rol que no le correspondía.

Sumado a los conflictos y daños colaterales que probablemente generó en Trizz la sobrecarga, el estrés de su madre y la falta de apoyo por parte de otros adultos, se le otorgó a Trizz la responsabilidad de cuidar de la familia a pesar de su corta edad. Las circunstancias de su experiencia familiar la empujaron a desarrollar rasgos identitarios que se instalaron en ella permanentemente, le otorgaron capacidades que le permitieron enfrentar su situación familiar.

Primeras búsquedas de redes de contención. Jugando a ser hija

Trizz menciona que se la pasaba en las casas de sus amigas, sus características de joven muy responsable, estudiosa y con actitudes de adulta prematura le abrían las puertas con las mamás de sus compañeras de escuela, era bienvenida a las casas, dice ella: “era bien portada”. En su acercamiento a otras familias encontró el reconocimiento adulto que sentía que faltaba en su dinámica familiar, acá si podía ser cuidada y se sentía chiqueada.

> Tenía como 13 años, yo ya era más social y tenía muchas amigas y asistía a sus casas, siempre los padres de ellas me hacían comentarios sobre que ya sabía que tenía excelentes notas ya fuera porque sus hijas les habían comentado o me había visto en el cuadro de honor (Trizz, comunicación personal).

En otras casas y en otros padres, encontró el reconocimiento y valoración de sus actos y esfuerzos, además de un refugio o escape a su entorno. Este bienestar que encontraba estando fuera de su casa y participando en distintas dinámicas familiares se fue centralizando en la relación de amistad muy cercana con una amiga y su familia que duró como cinco años, ahí pasaba una gran cantidad de tiempo por las tardes y los fines de semana.

> […] Durante esos cinco años me dieron el lugar de hija, me llevaban a todos lados como miembro oficial de la familia y los padres me presentaban como su hija adoptiva y los hermanos como su hermana, era una experiencia muy contrastante con lo que vivía en mi casa real, me gustaba, pero me hacía sentir mucha culpa al pasar momentos agradables y saber que en mi casa no me podía sentir así (Trizz, comunicación personal).

Para ella convivir y ser acogida por esta familia le otorgaba la sensación de reconocimiento y pertenencia, una experiencia que le causaba bastante satisfacción, pero también culpa y malestar, al saber que esa no era su realidad, y que mientras ella estaba bien en otras casas, en su casa los problemas seguían.

Esta culpa probablemente se deriva de la percepción de Trizz de tener la obligación de cuidar de su familia, y aunque esta y sus problemáticas no fueran su responsabilidad y/o culpa, el refugiarse con otra familia que le otorgaba lo que necesitaba la hacían sentir que estaba evadiendo sus responsabilidades. Pero también es una muestra del dominio y adaptación de lo racional, donde manifiesta un sentimiento de culpa, el cual se deriva de una reflexión y no una emoción como la rabia, la tristeza o el dolor. Para ella pesa más el deber no cumplido, de cuidar y proteger a su familia, que el malestar emocional de tener una dinámica familiar problemática.

Separación de familia “adoptiva”, duelo que impulsa

Otro de los momentos más trascendentes para Trizz en esta etapa fue la pérdida de su familia “adoptiva”, ya que otra vez tuvieron que mudarse porque los dueños les pidieron la casa que estaban rentando, y esta vez se fueron a vivir mucho más lejos; Trizz, aunque entendía la situación de su mamá, se sintió enojada con ella porque sentía que la separaba de esa familia que la había “adoptado como hija”. Esta experiencia significó un episodio que la hizo caer en una gran tristeza y apatía, pero que también utilizó como plataforma para resignificarse y encontrar la satisfacción y el bienestar.

> Así que nos volvimos a cambiar, ya no podía verlos, yo pasé varios meses muy deprimida y resentida con la situación y este coraje mismo coraje y resentimiento me impulsaron a decir “yo voy a estar bien” y me hice la

> persona más sociable, más activa y me involucré en muchas actividades, ya no era sólo Trizz la responsable, perfecta, confiable y cumplida ahora también era la amiga de todos, la buena onda, la confidente (Trizz, comunicación personal).

De nuevo Trizz se mostró capaz de transformar una situación problemática en la motivación necesaria para desarrollarse en su vida. Además, reforzó su capacidad de relacionarse socialmente, lo cual muestra a una Trizz poco introvertida, con la capacidad de mantener su desempeño escolar y tener una vida social activa.

Elección de Carrera y Universidad a pesar de los padres y las circunstancias económicas

Trizz refiere que perdió muchas oportunidades de crecimiento por sentir la culpa de descuidar a su familia. Era alguien a quien los adultos veían potencial, lo cual le hacía acreedora al ofrecimiento de becas, cursos extra escolares, etc. Cuando tuvo que elegir carrera no sintió el acompañamiento para dicha elección, pero se dijo a sí misma: “yo voy a salir adelante sola”. Agrega que no es que su madre se lo impidiera, pero traía tantas cosas que no le daba la vida para acompañarla; y su papá, de a tiro, ya había desaparecido de la escena.

Ser buena estudiante puede no ser suficiente para que una persona pueda estudiar una carrera universitaria, en el caso de Trizz la situación económica de la familia era difícil, lo que significó ciertos obstáculos para continuar con sus estudios.

> Definitivamente no había la posibilidad de que mis padres pagaran una universidad sin embargo pude elegir la universidad y la carrera que quise, a pesar de los obstáculos, finalmente yo conseguí una beca que me permitió hacerlo (Trizz, comunicación personal).

A pesar de las dificultades Trizz utilizó sus capacidades y recursos personales para lograr su objetivo académico, y gracias a una beca que pudo conseguir, por su buen desempeño escolar pasado, logró entrar a la carrera y universidad de su elección. Sin embargo, los conflictos en su desarrollo escolar no terminaron con la beca, ya que esta beca no era total, lo que implicaba que la problemática económica siguiera siendo un obstáculo en su preparación académica:

> La situación económica empeoró y tuve dificultad para pagar el porcentaje que no tenía de beca, fue de los peores momentos que viví, pero el hecho de ver algo tan importante para mí truncado me dio la fuerza de conseguir el cómo seguir y empecé a trabajar con mis maestros. Los peores momentos de mi vida han detonado los mejores logros (Trizz, comunicación personal).

De la misma forma que en otras situaciones de su vida Trizz fue capaz de sacar adelante la situación y no rendirse ante sus metas, y como ella misma lo reconoce, lo momentos más complicados en su vida han derivado en logros para ella. A pesar de que combinar los estudios y el trabajo puede resultar pesado y una desventaja para el desempeño y compromiso escolar, el desempeño, autoexigencia y responsabilidad de Trizz la ayudaron a que no fuera una desventaja, y por el contrario, fue una ventaja en su desarrollo profesional, al trabajar con sus profesores e ir adquiriendo experiencia y reconocimiento en su campo laboral, antes de terminar su carrera.

Puertas que se abren: Reconocimiento y ofertas de trabajo

En contraste con el éxito y control que tenía sobre su vida profesional, su vida familiar siguió representando una problemática para Trizz, la cual se fue complicando. Para Trizz el desarrollo laboral se dio como una continuación del desarrollo académico, ya que sus primeros pasos en el mundo laboral los dio con sus mismos profesores de la universidad, mientras seguía estudiando. Los atributos identitarios que reforzó y obtuvo en la vida académica, le abrieron las puertas en lo laboral, ella comenta sonriendo:

> La verdad ni me di cuenta cuando empecé a trabajar profesionalmente ya que mis maestros de la carrera me empezaron a invitar a proyectos y a trabajar en sus mismas empresas. Lo que sí recuerdo es que me daba muchos nervios defraudarlos ya que me estaban dando su apoyo y confianza cosa que yo veía que no hacían con mis compañeros, esto hacía que el compromiso y la gratitud me hicieran buscar siempre dar más de lo que me pedían, buscar “la perfección” y ser responsable y cumplida en exceso (Trizz, comunicación personal).

Como lo narra Trizz, sus atributos identitarios detonados por sus deseos de ser y tener un lugar y reconocimiento, a partir de las demandas y apoyo de sus profesores desde la infancia, le ayudaron a ingresar al mundo laboral sin tanto conflicto. En el

caso de Trizz, desde muy temprana edad descubrió que ante la confusión que representaba la vida familiar, ella tenía una serie de recursos personales que le daban seguridad e incluso un lugar distintivo en varios ámbitos de su vida cotidiana, tales como la escuela, las familias de sus amigas, etcétera, lo cual fungió como posibilidad de sobrevivencia frente al caos y después como herramienta para mantener un estatus.

Como sí todo el trabajo y las dificultades vividas en la infancia la hubieran preparado para las dificultades que enfrentó al integrarse al mundo laboral, el cual se convertiría en el eje de su vida y zona de confort. Al preguntarle sobre cómo se colocó y fue evolucionando laboralmente comenta:

> Todos mis trabajos han sido porque me han recomendado, primero mis maestros, luego la misma gente con la que he trabajado, construí una buena reputación por mis propias auto demandas y auto exigencias y eso me ha facilitado las cosas para obtener trabajo y conservarlos, nunca he salido mal de ningún trabajo al contrario me he ido por buscar mejores oportunidades y mis antiguos jefes me han manifestado que tengo las puertas abiertas con ellos, como te digo conservé lo que hacía en la escuela: mi prioridad se volvió el trabajo, le dedicaba la mayor parte de mi tiempo incluso llegaba antes y me iba tarde, nunca decía que no a nada, disfrutaba del reconocimiento de hacer las cosas bien y que siempre “me pusieran palomita” (Trizz, comunicación personal).

La transferencia de las características y atributos identitarios de Trizz, que utilizó en su desempeño académico a lo largo de su vida, le otorgaron reconocimiento, valoración y confianza en entorno laboral, narra cómo su prioridad comenzó a ser el trabajo, dedicándole incluso más tiempo del requerido, pero a la par que se desarrollaba laboralmente ¿qué pasaba con el resto los aspectos de su vida?

> Yo disfrutaba estar en el trabajo, siempre tenía buena relación con mis jefes y pares y me alejaba de mis problemas personales. En el trabajo siempre tenía soluciones, en mi casa no, de alguna manera me evadía y evitaba las problemáticas con mi mamá y hermanas. Además, socialmente me daba cierto estatus siempre tener el mejor puesto a comparación de mis ex compañeros de la universidad, trabajar en empresas más importantes, mejor sueldo, etcétera. Creo que aproveche el aspecto de mi vida donde podía tener ventajas y le puse todos los reflectores, sólo había lugar para mis amigos, los demás aspectos de mi vida eran tan desastrosos que los

> mantenía en la sombra, como si yo fuera 2 personas diferentes (Trizz, comunicación personal).

De la misma forma que en la escuela, Trizz encontró en el entorno laboral un espacio de evasión a su realidad, distinción positiva, reconocimiento y la posibilidad de tener éxito, control y recompensas por sus actitudes y acciones, esto reforzó que su configuración identitaria se basara en atributos necesarios para ser una profesionista dedicada y enfocada. Y aunque para Trizz, esto tenía recompensas la llevo a fragmentar su persona y negar los aspectos en los que se sentía vulnerable.

Independencia y paz

A los 28 años, nos comparte Trizz que por fin pudo dejar de vivir en la casa familiar y junto con ello dejar de sentir culpa y responsabilidad sobre su familia: “Para mí la oficina era lo mejor que me podía pasar y de ahí pasar un buen rato con mis amigos, sin tener que regresar a mi casa y ver el desastre de familia y las necesidades económicas siempre presentes”.

Para Trizz, su entorno familiar siempre fue conflictivo y encontró en el entorno académico, y después laboral, un espacio seguro donde evadía y compensaba sus carencias familiares y emocionales. Por mucho tiempo Trizz aprendió a evadir su situación familiar, pero era incapaz de salir de ella o resolverla, su inclinación hacia la obligación la mantuvo siempre al pendiente de las necesidades de su familia, donde el motor más fuerte era la culpa y el deber. No podía irse, la distancia geográfica no era suficiente.

> No te puedo describir la paz que sentí la primera vez que dormí en mi departamento (ríe) no tenía nada, solo un colchón, mi tele y el refri pero ni en cuenta me daba que no tenía nada porque tenía mi libertad (Trizz, comunicación personal).

Para Trizz, la separación con su familia más que un acontecimiento problemático por la falta de recursos representó un momento de bienestar y libertad, que posiblemente reforzo su inclinación por la individualidad y vivir sola, para evitar el conflicto, la preocupación y responsabilidad de cuidar de otras personas.

Trabajando en un mundo masculino

Tradicionalmente el entorno laboral se considera y constituye como un espacio masculino, esto se debe por la poca representación de las mujeres, pero sobre todo a la construcción y relación de estos espacios y actividades con valores, capacidades, roles y actitudes consideradas como masculinas. Reflejo de la división de las esferas de vida, la división sexual del trabajo y los estereotipos de género, por lo que las mujeres que participan en el entorno laboral, sobre todo, en niveles directivos, se enfrentan aún como una minoría a obstáculos y dificultades por su condición de género.

A pesar de esto, Trizz manifiesta que le ha sido fácil desenvolverse en el campo laboral, y que sus relaciones con pares y jefes en su mayoría fueron experiencias cordiales o muy buenas. Al preguntarle sobre las dificultades de trabajar en un país donde el campo laboral tiene mayor presencia masculina manifiesta que:

> Yo escucho que es difícil para las mujeres la cuestión laboral porque es un "mundo masculino" pero yo no lo he experimentado así, creo he tenido más conflictos con mujeres en el trabajo que con hombres, ciertamente hay desventajas porque sí se promueve más a los hombres a puestos directivos y su sueldo es mayor, pero es cuestión de hacer tu trabajo y que este hable por ti y no si eres mujer u hombre (Trizz, comunicación personal).

Trizz menciona no haber experimentado, como tal, conflicto para desarrollarse en el entorno laboral, pero reconoce las desventajas estructurales que puede tener como mujer en el entorno laboral, como la dificultad de ascenso y la brecha salarial, pero considera que los resultados de su desempeño laboral pueden ser suficientes y más trascendentes que el género para conseguir un reconocimiento y compensación igualitaria. Trizz menciona, que para ella el reto inició al enfrentarse a las envidias, la falta de credibilidad, las diferencias y la dificultad para interactuar, tanto con mujeres como con hombres.

> Las mujeres no hacen equipo hasta después de mucho tiempo porque ven amenazado su lugar que les ha costado trabajo, los hombres te ven como posibilidad de pareja o no saben tratarte, se ponen nerviosos, como bicho raro que hay que tratar especial. No están preparados aún sean educados y

> valoren tu trabajo se sacan de onda. Es más fácil ganarte la simpatía de los hombres, mientras no empieces a destacar más que ellos o ser la favorita de los superiores, se vuelve un arte toreártelos para hacerte de su confianza, apoyen, reconozcan, valoren, sin sentirse amenazados si se sienten así se te voltean y te truenan (Trizz, comunicación personal).

Por una parte, las mujeres han sido culturalmente orientadas a competir entre ellas por aprobación masculina, lo que mantiene la creencia social de que las mujeres no pueden ser amigas o compañeras, como si se tratara de una determinación biológica, situación que se refuerza en entornos altamente competitivos y de poca presencia y reconocimiento de las mujeres, lo que complica y limita la posibilidad de relacionamiento entre mujeres. Y a pesar de que Trizz refiere que se relaciona mejor con sus compañeros hombres, esto cambia cuando ellos se sienten intimidados o cuando no la perciben como una colega, sino como una posible "conquista" o relación.

A diferencia de la percepción y la experiencia complicada y problemática del promedio de las mujeres que buscan ascender en su desarrollo profesional, Trizz manifiesta no haber sufrido alguna clase de violencia o discriminación por su condición como mujer. Sin embargo, fue capaz de reconocer la molestia e incomodidad que le causa, el hecho de que, por ser mujer, su ascenso laboral algunas veces sea relacionado con un beneficio por tener alguna clase de relación con sus superiores, y no por su capacidad laboral.

> Bueno ahora que lo pienso sí hay algo que me molesta, yo he logrado tener buenos puestos en los diferentes lugares donde he trabajado y no falta quien insinúe que tienes el puesto porque le gustas o tienes algo con algún jefe, yo siempre me mantengo en una posición muy de distancia laboral con mis compañeros y jefes y mi forma de vestir es muy sobria creo que esto me ha ayudado con esto, pero sí pasa y da coraje, pero ciertamente creo que me ha ahorrado dificultades (Trizz, comunicación personal).

La vivencia de Trizz, a pesar de ser privilegiada, nos demuestra cómo es que se mantienen las practicas misóginas en los entornos laborales, aunque se generen en pequeñas acciones o micromachismos, como la invalidación de sus capacidades y el cuidado extra en su apariencia, porque, aunque cuidar de la vestimenta que se usa en el entorno laboral es algo que tienen que hacer todos para dar una

presentación aseada y alineada, los hombres no tienen que preocuparse porque su vestimenta genere una mala imagen moral o se considere como una insinuación o provocación sexual, que le genere problemas laborales y de convivencia con sus colegas, superiores o clientes.

Además de los mecanismos que le han ayudado a adaptarse y desenvolverse en el entorno laboral con mayor facilidad siendo mujer, Trizz menciona la relación que existe con su ascenso profesional y el no tener una familia o matrimonio, ya que, ha influido en las oportunidades y en la confianza que depositan sus superiores sobre ella y su desempeño laboral.

> […] y me ha dado una posición confiable en mis empleos el hecho de no tener un esposo que se enoje si llego tarde o trabaje los fines de semana y el no tener hijos que me requieran que me salga del trabajo o deje de asistir por una emergencia etcétera (Trizz, comunicación personal).

Para Trizz el no desarrollar una familia o un vínculo sexoafectivo, no solo es reflejo de su experiencia familiar de origen o la priorización de su vida laboral, sino una adaptación y condicionamiento de sus posibilidades, consecuencia de las exigencias laborales, sumado a la concepción generalizada sobre la poca productividad de las mujeres que tienen una familia, o del control que puede llegar a ejercer un marido sobre la vida de sus esposas. Por lo que, aunque no fuera siempre consiente, las mismas exigencias del entorno la llevaron a priorizar entre el desarrollo de un ámbito u otro, e inclinarse por el que le había otorgado más satisfacciones y en el cual se sabía con más habilidades.

Ser una mujer cuya actividad principal es pertenecer al mundo laboral resulta todo un reto en un país como México, dónde aún están muy segmentados los rasgos masculinos y femeninos, lo que hace a Trizz parte de una minoría que como todas las minorías no se salva de experimentar cierto grado de discriminación en lo laboral, pero también en lo social.

> Sí tiene su particularidad el no ser una mujer tradicional, y no digo dificultad porque creo que cualquier rol que juegues tiene su grado de dificultad, respecto a la discriminación que planteas sí se vive todo el tiempo por mil cosas: porque no estás casada y no tienes hijos la sociedad decide que a

> ciertos eventos no se te va a invitar porque es incómodo que vayas sola te conviertes en mala compañía para tus amigas casada porque si eres soltera seguro serás una mala influencia, si no te has casado y no estás de mal ver entonces lo más seguro es que seas gay (Trizz, comunicación personal).

Ser mujer en el entorno laboral es complicado dentro y fuera de este, es probable que muchas al inclinarse por el desarrollo laboral serán excluidas y juzgadas en lo social al no cumplir con las expectativas tradicionales sobre las mujeres, por lo que a pesar de sus logros laborales pueden llegar a ser juzgadas o rechazadas socialmente.

Buscando capacidad de agencia en ámbitos que estaban en olvidados. Consolidación laboral

Trizz menciona que llego a un punto donde las demandas externas comenzaron a disminuir, puso distancia con su familia, tenía un buen puesto y estabilidad laboral y económica, contaba con buenos amigos, etcétera. Trizz comenzó a vivir una etapa llena de calma, que contrastaba con lo sobre exigida que se había vivido desde su infancia y encontró un espacio que le permitió voltearse a ver a sí misma, e iniciar un proceso de reflexión donde empezó a replantearse las áreas abandonadas de su vida.

A los 35 años, Trizz obtuvo la dirección del área de finanzas de la empresa en la que trabaja actualmente, en donde se ha desempeñado con éxito y a la que llegó por recomendación de un excliente. Es una empresa donde el 95% de sus empleados son hombres y aunque esto sea reflejo de la exclusión laboral de las mujeres, sobre todo en ciertas áreas como lo es la financiera, para Trizz esto no representa un gran problema.

Crisis: reconocerse como persona y abandono de la radicalidad, apertura a otras áreas de su vida

Desde los 34 años Trizz comenzó a experimentar una etapa con mayor estabilidad (laboral y económica) y libertad; comenta que después de los 35 empezó a vivir una vida menos saturada y con una clase de paz emocional, que la llevo a tener más espacios para concentrarse y reflexionar sobre su propia persona.

> Las cosas cambiaron por completo, tuve espacios de paz y de ahí le siguió encontrar una estabilidad laboral que me daba satisfacciones y me permitía no preocuparme por la situación económica. Esto me dio un espacio para pensar en mí y ver que había espacio para desarrollar áreas que no habían sido mi prioridad en el pasado (Trizz, comunicación personal).

Estas reflexiones la llevaron a replantearse aquellos ámbitos de vida que dejo de priorizar, reconsiderando ese tiempo para desarrollar los aspectos en su vida que había dejado de lado en el pasado. Hoy en día Trizz se encuentra en una lucha constante entre la razón y la rigidez de su antigua y segura “Yo” y la apertura a la flexibilidad y emotividad de su vulnerable “nueva Yo”. Lo que ha sido un reto complicado, que la saca de su estado de confort y seguridad, pero que la lleva a plantarse nuevas metas y el desarrollo de nuevas habilidades. Este momento de reflexión y transformación de Trizz puede surgir del descubrimiento de nuevas habilidades, pero también en la transformación de las habilidades existentes en la búsqueda de un equilibrio.

4.4. Análisis de categorías

En este apartado se presenta el resultado de la categorización y discusión de los hallazgos teóricos y los obtenidos con el análisis de las entrevistas. Estas categorías fueron analizas desde la perspectiva de género y la psicoterapia, pero también considerando otras disciplinas como la sociología, antropología y la filosofía.

4.4.1. Categoría I. Construida entre polaridades: la radicalización de Trizz para sobrevivir

Al analizar la experiencia sobre la historia de vida de Trizz, es posible observar constantemente la evasión y la radicalización de su personalidad, utilizadas como herramientas para poder enfrentarse a circunstancias complicadas en su vida. Aparentemente para Trizz la ausencia de la autoridad y contención de sus padres significaban situaciones problemáticas y fuera de su control, mientras que el apropiarse de responsabilidades, aunque no le correspondieran, la mantenía ocupada y le otorgaban un objetivo a seguir que le servía de guía. Y fue en el

cumplimiento de sus responsabilidades donde encontró una forma de autocontención.

Ambas constantes, tanto la evasión como la radicalización, se relacionan en su construcción como blindajes, ante la vulnerabilidad, que le significaba la concientización de su parte emocional; para Trizz, la evasión sirvió como una herramienta para evitar la confrontación a los acontecimientos dolorosos, para los cuales no había explicación y la radicalización, al inclinarse de manera radical, hacia el polo en el que supone tener más control y ventajas.

Para Trizz, la radicalización e inclinación hacia el polo que le represente mayor control, ventajas, certidumbre, posibilidad de éxito, etcétera, significa garantías en varios aspectos de su vida, esto ha desarrollado un comportamiento rígido, que la llevan a optar por el mismo camino que representan para ella seguridad y resultados, pero también un sesgo y vulnerabilidad en lo emocional, relacional y afectivo.

4.4.1.1 Razón vs Emoción

Una de las principales características en la personalidad de Trizz, es su tendencia a la razón, al ser una mujer racional antes de emocional, pero no solo dando prioridad sobre lo racional, sino tratando de negar su emocionalidad.

Cada individuo procesa la información y dirige su actuar de manera diferente en base a diversas combinaciones de interacción de su sistema racional y su sistema emocional. La parte racional de la persona habla de reacciones donde el individuo logra poner cierta distancia con la situación que demanda respuesta generando mayor oportunidad de análisis lógico, deductivo y reflexión antes de actuar, lo que da pie a obtener resultados más previsibles, mientras que al referirnos a reacciones emocionales se habla de reacciones más controladas por el instinto, la espontaneidad, la capacidad de expresar emociones (emotividad), vulnerabilidad y un menor control de impulsos.

Molina (2002), considera que la mente racional puede llegar a controlar el curso de las emociones, ya que ahí se establecen conexiones lógicas de causa-efecto, además, considera la mente emocional como infantil. Comúnmente, se considera que lo emocional es inferior a la respuesta racional, sin embargo, el sistema emocional tiene un papel fundamental en el funcionamiento psíquico humano, no como una tonalidad o complemento de la función cognitiva (García, 2016).

Las emociones son un elemento importante en la vida de las personas, desde el punto de vista biológico como en lo que respecta a las relaciones con los demás (Molina, 2002). Lo humano se basa en la relación de lo emocional y lo racional, pero comúnmente, en los argumentos racionales se excluye la referencia de los argumentos emocionales y se considera lo emocional como una limitación a lo racional (Erosa, s.f.).

La dicotomía razón-emoción es un cuestionamiento filosófico desde hace siglos, los pensadores clásicos consideraban las pasiones como un obstáculo para el buen funcionamiento de la razón (Damiani 2019). Maturana (1990, citado en, Erosa, s.f.), describe que la afirmación generalizada de que los seres humanos somos seres racionales, es decir, que la razón caracteriza lo humano, desvaloriza lo emocional como un aspecto animal o que se contrapone con lo racional, postura que se reproduce constantemente en una cultura que desvaloriza las emociones, y niega la relación cotidiana del vivir humano entre la emoción y la razón, que hace que los sujetos no tomen en cuenta que todo sistema racional tiene fundamento emocional.

Esta desvalorización de lo emocional ante lo racional se manifiesta más problemático para las mujeres, a quienes se les relaciona en su constitución con lo emocional como uno de los atributos identitarios principales de la mujer, por lo que se le considera como un ser, determinado por su sexo-género, como poco racional o irracional.

Eagly y Carli (2007, citado en, Contreras, Pedraza & Mejía, 2012) comentan que dentro de los entornos laborales los roles masculinos y femeninos de liderazgo se diferencian, en que uno se considera el de poder y otro comunal, por lo que las

mujeres son orientadas a ser más afectivas, sensibles y emocionales y los hombres más hacia la agresividad, la dominación, el control, la ambición y el individualismo.

La inclinación de Trizz hacía la racionalidad se puede encontrar en el discurso predominante en la narrativa de su experiencia: “Lo intelectual y lo laboral siempre ha sido mi zona de confort, donde me desempeño con seguridad y naturalidad, mientras que en lo emocional me lleva a la incertidumbre, en definitiva, me define y caracteriza más la razón” (Trizz, comunicación personal). Pareciera que la experiencia, arraigó la creencia de que la razón significaba estabilidad, ya que desde la infancia uno de sus mecanismos de autocontención fue concentrarse en el ámbito escolar, donde obtenía un reflejo de sí misma que le agradaba, además de generarle reconocimiento, pertenencia y distinción, que le resultaba contrario a lo que recibía de su disfuncional escenario familiar y relacional.

> […]tener más a la vista mi parte racional, la cual yo había desarrollado desde mi infancia como carta de presentación ya que sabía que era lo que me daba un lugar, ya que si me iba por el lado emotivo no había quién me diera contención, así que me fue por el lado racional donde sí obtenía una respuesta de admiración y reconocimiento y esto me sirvió en el plano laboral (Trizz, comunicación personal).

Para Trizz, la inclinación hacia lo racional fue un método para enfrentar su realidad familiar, que con el tiempo se transformó en una importante herramienta en su desarrollo y desenvolvimiento profesional. La autorregulación emocional de Trizz, le facilitó la entrada en un mundo laboral masculinizado, sin embargo, esta característica después se convirtió en un sesgo problemático de lo emocional.

Esta tendencia hacia un comportamiento racional se fue reforzado por distintas circunstancias dentro del entorno laboral, como los comentarios de sus compañeros de trabajo: “mis compañeros de trabajo me lo dicen que soy diferente a otras mujeres que se sienten y lloran si no moderan el tono en que les dicen que algo de su trabajo no funcionó” (Trizz, comunicación personal). Es posible identificar que la diferenciación y valorización del desempeño laboral de Trizz con el de otras mujeres, se da a partir de la comparación de su autocontrol emocional y no su rendimiento laboral.

La desvalorización de lo emocional es un pensamiento que se reproduce de manera directa e indirecta en los ambientes profesionales, invalidando cualquier expresión de ella. Y como se mencionaba, al ser lo emocional una característica constitutiva de la mujer, se llega a priorizar este estigma sobre el desempeño real de las mujeres, ya que una de las problemáticas que sufren las mujeres en el trabajo son las críticas injustas, no argumentativas y descalificativas basadas en ataques personales, es decir más a lo emocional, que lo racional o a su gestión (Pulido, 2014).

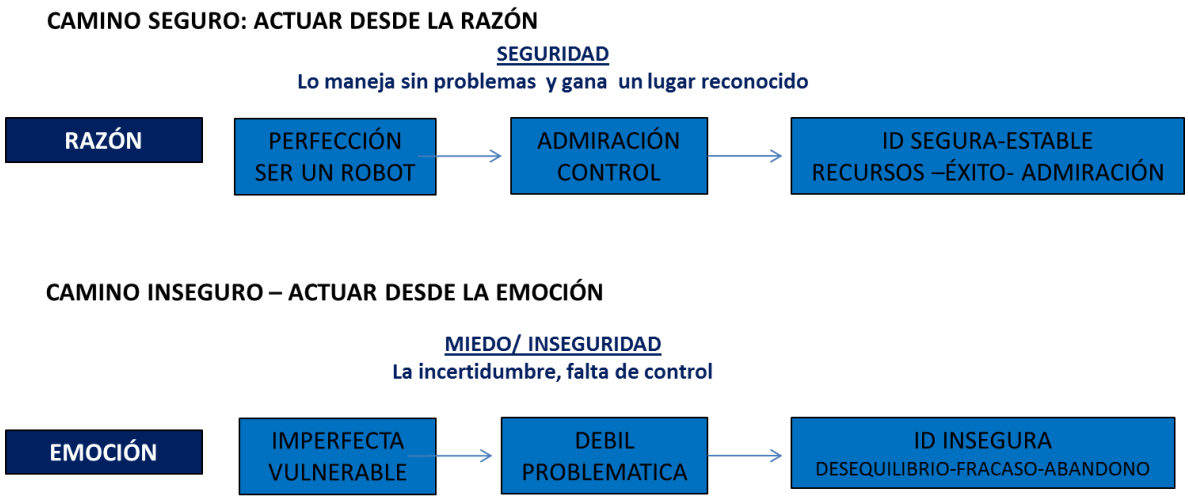
Trizz se auto asigna la etiqueta de ser racional y lo atribuye a que se considera una mujer preparada, inteligente, objetiva, reflexiva, analítica, que piensa antes de actuar, precavida al tomar sus decisiones, con capacidad de enfoque, perfeccionista, firme en sus convicciones y comprometida, mientras que se desmarca de ser emocional.

> No soy una mujer que la domine demostrar sus emociones públicamente, ni que exprese su sentir, ni que sea espontanea, ni que tome decisiones por impulso, ni que sea influenciable, ni que sus problemas personales la hagan abandonar sus responsabilidades laborales, ni que tienda al drama y los caprichos en lo laboral (Trizz, comunicación personal).

Resulta interesante observar que en su narrativa de lo que define como ser una mujer racional, son un conjunto de cualidades positivas, mientras que al referirse a lo emocional la narrativa toma cierto tono negativo, lo que se debe a las recompensas que ha recibido por su desempeño racional, su experiencia negativa con relación a esto, y al reflejo en su persona de la cultura racional que desvaloriza lo emocional y de una.

Parece que la necesidad de conseguir seguridad, la lleva a radicalizar su comportamiento, donde hay dos caminos a seguir y no se ve la posibilidad de combinarlos, es uno u otro. Es como tener una visión lineal y no poderla transformar a integrativa. La seguridad se la da el camino racional (Gráfico 1), mientras que la emocionalidad la enfrenta a la vulnerabilidad.

Gráfico No. 1



Fuente: Elaboración propia.

Es importante en este caso específico, así como en otros similares, ofrecer a la consultante un acompañamiento que permita mantenerse en un camino seguro, pero haciendo uso del aspecto emocional, donde el autocontrol emocional, no signifique evasión y desvalorización; es importante trabajar con herramientas que le ayuden a enfrentarse, pero sobre todo a aceptar, la incertidumbre y la vulnerabilidad. Así como trabajar su fijación por el control y el orden, y desarrollar una flexibilidad cognitiva que le permita enfrentar, trabajar y reconocer sus debilidades, en lugar de una rigidez que las niegue.

4.4.1.2. Ser vs Pertenecer

Para Trizz, el pertenecer se ha presentado en su experiencia como una problemática, contrario a las recompensas y refugio que encontró en el desarrollo de sus cualidades. Sin buscar pertenecer, sino ser reconocida por sus atributos personales. La composición y contexto del sistema familiar, al ser la primera experiencia relacional donde se juega un rol y donde se empieza a “ser y pertenecer”, es uno de los factores de influencia determinantes en el desarrollo de las características identitarias y capacidad de agencia que se apropiará el individuo para su vida adulta, ya que naturalmente este buscará desarrollar los recursos y posicionarse en un lugar que le ayuden a “estar” en su medio de la forma más “estable”.

Al parecer su razón la llevo a una lucha entre el ser y pertenecer, donde el ser era satisfactorio, mientras el pertenecer era doloroso por sus experiencias de sentirse abandonada. Ser=reconocimiento/seguridad/control/estabilidad vs pertenecer=relación/vínculo, lo que le representa un riesgo por la pérdida de control. Pareciera que Trizz hubiera desarrollado una fidelidad extrema a lo que en su infancia fue su boleto de salida del caos, lo que la hizo "ser", que le dio sus etiquetas identitarias principales que le brindaron la seguridad. Eligió "ser" en lugar de pertenecer ya que los vínculos eran peligrosos, sus características le dieron un lugar de distinción por perfeccionista, por ser mujer, por ser sola, por desapegarse a su familia.

> Tuve que tomar la decisión de tomar distancia de mi familia, yo sola lograba ser responsable, inteligente, confiable, exitosa, autosuficiente, independiente, no preocuparme por perder una parte importante etc., mientras que pertenecer me significaba ser una parte de algo problemático, disfuncional, riesgoso, demandante, preocuparme por perder al otro (Trizz, comunicación personal).

Trizz elige el "ser" y renuncia al "pertenecer" que implica la parte emocional y la dependencia del otro. "Pudiera parecer egoísta, pero a la final mi familia se veía beneficiada de que yo fuera y de que no me estancara como ellos, mi mamá y mis hermanas recibían parte de los reconocimientos y de los beneficios económicos" (Trizz, comunicación personal). Para Trizz los beneficios del ser, también eran para su familia, lo que de alguna manera era su forma de pertenecer y contribuir en la dinámica familiar, sin que esto implicara una vinculación afectiva.

Esta tendencia a no pertenecer, por lo tanto, a no generar vínculos afectivos e íntimos, como el familiar, se arraigó en su personalidad y se proyectó en sus relaciones afectivas de pareja futuras. Al preguntarle a Trizz como se siente al "pertenecer" dentro de una relación, ella comentó:

> Es difícil para mí ser parte, por eso es básico que el hombre que sea mi pareja sea alguien a quien yo admire y aun así me resulta difícil, estoy acostumbrada a ser Trizz y ya, no la novia de… y como que no me gusta compartir mi lugar ya (Trizz, comunicación personal).

Trizz hace mención de la admiración como primer conducto para crear vínculos afectivos; desde la filosofía, la admiración es algo que deja a los sujetos boquiabiertos y en un principio inmovilizados, pero también es el principio que invita a saber sobre ello (Parada-Silva, 2018). Considerando esto, se podría deducir que después de un principio de asombro y sorpresa que genere en ella su admiración hacia el otro, la llevará al proceso de pensar y racionalizar al otro bajo su propia idealización.

Y ya que Trizz, tiende a lo racional y no a lo emocional, no da pie a crear un vínculo más allá de los dotes puestos al sujeto admirado y cuando este contradiga, el vínculo quedará roto. Sumado a la tendencia de Trizz por ser y no por pertenecer, priorizando su confort y no su adaptación personal y emocional para pertenecer y crear vínculos afectivos con otros.

Durante la narración de la experiencia de vida de Trizz aparecen en las distintas etapas, figuras alternas, que le dieron lo que no encontró en sus padres, como el reconocimiento y pertenencia. Así como figuras aspiracionales y de autoridad, ya que según su relato sus padres desde muy temprana edad perdieron ese papel ante ella.

> […]en la escuela y la oficina me acostumbré a tener una estima especial por parte de mis maestros y jefes, había cierta admiración por ellos lo que me hacía siempre tener un buen nivel que me permitiera conservar ese lugar (Trizz, comunicación personal).

Trizz ha utilizado la admiración como un medio para generar vínculos, por una parte, ella veía como figuras de autoridad e importantes en su vida a aquellos sujetos a los que admiraba, y veía en la admiración y reconocimiento de sus capacidades una forma de pertenecer o de sustituir la pertenencia con el reconocimiento.

Para personas como Trizz, ser y pertenecer, son conceptos que se repelen, ya que la pertenencia a un grupo implica la vinculación, lo cual, puede llegar a limitar e interponerse en el desarrollo de las metas individuales, muchas veces lineales y

fijas, así como la adaptación a ideologías de la comunidad sobre lo que se tiene que ser, lo cual muchas veces es contradictorio a lo que se quiere ser.

Y aunque pertenecer es importante, ya que somos seres sociales, esto no quiere decir que el sujeto individual tenga que someterse a lo colectivo, sino encontrar la manera de equilibrar y reconciliar el desarrollo del ser y la pertenecía, sin que se condicionen o se vean afectados uno por el desarrollo del otro.

4.4.1.3. Cuidar vs Ser cuidada

Es posible identificar en la historia de Trizz que antes que ella estaba el otro y no solo eso, sino que era su responsabilidad el bienestar ajeno. Uno de los primeros atributos identitarios que adquirió fue el de hacerse cargo del otro, de los más débiles, que en este caso eran su mamá y hermanas pequeñas.

Este aprendizaje quedó tan arraigado en su personalidad que lo replicó con quién ella veía desprotegido, y este “dar todo” por sus hermanas y madre, pasó a sus amigos, a sus parejas, a sus compañeros de trabajo y en general con las personas con las que generara un vínculo. Su aprendizaje desde la infancia fue que el vínculo, se daba desde la necesidad del otro de ser protegido por ella y así continúo vinculándose, en su mayoría con personas que percibía como débiles, que de alguna manera la necesitaban.

Cuidar del otro, y más si es del “más débil”, no es un comportamiento problemático por sí solo, pero esta tendencia a relacionarse con personas que considera como más débiles y vulnerables, nos habla de una dependencia emocional, en la que ve satisfechas sus necesidades emocionales, en sentirse necesaria. Esto limita sus relaciones, ya que termina pensando al otro como incapaz o como un objeto para la satisfacción de su necesidad emocional. Además de ser un mecanismo para evadir y limitar el reconocimiento de sus propias debilidades y necesidades de autocuidado y del cuidado por parte del otro. Para Trizz, cuidar del otro significa un rasgo de fortaleza y el ser cuidado de debilidad.

Cuidar del otro, siempre ha sido una de las características atribuidas al rol femenino y aunque Trizz manifiesta ser ella la responsable de su familia, a diferencia de muchas mujeres que dejan de lado su desarrollo laboral para cuidar de la familia o esposo, Trizz supo mediar su tendencia hacia el cuidado del otro, con otras características de su personalidad, por lo que no fue un impedimento en su desarrollo profesional. Pero también la falta de satisfacción, la sobre exigencia y desgaste que le implicaba cuidar del otro, la inclinaron a cerrar y limitar la creación de vínculos afectivos.

Aprender a cuidar del otro es un valor necesario para el desarrollo del sujeto y de la sociedad. Aprender a cuidar al otro, es aprender a que el cuidador también necesita cuidados. Es aprender a cuidar al otro sin dejar de lado el autocuidado, es aprender a escuchar las necesidades del otro, acompañarlo, pero desde el reconocimiento de las propias limitantes y necesidades.

4.4.1.4. Autosuficiencia vs Contención

Al escuchar y analizar la experiencia de la infancia de Trizz, ante sus ojos no había en la familia alguna figura de autoridad/crianza que fungiera como un pilar, o que le brindara la seguridad, el soporte y la contención requerida por una niña. La familia vista como constructora de la identidad de sus miembros, requiere de la organización de sí misma para adecuarse a las necesidades individuales y de su contexto (en constante cambio) (Minuchin, 1998). Dicha organización no estuvo presente en la crianza de Trizz, pero de igual manera influyo en la construcción individual de su identidad, lo cual la hizo superar las carencias, adoptando la idea de que ella misma era su propio soporte, lo que se extendió a la creencia de que ella debía ser ella el soporte principal de su familia.

En palabras de Trizz: “ante la ausencia e irresponsabilidad de mi padre, yo me sentía como la fuerte y la que tenía que proteger, dirigir y solucionar” (Trizz, comunicación personal). Mostrando con esto características de lo que se conoce como un hijo parental, los cuales, frecuentemente muestran una supuesta mayor independencia y autonomía (Domínguez, s.f.5), al parecer para lograr ejercer esta

función consigo misma y con algunos miembros de la familia Trizz desarrollo habilidades de autosuficiencia para tener más control del contexto en el que participaba, para ella la “autosuficiencia” es una característica que reafirma con orgullo, en sus palabras:

> La ventaja de haberme hecho responsable de mí desde pequeña hace que hoy en día no necesite a nadie, yo logré mi educación con mi esfuerzo, yo trabajé por todo lo que tengo y sé que de alguna manera siempre he salido adelante por mí misma (Trizz, comunicación personal).

Si bien la autosuficiencia es un rasgo admirable y significativo en el desarrollo humano, es importante tener en cuenta cómo y por qué, se desarrolló esta característica, ya que en el caso de Trizz, le fue útil para realizarse, para superar los conflictos y para apoyar a su familia, pero la falta de contención familiar que lo detono, también significo un quiebre en el vínculo familiar y de sentido hacia lo que es pertenecer a una familia. Y a grandes rasgos lo que es ser contenida y también saber contener.

Trizz ha demostrado ser capaz de cumplir sus metas, sin embargo el formar una familia o vínculos íntimos, ha sido un factor problemático en su vida, por lo que en consultantes como ella, la autosuficiencia es una herramienta bien aprendida, pero individualizada y con tendencia a la evasión, que contempla el desarrollo personal, pero no la transformación del entorno y las relaciones que le generan conflicto, por ello es importante plantear alternativas como el desarrollo de la agencia equilibrada, que contemple la participación protagónica del sujeto en la búsqueda de su bienestar y desarrollo integro.

4.4.1.5. Protagonismo laboral vs Anonimato Familiar

Trizz encontró, primero en el desarrollo académico y después laboral un refugio y un medio para el desarrollo “exitoso” frente a las carencias familiares que vivió. Trizz describe constantemente el distanciamiento de su familia a la que describe“mi familia fue muy disfuncional” (Trizz, comunicación personal) también al referirse a su familia habla en pasado como si ya no perteneciera a ella con cierto alivio en el tono de su voz. La familia, es concebida por Trizz como el punto vulnerable y de

quiebre en su persona, ya que, por una parte, las problemáticas que vivió en su experiencia familiares la llevaron a manifestar muchas de sus características identitarias, que tuvieron recompensas.

Trizz refiere que la relación afectiva con su familia no ha mejorado de manera significativa, pero también afirma que sigue cubriendo el cuidado y vínculo con su familia en lo material, pero no afectiva, mantiene un lazo por su tendencia al cuidado como un deber, pero que le sigue causando malestar a pesar de la distancia. Como muchas de las situaciones problemáticas que atravesó Trizz que tenían que ver con su familia, el anonimato familiar la hizo desarrollar características que serían reconocidas y recompensadas en su desarrollo laboral, reforzando su inclinación hacia este y no al desarrollo del ámbito familiar.

De alguna manera, la experiencia de la infancia de Trizz la exentó de adquirir ciertos condicionamientos de género, ya que, el desarrollo de sus capacidades se apoyó más en las demandas de su entorno interno (familiar) que en las demandas externas (cultura, tradición), la necesidad de contención y vulnerabilidad en que veía a su familia la llevó a desarrollar una personalidad con característica más relacionadas con el género masculino, como el control y la inclinación a la racionalidad, que la ayudaron a adaptarse con más facilidad a un entorno laboral culturalmente masculinizado.

Trizz no percibía grandes imposiciones, ni barreras con relación a su género que la hicieran cuestionarse o limitarse de entrar al mundo laboral. Sin embargo, ella pudo observar por las experiencias de las mujeres a su alrededor como la familia podía ser una limitante en su desarrollo profesional.

> Yo no me di cuenta de que era atípico ser una mujer que trabajaba a niveles altos hasta que empecé a ver que la mayoría de mis amigas no ejercían su carrera, más bien se habían casado, “trabajaban” (estaban en la nómina) en la empresa familiar, se dedicaban a algún negocio de tiempo parcial que pudieran combinar con el cuidado de su casa e hijos. También me tardé en darme cuenta de que no era casualidad que en mi oficina la mayoría eran hombres y que las mujeres que había dedicadas a su carrera no tenían una familia muy funcional o típica (Trizz, comunicación personal).

Para Trizz, el formar una familia no estaba en sus planes, por lo que no fue un conflicto decidir sobre el desarrollo profesional o el desarrollo de una familia, sin embargo, fue capaz de percibir que el anonimato familiar no era una característica individual o poco habitual, ya que (de las pocas) la mayoría de las mujeres en el entorno laboral no contaban con una familia, o no una tradicional, mientras que sus amigas que tenían una familia no tenían un alto desarrollo profesional. Lo que como Trizz menciona, no es una coincidencia, y tiene una relación directa en la reproducción de los roles y estereotipos de género, que se refleja en la poca participación de las mujeres en el entorno laboral y en la poca participación en el desarrollo de una familia de las mujeres que trabajan.

La familia como limitante del desarrollo profesional, para Trizz y muchas mujeres, queda grabado de forma consciente e inconsciente, al ser una característica sustentada en estereotipos sociales sobre los roles de la mujer, pero también en las estructuras organizacionales que reproducen formas de trabajo, que se contradicen con la posibilidad del codesarrollo familiar. Varios estudios mencionan que a menores tasas de fecundidad la participación en la fuerza laboral de la mujer será más elevada (Duryea et al., 2006; Abramo & Valenzuela, 2006, citado en, Contreras, Pedraza & Mejía, 2012). Ser madre es una realidad que puede frenar el desarrollo profesional de las mujeres. Al preguntarle a Trizz si el no estar casada ni tener hijos fue una elección propia ella menciono:

> Sí es una decisión el no estar casada y el no tener hijos, los lazos forzosos no son lo mío, ya experimenté desde mi infancia el sentirme responsable de otros por obligación y sentir que es de por vida y no lo quiero volver a vivir ya si me preguntas si elegí no tener una pareja entonces te puedo decir que no, sí me gustaría poder tener un hombre con quién compartir mis logros, tiempo, viajes, etcétera. Pero no lo tengo porque no estoy dispuesta a estar con cualquiera solo por llenar un lugar vacío, sí le doy cabida a alguien en mi vida es para crecer como persona y compartir, tengo claro que ya no voy a estar cargando a nadie ni teniendo problemas gratis (Trizz, comunicación personal).

Como ya se ha planteado, se reconoce el valor y solides de la decisión de las mujeres a no formar una familia, pero es importante cuestionar cuales son las verdaderas posibilidades, sobre las que tienen libertad de elegir las mujeres que quieren desarrollarse laboralmente.

Además, de que como Trizz refiere, el no tener hijos o estar casada fue una elección libre, pero la familia no debe limitarse al matrimonio, ni a la reproducción, sino a la creación de vínculos y espacios afectivos y de cuidado mutuo. Por lo que también, es importante cuestionar y mostrar a los consultantes que manifiestan tener un malestar relacionado con su falta de capacidades para desarrollarse en el ámbito familiar, las posibilidades de desarrollarse en este ámbito con vínculos y miembros distintos, que estén ahí, no desde el deber, sino desde el deseo y la afectividad.

4.4.1.6. Entre el compromiso y la evasión.

Podemos decir que la personalidad, acciones y actitudes que utiliza Trizz para referirse a sí misma, describen a una persona responsable y comprometida con sus labores, el compromiso y la disciplina que ha implementado para desarrollarse profesionalmente, son dignos de reconocer, sin embargo, esta característica también ha sido un medio de evasión a su realidad o a aquello que la hace sentir vulnerable.

Una realidad de Trizz y en general de la mujer que trabaja, es que, así como se pone atención predominante en un área de su vida, en este caso el aspecto laboral, le trae mayor dominio, experiencia y éxito, pero también, puede generarle obsesión hacia el perfeccionismo, haciéndose muy autoexigente y con poca resistencia a la frustración, lo que en contraparte puede originarle una tendencia a evitar situaciones y ambientes donde es más susceptible al error o vulnerabilidad, porque no domina y controla las herramientas personales para enfrentar sus debilidades.

Para Trizz volcar su atención en los asuntos de la oficina y su preparación académica, la hizo construir su propio mundo, siendo este un mundo pequeño y rígido, que le exigía actividades, procesos y reacciones poco flexibles, que compartía con un número limitado de personas. Haciendo de esto, rutinas que se

hicieron cada vez más fáciles, gracias a la repetición, y que le permitió perfeccionar, lo que por un lado reducía la probabilidad de error y la tensión, dándole mayor tiempo libre para generar un plus en su trabajo, o bien seguirse preparando.

Se puede decir que el ámbito laboral, sobre todo a niveles altos, es un ámbito celoso, más para la mujer que tiene que hacer esfuerzos extras para ganarse su lugar, implica muchas veces trabajar sin horario fijo, brindarle atención total, descuido del resto de los ámbitos de vida y hasta poner en riesgo la salud, por los malos hábitos que se generan por cumplir con sus responsabilidades y mantener su lugar. Pero esto se minimiza contrapuesto a los resultados, desarrollando una clase de adicción al éxito y a la perfección, volviéndose una actividad obsesiva a la que le apuesta todos sus recursos[3].

Para Trizz, una de las formas de no ser la afectada directamente por la situación conflictiva con su familia o involucrada de forma afectiva, fue estar presente como parte de la solución de la problemática y no como víctima. Comprometida con su familia, pero evasiva de su propio sentir, y del vínculo afectivo con ella. A diferencia de la experiencia familiar, al preguntarle a Trizz acerca de qué tan difícil había sido destacarse en los estudios y lo laboral, comenta:

> Eso ha sido siempre mi zona de confort, soy muy responsable, incluso antes era más responsable que ahora, entonces era más difícil que yo dejara de hacer las cosas a que incumpliera o lo hiciera mal, y todo es como una cadenita: eres responsable, te ganas la confianza de la gente con la que trabajas y cada vez tienes mejores oportunidades, no hay pierde (Trizz, comunicación personal).

Gracias al desarrollo del sentido de compromiso y responsabilidad, Trizz fue capaz de recibir distintas recompensas, así como un camino para tener certeza en los resultados, pero esto se convirtió también en un medio para evadir sus problemáticas y vulnerabilidad. Esta negación/evasión es parte de lo que la lleva a invisibilizar su parte emocional y vincular, e irse al extremo de lo racional, donde

[3] Y aunque no es el tema, la adicción al trabajo es una condición real, que tiene bases en la evasión de la realidad o malestar personal, dedicando y centrando su vida en el trabajo hasta llegar a puntos de riesgo para su salud, pero que se mantiene y se refuerza por la recompensa cognitiva (y material), circunstancias similares al desarrollo de la adicción a sustancias.

hay claridad en el camino que se traza y se sigue, donde hay una explicación lógica y donde las consecuencias de las acciones son más predecibles. Trizz encontró en el trabajo un medio de evasión, como excusa para limitar su vinculación con los demás.

> El decir: “No puedo, estoy ocupada, tengo mucho trabajo, tengo que llegar muy temprano” o salir muy tarde de la oficina, comenzaron a ser mis respuestas automáticas a cualquier invitación, aunque un rato después caía en cuenta que realmente si me podía hacer el tiempo, pero me era más cómodo poner pretextos (Trizz, comunicación personal).

El compromiso y la responsabilidad son dones y cualidades positivas en los sujetos, pero es importante considerar desde dónde, cómo y por qué se generan y encaminan, ya que, hasta estas cualidades, pueden modificarse y desarrollar una conducta riesgo, si se utilizan como un medio de evasión de una problemática o malestar psicoemocional.

4.4.2 Categoría II Agencia: La agencia que se potencializa vs agencia que se estanca

Es posible observar, a lo largo de la experiencia de Trizz, el desarrollo y uso de la capacidad de agencia para enfrentar y superar de forma protagónica y satisfactoria las circunstancias negativas, y en general el desarrollo de su vida. Sin embargo, debido a esas mismas circunstancias, la capacidad de agencia se vio fragmentada y orientada para el desarrollo de un solo ámbito de vida.

La mujer que logra acceder a puestos directivos, refleja una alta capacidad de agencia y no solo un buen desempeño laboral, ya que los obstáculos que enfrentan las mujeres que trabajan son múltiples, externos y en diferentes momentos de sus trayectorias laborales, y no siempre son visibles para ellas, como los prejuicios sobre los intereses que guían sus trayectorias laborales, cuestionamientos sobre su presencia en cargos de dirección, la negación del liderazgo femenino y la poca posibilidad de balance entre las responsabilidades del trabajo y las responsabilidades familiares (Godoy & Mladinic, 2009).

Enfrentarse a las condiciones de desigualdad y prejuicios de género, lleva a mujeres como Trizz, a desarrollar capacidades que sirven como contrapeso para conseguir la oportunidad de ascender laboralmente, como la capacidad de la toma de decisiones, como priorizar el desarrollo laboral, sobre el familiar.

La cultura organizacional se caracteriza por la jerarquía, altos niveles de formalidad y una menor intimidad, lo cual tiene una relación negativa con el bienestar general de las personas, y una mayor dificultad para equilibrar la relación entre la familia y el trabajo (Clarck, 2000, Jiménez & Moyano, 2008), y en general la limitación para generar una relación equilibrada entre el trabajo y cualquier otro ámbito de vida.

Es por ello que es posible observar en la limitación del desarrollo de los otros ámbitos de vida de las mujeres que priorizan el desarrollo laboral, la presencia y uso de la capacidad de agencia, a partir de la decisión consciente y justificada, así como el desarrollo y uso de distintas herramientas personales para alcanzar las metas trazadas.

La fragmentación de la agencia y su concentración en el ámbito laboral, generan recompensas en Trizz, pero también la han llevado a desequilibrar su capacidad de agencia, lo cual, fue capaz de reflexionar, por su capacidad para identificar las necesidades percibidas en esta etapa de su vida y comenzar su transformación.

4.4.2.2. Características de la agencia de la mujer que trabaja

Entendiendo el desarrollo de la agencia como la capacidad de las personas para ser constructoras y responsables de su vida, destino y decisiones (Segrera & Mancillas,1998, citado en, Gómez & Zhon, 2013), es posible identificar un alto desarrollo de la capacidad de agencia en la mayoría de las mujeres que logran ocupar puestos directivos en el entorno laboral, se pudiera hablar de que, en este perfil de mujeres, el hecho de priorizar su etiqueta identitaria de “ser una mujer que trabaja y ser una mujer racional” es de por sí una decisión agencial, ya que es parte de su estrategia para obtener mejores resultados en su inclusión al mundo laboral.

Sin embargo, pareciera que la capacidad de agencia de la mujer que trabaja tuviera que fragmentarse en dos caras, la pública y la privada, donde la primera es la que se muestra y es motivo de orgullo y la segunda es la que niega y en la que se siente insegura. Algunos estudios mencionan que las mujeres en cargos de dirección muestran rasgos agenticos congruentes y ajustados a los requerimientos de ese tipo de cargos, donde su desempeño es evaluado como eficiente, pero suelen ser percibidas (por los otros y por ellas mismas) como poco adaptadas con relación a los roles y estereotipos femeninos, por la trasgresión a ellos, lo que se refleja en la devaluación de la persona (Godoy & Mladinic, 2009).

Es evidente dentro de la experiencia de Trizz, como en la de la mayoría de mujeres que son líderes, la negación de su lado emocional y socioafectivo, lo cual termina siendo una problemática para el desarrollo integral y equilibrado de las personas, sin embargo esto no significa que la capacidad de agencia y dirección de las vidas de estas personas sean invalidas o nulas, sino que sus experiencias personales y las exigencias, expectativas y estructuras sociales las han llevado a desarrollar una capacidad de agencia “desequilibrada”, pero que representa un conducto de libertad y control sobre su vida.

Para la mujer que ha dado prioridad a lo laboral, no pasa desapercibido que hay ciertos aspectos que ha descuidado y que cubrirlos le demandarán un esfuerzo extra, ya que salen de su zona de confort, sobre esto Trizz menciona: “a un reto laboral no me verás decirle que no con facilidad, en cambio puedo evitar a toda costa ir a reuniones sociales, es todo un reto nada placentero donde de alguna manera a veces me obligo a superar” (Trizz, comunicación personal).

La presencia e intensidad de las características constitutivas de la agencia personal determinan para el individuo su autoconcepción, el lugar/posición que ocupa en el entorno en que se desenvuelve, la participación y rol que ejerce en su sistema relacional y los lineamientos que dirigen su actuar y reaccionar ante los acontecimientos, demandas y estímulos.

Las mujeres que ejercen liderazgos agenticos, fuertes y asertivos son evaluadas como poco agradables en lo social y menos hábiles en las relaciones interpersonales, en comparación a los hombres agenticos (Eagly & Carli, 2007; Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001; Heilman et al., 2004; Schein, 2001, citado en, Godoy & Mladinic, 2009). Al ser el trabajo, un rol y actividad otorgados al desarrollo masculino, un hombre que es profesionalmente exitoso será bien recibido por la sociedad, además, al estar normalizado y hasta valorizado, que los hombres sean serios, responsables, poco afectivos o expresivos y dediquen gran parte de su tiempo al desarrollo laboral, generar vínculos no será conflictivo para ellos. Para la mayoría de los hombres, su valorización como persona no se basa en una evaluación de sus habilidades sociales, ni el desarrollo de una familia o matrimonio, la percepción social y evaluación de sus capacidades no es fragmentada entre desarrollo familiar y laboral.

Las mujeres que ocupan altos puestos en sus trabajos requieren de una mayor dedicación, que significa una serie de desventajas, consecuencia de las estructuras sociales y laborales que se organizan en torno a las necesidades masculinas (Martínez, 1997) y de los estereotipos de que género, donde una mujer “poco femenina” (dulce, tierna, servicial, sensible, expresiva, etcétera) es socialmente mal percibida, limitando su participación en este ámbito y el desarrollo de herramientas personales requeridas, pero a la par, es el tipo de mujer que logra adaptarse, con menor dificultad, a los comportamientos, aptitudes y características personales demandas en los entornos laborales y formas de dirección masculinizados.

El trabajo con mujeres que han priorizado sobre otras áreas de su vida la atención a su desarrollo profesional, permite reconocer los aspectos que pudieran ser predominantes en sus estilos de vida y en las bases de su comportamiento. De este comportamiento o formas de actuar y reaccionar, como se ha mencionado a lo largo del texto, se destaca la tendencia a la razón como directora e impulsora de los mecanismos que rigen la toma de decisiones, actuar y reaccionar, desplazando notablemente la influencia de la emoción en estos mismos aspectos.

A través del caso de Trizz se puede evidenciar que el desarrollo de la capacidad de agencia es un proceso reforzado por las cualidades y habilidades que la persona requiere dependiendo del contexto, las circunstancias y los objetivos. Por lo que hay más seguridad de seguir planteándose objetivos desde un terreno conocido, lo que la llevo a mantenerse en los entornos profesionales y dinámicas que implicaban un desempeño racional. Para Trizz la razón es el combustible de su capacidad de agencia, ya que le da una convicción, garantía, lugar o meta a llegar, mientras que la emoción la considera más como un freno al ser un impulso espontaneo y con menos dirección y control.

La mayoría de las mujeres que ocupan puestos directivos están conscientes de que el tiempo demandado por su trabajo establece una gran limitación para tener equilibrio entre el desarrollo familiar y laboral, por lo cual, se plantean estrategias que les permitan desarrollar una mejor calidad de vida (Martínez, 1997). Una de las estrategias más utilizadas, es el priorizar el desarrollo laboral, dejando de lado lo familiar. Lo que demuestra que la falta de desarrollo familiar, más que un déficit personal, refleja una decisión consciente en pro de un objetivo y de lo que se construya e idealice como calidad de vida.

Además del enfoque centrado en el conflicto, usado para describir la relación que existe entre el desarrollo del trabajo y la familia, o en este caso específico entre el desarrollo laboral y racional, con el desarrollo socioafectivo y emocional, existen otros enfoques como la “teoría de la Compensación” que describe como es que las personas realizan esfuerzos diferenciales para tratar de compensar las debilidades que existen entre un ámbito y otro (Jiménez & Moyano, 2008), es decir, en casos como el de Trizz, el esfuerzo y dedicación otorgado al desarrollo laboral, eran una respuesta para equilibrar su bienestar y calidad de vida, con los resultados y recompensas que recibía de este ámbito, contrapuestos a la crisis y problemática que le implicaba su vinculación familiar y su emocionalidad.

En el caso de Trizz, esta estrategia de compensación derivo en la invisibilización de sus debilidades personales. Y se puede advertir, que la sobre atención al objetivo, sumado a la demandada laboral y el enfrentamiento y duelo con la cultura

y la tradición, le imposibilitaron recurrir y desarrollar otros recursos y habilidades que fue dejando en la obsolescencia.

4.4.2.1. De la crisis a la capacidad de agencia

Los sujetos de alguna u otra forma son agentes activos en realidad, y es en la búsqueda de convertirse actores de su vida que se realizan y se dotan de estructura, sin embargo, es posible que se experimente miedo y confusión, pero también esperanza de reorientar el rumbo (Gómez, 2013). El desarrollo de la capacidad de agencia, puede ser un proceso que enfrente a las personas con situaciones o circunstancias que le generen confusión o miedo, pero la capacidad de agencia no significa solo seguridad, sino que producto de esa incertidumbre, el sujeto puede ser capaz de reorientar sus metas y comportamientos.

El miedo o la incertidumbre pueden ser detonantes del desarrollo de la capacidad de agencia, como en el caso de Trizz, donde las experiencias familiares negativas la llevaron a buscar formas de tener el control sobre su vida.

> Estar en mi casa con mi familia era muy estresante ya que no lograba tener el control, sintiéndome ajena y buscando marcar distancia ya que no encontraba la forma de que mi mamá y hermanas estuvieran bien (Trizz, comunicación personal).

Desde su infancia Trizz adoptó, entre otros atributos, la autosuficiencia al no tener figuras de autoridad y contención, esto pudo ser un factor detonante en el desarrollo temprano de su capacidad de agencia, la cual, quizá surgió como herramienta de supervivencia, y se fue puliendo en su asenso profesional.

Trizz ha desplegado su vida entre un cierto “perfeccionismo”, es decir, tratar siempre de hacer las cosas bien, en sus palabras: *“*hacer las cosas bien me abría las puertas de los adultos y principalmente su aceptación y reconocimiento” (Trizz, comunicación personal). Para ella, hacer las cosas bien implicaba recompensas, por lo que adopto esta característica como rasgo base de su personalidad. Trizz alude que esta manera eficiente de estar en el mundo, le generaba la sensación de pertenecer a un ambiente donde la certeza era constante.

El imaginario de ser autosuficiente y su búsqueda de perfeccionismo, desde niña resultaron factores importantes para ser directora de su vida, potencializando su capacidad de agencia, ya que, desde temprana edad experimento situaciones que sirvieron como detonadores de los distintos rasgos de su capacidad de agencia. Desglosados en los siguientes puntos:

- Desarrollar capacidad de transformación, ya que por imposición y/o necesidad se adoptaba a un rol de mayor responsabilidad al que le correspondía en su infancia.
- Posicionarse en un lugar distintivo, ya que en la familia y en la escuela era la que se llevaba los reconocimientos por hacer más de lo que hacían sus pares.
- Ser influencia sobre otros y referencia de padres, maestros, amigos, jefes, derivado de sus características.
- Desarrollo de un estado constante de análisis y reflexividad, debido a su tendencia a permanecer en un estado de alerta, donde observa y se cuestiona para llegar a interpretaciones.
- Alto compromiso y la responsabilidad, ya que estos comportamientos le ofrecían recompensas y reconocimiento.
- Ser estratega al sentirse sin respaldo, tiende a planear bien lo que hace y cómo lo hace, para reducir su margen de error, además su tendencia a la razón la llevan a analizar todos los aspectos implicados en una decisión y en su comportamiento.
- Desarrollo de la autocontención, debido a la falta de contención familiar.

Es posible observar como la capacidad de agencia ha ido reafirmándose y construyéndose, a partir de las crisis personales y del contexto a las que se ha enfrentado Trizz, por lo que es necesario que el trabajo psicoterapéutico se realice desde la resignificación de la crisis y la reconfiguración agencial, que reconozca sus capacidades ya desarrolladas, pero también los valores y posibles recompensas que existen en las capacidades no desarrolladas, no como un problema, sino como la oportunidad de potencializar su desarrollo.

Salazar (s.f.) menciona, que de la capacidad de agencia surge una persona que se concibe así misma como actor libre y capaz de controlar las situaciones y sus actos, y su conducta la concibe como un aspecto clave en su historia de vida. Como se ha planteado, para Trizz, el desarrollo de la racionalidad y la negación de la emocionalidad y afectividad, fueron estrategias efectivas, para evadir su realidad conflictiva, pero también para obtener mejores resultados en lo laboral y libertad ante lo que a ella le oprimía.

Como ha sido posible observar a lo largo de la experiencia de Trizz, en los momentos donde surge la crisis o la incertidumbre, ella ha sido capaz de poner en marcha sus capacidades agenciales para enfrentar y superar la situación. Por lo que, con el paso del tiempo, el déficit y poco desarrollo emocional-afectivo se fue haciendo evidente, al descubrirse poco apta para integrarse a otros ámbitos de vida, pero la mayoría de las veces esto ocurre hasta que logra un alto desarrollo laboral y se siente segura de "bajar la guardia", abriéndose espacios para la reflexión y atención a otras áreas de su vida.

> Fue hasta me estabilicé en el trabajo y aseguré un lugar y una "imagen", cuando de alguna manera mis funciones laborales fueron demandando menos de mí cuando empecé a ver que podía haber más de una cosa que me diera satisfacciones, pero el cómo no me era fácil porque mi rigidez y estructura no me suelta tan fácil, cuestionándome a mí misma si sería "responsable" prestar atención, tiempo e interés a otras actividades (Trizz, comunicación personal).

La importancia que se le atribuye al desarrollo laboral puede variar según la etapa de vida en la que se encuentra la mujer (Martínez, 1997) y es ahí donde se abre la posibilidad de descubrir las habilidades atrofiadas y los roles abandonados. Al reconocer, que el no salir de su estado de tranquilidad y certidumbre, para no desarrollar miedo o confusión, puede llegar ser una limitante, más que un camino al éxito.

Siendo ese, el momento donde se conjuntan los elementos para que surja una crisis que puede llegar a ser positiva, al ser una oportunidad para la transformación de Trizz en una mujer con mayor equilibrio. A partir del uso de la capacidad de agencia

y los recursos personales existentes encaminados a la recuperación de lo que se descuidó, o bien tenga un resultado poco saludable donde no se pueda recobrar el rumbo en otros ámbitos de vida.

La posibilidad de transferir las habilidades utilizadas en el ámbito laboral al familiar, se ha relacionado con el bienestar físico y mental y con mayores niveles de satisfacción organizacional y familiar (Grzywacz & Bass, 2003, citado en, Jiménez & Moyano, 2008). Si bien el desarrollo familiar no es la prioridad en este estudio, sino la transferencia de los recursos utilizados en el ámbito laboral, a otros ámbitos de vida, relacionados con la vincularidad y emocionalidad.

Es ahí donde la psicoterapia pude acompañar, para que dicha crisis culmine en un mayor bienestar para el sujeto, por lo que es necesario elaborar estrategias que contemplen el trabajo de la capacidad de agencia y herramientas ya existentes en el sujeto, y las implicaciones personales y del contexto que dificulten el desarrollo de una vida equilibrada y en bienestar.

4.4.3. Categoría III Identidad. Conformación identitaria en torno a la productividad y sobre exigencia

La identidad se construye a partir de un proceso individual y sirve como un medio que dota de sentido a los sujetos que las desarrollan (Castells, 1997). La identidad, aunque es un proceso individual también se forma por las interacciones sociales que comienzan en la familia y con las distintas personas con las que se relaciona a lo largo de su vida, y su construcción influye en la forma como se actúa ante en el mundo (Páramo, 2008).

Gómez (2015) plantea la identidad como una matriz de significados, que condensan la historia personal y perfila el actuar, en el caso de Trizz, su experiencia de crianza detono un instinto de supervivencia basado en tener una actitud vigilante y un actuar basado en su análisis causa-efecto, lo que la llevo a adoptar un patrón de acción basado en responder a las demandas de manera analítica, reduciendo su emocionalidad y espontaneidad, esta experiencia generó como respuesta el

bosquejo de lo que se convertiría en una etiqueta identitaria principal y de gran peso durante su vida: la razón y la responsabilidad.

4.4.3.1. La configuración identitaria de la mujer que trabaja

Para las mujeres, incorporarse al ámbito laboral es un detonador de la reconfiguración identitaria, por las demandas que se tienen que cubrir, muchas relacionadas con la división sexual del trabajo y los estereotipos de género, que atribuyen cualidades humanas, relacionadas con el desarrollo profesional a un género en particular.

Siendo los hombres quienes mantienen un privilegio sobre las mujeres en el desarrollo laboral, aún se puede observar la masculinización en los ambientes de trabajo y en las formas de liderazgo tradicionales, así como la tendencia a descalificar e invisibilizar las características atribuidas a las mujeres como óptimas para el desarrollo profesional. Muchas de las mujeres que acceden a puestos directivos adoptan aspectos de liderazgo que se relacionan, de forma consciente o inconsciente, con conductas estereotípicamente masculinas y perciben como incongruentes las conductas y cualidades atribuidas a lo femenino (Godoy & Mladinic, 2009). Lo que lleva a las mujeres a percibirse, ellas misma y ser percibidas socialmente, en conflicto y a negar aquello considerado como femenino, fragmentando y limitando parte de su persona.

Fue con el tiempo que Trizz advirtió que su permanencia y ascenso en el campo laboral habían sido favorecidos, debido a que sus características identitarias y capacidades tenían diferencias evidentes con las culturalmente asignadas a su género.

> Yo me empecé a dar cuenta que mi forma de ser y la de las pocas mujeres con las que coincidía en el campo laboral era notablemente diferente a la de la mayoría de las mujeres con las que convivía al exterior de mi trabajo, así como era diferente el poder que yo tenía sobre mi actuar y decisiones (Trizz, comunicación personal).

Trizz comenzó a notar las diferencias entre las mujeres con las que compartía el espacio laboral y con las que no, lo que refiere que las características identitarias que desarrollan las mujeres son determinadas dependiendo el entorno de desarrollo, y estás son contradictorias entre el desarrollo del ámbito laboral y familiar.

Por ejemplo, el ser racional, inteligente, objetiva, capaz, hábil, etcétera, que es interpretado como valioso para el campo laboral, le otorgan de alguna manera “un lugar privilegiado”, mientras que el ser emotiva, lo interpreta como ser vulnerable, frágil, inestable y dependiente de una contención, escaza en el mundo laboral, además de ser una imagen que no quiere mostrar porque siente que podría poner en riesgo ese lugar obtenido.

> Quizá como mujer que trabaja uno se inclina tanto a mostrar su parte racional porque hay que desmarcarse de las ideas populares de que como mujer serás inestable emocionalmente y esto puede afectar tu toma de decisiones, o que vas a dejar botado el trabajo cuando te quieras casar o tener hijos y no tiene caso que te den oportunidades (Trizz, comunicación personal).

Por sí solos, los entornos profesionales se centran en lo racional y descalifican lo que tenga que ver con lo emocional, las mujeres que acceden a estos entornos se enfrentan a muchos obstáculos como los estereotipos de género, y en un esfuerzo por eliminarlos muchas mujeres tienden a sobre exigirse en su autocontención emocional. Ante estos escenarios, la identidad de la mujer que trabaja se centra en la razón, generando un distanciamiento o negación emocional evadiendo lo que no se puede controlar/solucionar racionalmente.

Por lo general la mujer que trabaja se autodefine más como una mujer racional, que, como una mujer emocional, esto nos habla no solo de una tendencia y construcción individual de estas mujeres, sino de una identidad asociada con otros imaginarios y con el sentido del reflejo (Gómez, 2015). Es decir, previo a su desarrollo laboral, existe en Trizz una negación de su expresión emocional, y ha reproducido de forma consciente e inconsciente en su desarrollo profesional, imitando los comportamientos y actitudes de sus colegas o superiores y adaptándose a los valores y dinámicas organizacionales.

La ausencia de las mujeres en los puestos directivos más importantes en las empresas puede explicarse por la cultura organizacional que reproduce la asignación de ocupaciones con relación a los roles de género, que dan lugar a la exclusión institucional de las mujeres.

> […] el laboral también se vive una discriminación ya que como mujer ganas menos, es más difícil que te den puestos directivos y si te los dan se cuestionan con quién andas, otra cosa que resulta difícil es poner a competir tu inteligencia y desempeño contra tu atractivo como mujer (Trizz, comunicación personal).

Las mujeres además de tener limitado su acceso a puestos directivos, se enfrentan con la brecha salarial y a los esfuerzos extras a sus capacidades profesionales, por ejemplo, la necesidad de las mujeres a demostrar una buena imagen y atractivo personal (Chinchilla et al., 2005). O como lo menciona Trizz la tendencia de pensar que los logros laborales de las mujeres tienen que ver por su apariencia o relaciones con los superiores y no con su desempeño y capacidades. Estas circunstancias llevan a las mujeres a sobre exigirse, adaptarse y limitarse en aspectos personales, que no tienen relación con su desempeño laboral, como su apariencia, sus relaciones y sus comportamientos, para lograr y mantener un reconocimiento laboral.

La configuración de la identidad es un proceso individual que se ve marcado por las características socioculturales del contexto del sujeto, en el caso de Trizz su construcción identitaria resulto ser una ventaja para el desarrollo profesional, pero una desventaja en el desarrollo social y emocional.

Para las ciencias sociales, el trabajo, constituye una de las actividades más importantes para la integración psicológica y social de los individuos, el trabajo trasciende lo económico para determinar e insertarse en los otros ámbitos relevantes de la experiencia individual y colectiva (Jahoda, 1987; Hopenhayn, 1994; Blanch, 1996, citado en, Jiménez & Moyano, 2008). Por lo que el trabajo, más que un ámbito de vida segregado, es un ámbito que puede llegar a interferir con el desarrollo o limitación de los otros ámbitos de vida, y también influye en la

reproducción de fenómenos sociales como la división sexual del trabajo y la discriminación por género.

Para Castells (1997) la identidad es un proceso de construcción del sentido, en el cual, el sujeto adopta algunos atributos culturales y les da prioridad sobre el resto, sin embargo, los sujetos tienen la capacidad de desarrollar una pluralidad de identidades, que se vuelve una fuente de tensión y contradicción en la auto representación y en el actuar social.

Es posible observar que la tendencia hacia lo racional en la identidad de la mujer que trabaja, lo cual, además de ser una característica de adaptación para el desarrollo profesional, se vuelve una clase de pilar al que se aferra para tener soporte y auto contención, ante la limitante de no poder mostrarse vulnerable y no tener que buscar, ni recurrir a la pobre contención con la que cuenta tanto al interior como al exterior del lugar de trabajo.

Ya que al interior, la interacción se da con sus compañeros de trabajo, quienes son también su competencia, y con sus “superiores”, con quienes debe mostrarse en todo momento con fuerza y seguridad para conservar el reconocimiento y su lugar de trabajo; y en el exterior sus vínculos relacionales significativos suelen ser limitados, ya que el tiempo y la atención dedicados a sobresalir en lo laboral, limita los tiempos que puede dedicar a lo social, además de percibir como limitadas sus capacidades para vincularse, impactando directamente en el desarrollo de relaciones ya sea de pareja, de amistad o de familiares.

Sin embargo, la perdida de desarrollo en los aspectos afectivos y de vinculación llegan a pasar desapercibidos, debido a que sus metas, objetivos y voluntad siguen el mismo camino y al mismo fin de satisfacción, que se encuentra en el desarrollo profesional.

> Ni siquiera puedo hablar de que renuncié o sacrifiqué mi participación en otros ambientes o actividades, por qué eso me suena a haberlo sufrido, por muchos años ni volteaba a ver otros ámbitos yo estaba concentrada sólo en mi trabajo y mi preparación porque era mi objetivo, lo que me daba

> satisfacción, no veía más yo seguí mi camino correcto (Trizz, comunicación personal).

La satisfacción, se puede entender como una valoración de las personas sobre sus propias vidas y dominios. El bienestar y la satisfacción son categorías que aportan una visión general de la calidad de vida de las personas, esta última atiende a las aspiraciones, expectativas y objetivos conseguidos que se basan en los criterios de las personas y realizados de forma favorable (Clemente, Molero y González, 2000, citado en, Jiménez & Moyano, 2008). La calidad de vida puede ser medida de forma global o por dominios específicos, entre los que familia y trabajo ocupan un lugar importante para explicar la satisfacción y bienestar global del individuo (Edwards & Rothbard, 2000, citado en, Jiménez & Moyano, 2008), pero que difícilmente se desarrollan en armonía, por eso mujeres como Trizz, tienden a englobar su bienestar y satisfacción de forma fragmentada considerando aquello en lo que tiene éxito y dominio.

Para Trizz, su priorización profesional y de los aspectos identitarios con tendencia a la racionalidad, no fueron elementos impuestos, sino una elección propia, sin embargo, esto no significa que la identidad de las personas sea una construcción solo de aquello que se reconoce, revindica y valora, sino que aquello que se niega y evade sigue siendo parte de su construcción como sujeto, lo que con el paso del tiempo puede generar malestar en las personas.

Esta firme convicción hacia lo profesional lleva a que la identidad de este tipo de mujer vaya perdiendo su capacidad de movilidad, truncando una construcción más rica de la misma donde hubiera la apertura de incorporar lo relacionado con las emociones. Es importante considerar que esta rigidez identitaria, no solo se genera por la priorización al desarrollo profesional (este solo la refuerza), sino que se mantiene así para evitar aquello que le produce inestabilidad e incertidumbre.

Y que la regresan a un estado de vulnerabilidad y de fragilidad, que se aleja del concepto de mujer exitosa en el mundo laboral; por eso se afianza de ciertos rasgos identitarios “de combate”, rígidos e inflexibles, con los que construyó la identidad que le permitió estar de pie y estable ante las dificultades que se presentaron en su

vida, pero que fueron nulificando su capacidad de construir una identidad más dinámica y con una gama más amplia de matices, truncando con esto una construcción integral y equilibrada de ella misma.

4.4.3.2 Construcción y elección de los atributos de identidad

La conformación de la identidad es interminable/imparable/abierta/móvil se construye y deconstruye en base al pasado, presente y futuro de la persona. Siendo parte de este proceso las vivencias experimentadas, habilidades con las que se cuenta, características físicas, sistemas en los que se participa, contexto lugar de nacimiento y los ámbitos en que la persona se desenvuelve cotidianamente y las aspiraciones a futuro.

La identidad es lo que la gente dice que es y que no es, lo que se es con otros, lo que no se es con otros, a lo que se pertenece, a lo que no se pertenece y por lo que no pertenece, con lo que se identifica y con lo que no se identifica, con quien se identifica y con quien no se identifica y por lo que piense como su lugar en el mundo. (Gómez, 2017). Cuando se cuestionó a Trizz sobre cuáles eran los atributos con los que se ha identificado a lo largo de su vida menciono los siguientes:

> La que hace todo bien, responsable en exceso, inteligente, autosuficiente, trabajadora, confiable, callada, poco sociable/ermitaña, estudiosa, prudente, seria, buen comportamiento, destacado desempeño académico, obediente, introvertida, educada, atenta, respetuosa, perfeccionista, ejemplo a seguir, madura (Trizz, comunicación personal).

Está enumeración habla de “una mujer exitosa” que se refleja desde su imagen física, pero si trasladamos estos adjetivos a una niña de 5, 7, 10 años, o a una adolescente de 14, 17 años, nos da otra lectura sobre las experiencias que marcaron el desarrollo de estos atributos, que en una menor refieren a experiencias negativas, mismas que busco evadir con su desempeño, pero que, como cualquier emoción y experiencia reprimida terminaron por desarrollar una problemática emocional más profunda. La evasión al malestar emocional a través del desarrollo y reconocimiento de sus cualidades como la responsabilidad por mucho tiempo fue poco considerado por ella como una herramienta de supervivencia, pero con el

tiempo las recompensas se elevaron por sus comportamientos y características personales.

> No inventes, me fui poniendo cualidades desde niña, que eran deberes, que me permitían pertenecer, ser reconocida y valorada y que ahora me doy cuenta de que es lo que me ha servido en el campo laboral, al principio fue sobrevivencia, pero ahora le he sacado dividendos (Trizz, comunicación personal).

La identidad de Trizz se construyó con cada atributo mencionado, como ladrillos de un muro que le brindaba seguridad y la alejaba de los problemas, errores o equivocaciones, propias y de los otros, así como brindar contención ante la situación que vivía en su familia y que con el tiempo le trajo éxito laboral.

Las evidencias muestran de que los atributos identitarios que adopto como adulta, reflejan los calificativos que escuchaba recurrentemente de los adultos con quienes convivía en su infancia o juventud, se fue apropiando de cada uno de ellos como rasgos que le daban un "lugar especial" a los ojos de estos adultos admirados, distinguiéndola del resto de sus pares, Trizz menciona:

> Tanto en los estudios como en lo laboral siempre he sido la mejor o al menos de las mejores, las características recurrentes con las que me describían o calificaban tanto los profesores durante mis estudios, como mis superiores en el trabajo siempre coincidían en que era inteligente, analítica, responsable, confiable, respetuosa, madura, etcétera (Trizz, comunicación personal).

La repetición y coincidencia de atributos con la que la calificaban las personas con una jerarquía "superior" la hacen valorarlos, apropiárselos y arraigarse a ellos, al darle un lugar de distinción, expresándolo recurrentemente en su narrativa:

> Esa era mi carta de presentación desde niña, me describían como una niña súper inteligente, madura, callada, responsable, eso escuchaba todo el tiempo y de alguna manera yo creo eso me separaba de mi convivencia con los demás niños (Trizz, comunicación personal).

Es posible identificar que para Trizz era más importante generar reconocimiento de los adultos, que pertenencia con sus iguales. Uno de los detonadores de los atributos identitarios de Trizz, fueron las demandas de los otros, al interior y exterior

de la familia, que no correspondían a su edad y su rol, y la búsqueda de un lugar/posición estable que no encontraba en su familia.

El contar con estos recursos y habilidades le permitieron cumplir y superar demandas externas, como el haber adoptado la responsabilidad del cuidado de su madre y hermanas, haber adoptado una posición superior a la de sus compañeros, por el reconocimiento obtenido por parte de sus profesores y adultos, por su comportamiento tan distinto al de sus pares. Al parecer, lo que la empoderó y le dio fuerza y empuje, fueron los deseos de superar las expectativas de sus profesores y sus jefes, a quien ella reconoce como personas de autoridad y respeto.

Trizz encontró su pertenencia a partir de un vínculo creado desde el reconocimiento de sus capacidades productivas, y no desde la afectividad y el cuidado mutuo. El deseo de tener un lugar destacado y reconocimiento de quién ella admiraba, le otorgaba modelos aspiracionales, alejándose de ser como sus padres.

Su identidad se reforzo por las características reconocidas sobre su persona y desempeño, a los cuales se aferró buscando la “perfección”, estabilidad, resultados y seguridad. Por lo que marcó parámetros muy rígidos para su vida cotidiana, que la limito a contemplar pocos ambientes, entornos, sistemas, tareas y personas involucradas para que fueran controlables al máximo y lograr un mejor dominio y desempeño.

Como se ha mencionado la construcción de su identidad con tendencia a lo racional y productivo no se dio solo por los resultados y éxitos, sino por la vulnerabilidad que le generaba lo emocional-afectivo. El contraste y relación que se hace sobre lo racional/intelectual como elementos de fortaleza, y lo emocional/relacional como elementos de debilidad, impacta directo en la construcción de su identidad, es decir, la forma en que se auto interpreta, en quién ella dice que es y lo que no es.

Trizz hizo una selección excluyente de unos atributos sobre otros, inclinándose por las características que le otorgaban mayores recompensas, los que ha utilizado como herramienta para evadir y superar su experiencia familiar y cumplir con el

objetivo trazado de ser, quien decidió ser y tener un buen lugar en el ámbito de interés.

Tener una gama amplia y variada de objetivos, relaciones y de actividades da fuerza, libertad, flexibilidad y la opción constante de decidir lo que se quiere, en cualquier momento de la vida, dependiendo a este, y es un reflejo de una identidad con una sana movilidad. Comprometerse tan fuertemente con un solo ámbito aprisiona, limita, condiciona, hace vulnerable y frágil al sujeto.

Hasta que no llegué el momento donde se acepta darle flexibilidad, la persona se vuelve prisionera de una identidad rígida con pocas caras visibles, que no son suficientes, ni dan respuesta a las necesidades globales de su vida, en sus distintas etapas. Finalmente, la rigidez, no es sinónimo de fortaleza, es un recurso forzado que puede poner a la mujer en una posición de alta fragilidad, ya que el empeño en priorizar el desarrollo de los atributos identitarios que reconoce y sobre los que tiene dominio, no hace desaparecer a las demás necesidades o características de los sujetos, solo las oculta.

La fortaleza y estabilidad de la mujer que trabaja puede llegar a ser altamente vulnerable si pierde su pilar principal, ya que, se le dificultaría reconocerse a sí misma, debilitando su imagen de autocontención, desorientándola para usar eficientemente sus habilidades y herramientas en otros ámbitos. En el caso analizado, se puede observar que los momentos más vulnerables de Trizz han sido cuando ha dejado de estudiar o trabajar por algún periodo, aunque sea corto, que lejos de ser un descanso o disfrutarlo, le ha provocado grandes enfrentamientos con su “tirano interno”, ya que la ausencia de las actividades laborales y espacio seguro (lugar de trabajo) la lleva a buscar otros espacios, donde percibe como insuficientes o inválidos sus atributos identitarios, haciéndola sentir vulnerable, poco capaz y a la vez extranjera en otros ambientes.

Trizz reconoce que profundizar en esa vulnerabilidad, resquebrajos y vacíos emocionales y afectivos, es necesario para reconstruir su identidad, pero también reconoce, que esa distancia entre los logros laborales y los huecos emocionales es

una distancia significativa, que aparece como una imposibilidad, llena de miedos del pasado, dificultando con esto una posibilidad de reconstrucción identitaria.

Gómez (2017) en su estudio sobre la identidad, parte del supuesto de que la identidad es al mismo tiempo construcción, deconstrucción y reconstrucción, no como un todo que se termina de construir o de cerrar, es más bien la identidad construida de las identidades. Por lo que no se trata de negar o deslegitimar la identidad actual en la búsqueda de una totalmente nueva, sino la resignificación y reconfiguración de los atributos ya existentes y la adopción de nuevos.

Es importante que se refuercen los atributos identitarios ocultos, desde una resignificación de esos atributos, es decir, no basta con añadir la emocionalidad a la identidad, sino que es necesario reconfigurar el significado de lo emocional, no como un atributo de debilidad o falta de razonamiento, sino como parte de la integridad y bienestar de los sujetos.

En la siguiente lista se describen los atributos identitarios de Trizz y las características y circunstancias de su experiencia, que la llevaron a desarrollar y adoptar la configuración de su identidad:

¿Qué conformó la identidad de Trizz?

- El tener demandas externas altas desde pequeña.
- El buscar un lugar/posición estable que no tenía en la familia.
- El contar con recursos que le permitieron cumplir y superar demandas externas.
- Demandas en la familia de cumplir con un rol de cuidadora. (Hacer más de lo normal)
- Demandas en la escuela de cumplir con rol diferente a sus pares. (Hacer más de lo normal)
- Reconocimiento por parte de personas adultas

¿Qué le dio fuerza y empuje?

- Conciencia de que no contaba con nadie (padres no daban el ancho).

- Buscar ser lo opuesto a sus padres.
- El reconocimiento constante de figuras de autoridad (maestros)
- Cumplir y superar las expectativas que tenían externos hacia ella.

Rasgos identitarios

- Responsable en exceso
- Inteligente
- Callada
- Poco sociable/Ermitaña
- Estudiosa
- Seria
- Buen comportamiento
- Buenas notas
- Seria
- Obediente
- Introvertida
- “La niña que hace todo bien” Perfección
- Educada
- Atenta
- Respetuosa
- Perfeccionista
- Ejemplo
- Madura

4.4.3.5 Identidad personal y social

La identidad no es algo con lo que se nace, sino que se va formando en base a las experiencias, sistemas de convivencia y entornos donde se desenvuelve el individuo, con fases continuas de construcción y deconstrucción. A nivel personal, la identidad brinda al sujeto la capacidad de acotar su rango de respuesta ante diversas situaciones, ejerciendo la función de una especie de “piloto automático” que obedece a una memoria experiencial, alimentada por vivencias previas, la cual

en ocasiones le brinda beneficios, al replicar reacciones que le otorgan recompensas y pertenencia, en diversas situaciones y etapas de la vida, pero en ocasiones lo lleva a repetir reacciones y comportamientos no funcionales.

> Fui aprendiendo que ser la responsable, inteligente, confiable, bien portada, la que no da problemas me colocaba en una situación de reconocimiento y estabilidad, pero cumplir con esto me llevaba a no experimentar a no arriesgarme en otros aspectos (Trizz, comunicación personal).

Para Trizz la construcción personal de su identidad la llevo a adoptar patrones que le ofrecían resultados, pero que limitaban su experiencia. Ahí la importancia de trabajar en la capacidad de agencia, o de tomar el "control manual" que le permita hacer ajustes, apoyándose en un continuo proceso de reflexividad, para tomar decisiones que la lleven a lo funcional y a lo elegido, sin aferrarse a una identidad rígida o simplemente a una identidad obsoleta y disfuncional para su presente. Se logra dar maleabilidad a la identidad, en medida que se puede romper con las cogniciones rígidas acerca de las posibilidades personales, que dé cabida a los cambios, para esto es necesario eliminar el "yo siempre soy…" "yo nunca hago o haría."

A nivel social la identidad da al individuo posibilidades y un lugar de pertenencia, ya que la "identidad percibida", es decir, lo que ven y entienden sobre ella los otros participantes de su sistema, la hace clasificable, predecible y consecuentemente confiable y atractivo (o no) para cumplir con un rol específico dentro del sistema. Por consecuencia cualquier cambio, contraposición o muestras de impredecibilidad de la identidad del sujeto, altera el sistema a nivel funcional y al sujeto a nivel personal y emocional, Esto muchas veces convierte a los sujetos protagonistas, en participantes antagonistas del sistema, impulsados por la necesidad de preservar el funcionamiento estable del mismo y su legar en él, lo que posiblemente llevará al sujeto a sabotear las posibilidades de cambio y transformación individual.

En el caso de Trizz podemos observar, como en su infancia fue construyendo su identidad con base de las demandas y necesidades de las personas a su alrededor: padres, maestros, hermanos, compañeros. Como reflejo de estas demandas, fue

generando expectativas colectivas, lo que la llevo a adoptar la “identidad percibida” por terceros, como propia y única, que le generaron rigidez en su forma de ser, donde su súper yo, se convirtió en su más exigente director de vida.

Además de la identidad percibida, la identidad otorgada y las expectativas sociales en función del género, la han llevado de forma consciente e inconsciente, a desarrollar su identidad personal. Por una parte, los esfuerzos para contraponerse a los estereotipos de género la ayudaron a adoptar características identitarias que le otorgaron la capacidad de integrarse con éxito al mundo profesional, pero al contraponerse a las expectativas sociales de lo que se considera una identidad femenina, la identidad percibida, en otros ambientes fuera del entorno laboral, puede llegar ser descalificada. También la identidad percibida, por sus colegas, superiores o clientes sobre Trizz, puede estar construida a partir de lo que es o puede ser o no ser, por el simple hecho de ser mujer y de prejuicios justificados en los estereotipos de género.

Como individuos complejos cumplimos con diferentes roles y somos participes de distintos sistemas que nos demandan diversos tipos de respuesta y reacciones, haciendo evidente que una sola etiqueta identitaria no es suficiente. El riesgo de la identidad es que puede llegar a verse como un tatuaje indeleble y rígido, donde las posibilidades del cambio del individuo se reducen significativamente o bien su capacidad de interacción en diversos sistemas y escenarios/entornos se ve limitada, haciendo que se vaya aislando y sintiéndose menos compatible con el mundo.

> Sí considero que tengo una tendencia ermitaña, como si fuera dos personas, tú puedes ver a una Trizz desenvuelta y segura de sí misma interactuando y tomado decisiones en el campo laboral con colegas y clientes, mientras que puedes ver a una Trizz tímida y reservada en un ambiente social de convivencia como pudiera ser una fiesta o reunión (Trizz, comunicación personal).

La identidad de Trizz construida en torno del desarrollo profesional, marco el desarrollo de su experiencia social y relacional, por ello, se siente cómoda cuando se encuentra en ambientes donde su medio de relación tiene que ver con la

demostración de sus capacidades, pero incomoda cuando la convivencia requiere del uso de los rasgos identitarios negados y en entornos a los que siente no pertenecer.

La identidad del sujeto se construye de forma personal, pero también con relación a la búsqueda de la pertenencia y el sentido social, el desarrollo o contraposición de la identidad esperada sobre los sujetos, así como la búsqueda de cumplir con los requerimientos para construir una identidad que pueda ser percibida como positiva o confiable, influyen directamente en la construcción personal del sujeto. Es por eso, que para el desarrollo y análisis de la identidad como categoría se consideró la influencia social y cultural en el desarrollo de la identidad personal de Trizz.

V. CONCLUSIONES

En el caso concreto de esta investigación considero que se llegó a conclusiones que resultan valiosas para tomar en cuenta en el proceso psicoterapéutico con mujeres que coincidan con el perfil aquí estudiado (mujeres que trabajan en puestos directivos), ya que es una problemática actual y con una tendencia de crecimiento, reflejo de los cambios culturales modernos, que han ido transformando la vida de la mujer. Ciertamente esta investigación se limitó a un solo caso de estudio, pero es un punto de partida que refleja la necesidad de considerar en la investigación y trabajo psicoterapéutico, las implicaciones y posibles problemáticas que pueden atravesar las mujeres que priorizan su desarrollo profesional en su proyecto de vida.

Ser una mujer con alto desempeño en el mundo laboral está acompañado de grandes confrontaciones y renuncias, que se potencializan y problematizan por las estructuras (sociales y laborales) patriarcales. Al ser considerado el trabajo, aún en el siglo XXI, como una actividad masculina, acceder y ascender en estos entornos demanda a las mujeres la adopción de comportamientos, actitudes y hasta estilos de vida que se contraponen, en muchas ocasiones, con aquellos estereotipos de comportamiento considerados como “femeninos”, desde la tradición. Esto puede favorecer una fragmentación identitaria y sobre adaptación de la mujer a los requerimientos laborales “masculinizados”, en detrimento a las necesidades personales - emocionales.

Al volverse su prioridad el desarrollo laboral, su desempeño en este se vuelve su necesidad personal principal, que puede generar una renuncia a ámbitos primordiales del bienestar humano, como el autocuidado, la emocionalidad y la vincularidad afectiva; los cuales poco a poco van quedando en segundo plano en la medida que son mayores las recompensas obtenidas en el ámbito laboral.

Es posible que en algún momento de la vida las renuncias y el malestar negado tomen sentido y necesidad de ser trabajadas, pero debido a la falta de herramientas y la conformación de nuevos estilos de vida, no hagan fácil que sean atendidas, pues estas áreas descuidadas le regresan una imagen de vulnerabilidad que puede ser un impedimento para sostener un proceso psicoterapéutico, además del exceso

de trabajo. Ya que estas mujeres suelen ser altamente eficientes y eficaces en su trabajo, acostumbradas a tener todo “bajo control”.

Sin embargo, como es posible observar en la experiencia de Trizz, como puede suceder en el caso de muchas mujeres que alcanzan altos puestos directivos, la crisis y el conflicto son momentos claves en el cambio personal; de ahí deviene la importancia de un adecuado acompañamiento psicoterapéutico para la potencialización de la persona en el desarrollo de habilidades y herramientas agenciales en ámbitos de la vida que quedaron descuidados.

Este trabajo pretende servir como una base teórica que sirva en la formulación de propuestas psicoterapéuticas que busquen trabajar el desarrollo de nuevas herramientas y la transferencia/replica de las herramientas agenciales y los atributos identitarios, así como a la integración del desarrollo de los otros ámbitos de vida a las metas y objetivos personales, en la búsqueda de un desarrollo más equilibrado del sujeto. Para esto también es necesario trabajar en la resignificación de otros conceptos personales como la calidad de vida, la satisfacción, la responsabilidad, el trabajo, la libertad, el bienestar, la inteligencia, el miedo, la crisis, la incertidumbre entre otros.

Sobre la capacidad de agencia y la reconfiguración identitaria de la mujer que trabaja

La mujer que logra ocupar altos puestos directivos ha desarrollado una serie de competencias agenciales a lo largo de su vida, potencializadas en los entornos laborales. Estás competencias agenciales, junto con sus principales esfuerzos y metas se concentran en el desarrollo profesional, con el énfasis en resultados, lo que puede derivar en el descuido y/o negación de los otros ámbitos de vida. La adopción de los atributos identitarios y la construcción de la personalidad de estas mujeres, también se ven influenciadas y constituidas con base en las características valoradas para el desarrollo profesional de alta dirección, es decir, lo que les permita adaptarse y funcionar frente a las necesidades organizacionales de los entornos laborales.

Esta reconfiguración identitaria y concentración de los objetivos, atributos y herramientas agenciales a partir del desarrollo profesional, genera recompensas y reconocimientos en este ámbito de vida, pero puede resultar en un desequilibrio y malestar emocional y personal, derivado del descuido y negación de otros ámbitos de vida relacionados con la dimensión vincular-emocional.

Por el hecho de mantenerse “tan ocupadas”, “en ascenso laboral”, puede ser que la aparición de una crisis se postergue y el malestar se niegue, debido a que el solo hecho de identificarlo y aceptarlo como un conflicto a trabajar, puede resultar problemático, al no contar con herramientas o experiencia en el desarrollo de los otros ámbitos de vida; ya que en muchos casos, dichos ámbitos de vida están asociados con experiencias “negativas” que en el balance de su vida significan perdidas, incertidumbre y falta de control, en comparación con las recompensas y seguridad que le brinda el entorno laboral.

Pudiera ser útil para el análisis de este tipo de casos partir de dos niveles: el primero interno e indescifrable en su totalidad ya que está conformado por el la identidad y la agencia y el segundo externo, más evidente y descriptible integrado por los sistemas en los que participa la persona y el entorno en que se desenvuelve:

- Interno: Conformado por elementos que el individuo ha ido construyendo y elaborando a través de su experiencia desde que nace hasta el momento presente y de los cuales no tiene plena conciencia, pero determinan su actuación en el mundo.
    - El yo /La identidad.
    - La agencia.
- Externo: Conformado por dos elementos que son desde y donde se desenvuelve el individuo.
    - Sistemas a los que pertenece.
    - Entorno / Contexto en el que se desenvuelve.

Ambos niveles se influyen entre sí, es decir, el nivel interno influye en su participación y desarrollo al nivel externo, así como su nivel externo influye en la

construcción y desarrollo de los distintos elementos del nivel interno. Es por ello, que es importante que dentro del trabajo psicoterapéutico que busque la transformación de la persona, se trabaje de forma conjunta la transformación de los elementos de ambos niveles.

En el caso de mujeres cuyo referente identitario fuerte es el trabajo, pareciera, muchas de las veces, que tuvieran que elegir entre ser mujer o ser una mujer que trabaja, como si fueran dos cosas totalmente distintas, es decir, que si se quiere ser mujer y cumplir con lo que se supone se es y se hace como tal, no es posible ser una mujer que trabaja, o no con éxito; mientras que para ser una mujer exitosa que trabaja, se tenga que renunciar a todo aquello que es adjudicado, tradicionalmente, a lo femenino, aunque sea parte esencial del desarrollo de su persona (como sujeto, no como mujer), como la emocionalidad y la creación de vínculos familiares, de pareja o sociales.

Por ello, la aceptación de coexistencia y valoración entre los distintos ámbitos de vida y características personales, puede permitir a estas mujeres desplazarse de la rigidez a la flexibilidad, lo que les brindará mayores herramientas para participar en retos de todo tipo, e incursionar y desarrollarse en diversos ambientes relacionales, lo que contribuye a un desarrollo de capacidad de agencia integral y no limitado, en donde se entrelacen la identidad (quién), la agencia (cómo) y el género (cultura).

Sobre las emociones y lo racional

Trizz muestra resistencia a reconocer su parte emocional, lo que lleva a plantear que hay al menos dos obstáculos a superar, que requieren de estrategias para integrar la parte emocional. La primera, una estrategia dirigida a la resignificación de la asociación “negativa” hacia la emocionalidad. Y la segunda, basada en fomentar la integración de la persona en ambientes que favorezcan la expresión e intercambio emocional.

Como característica personal, debido a su experiencia “negativa” en torno a la emocionalidad y vincularidad, Trizz desarrollo una negación hacia estos ámbitos, inclinándose por la seguridad y estabilidad que el ámbito racional le otorgaba, lo

que, entre otras cosas, la llevo a priorizar su desarrollo profesional. Esta característica personal se vio reforzada por elementos de la cultura, debido a la desvalorización que existe, muchas veces, en los entornos profesionales hacia la emocionalidad, considerada como una limitante para la eficiencia, sumado a la adjudicación peyorativa “tradicional” hacia la mujer como un ser genéticamente emocional; por lo que, en Trizz, la negación al desarrollo emocional se vio potencializado como un requerimiento para lograr reconocimiento y desarrollo profesional.

Es importante reconocer que el sistema límbico, relacionado con las emociones, lleva 200 millones de años sobre la tierra, a diferencia de los 100 mil años del neocórtex prefrontal del cerebro, se podría afirmar que somos seres emocionales que hemos aprendido a pensar y no seres pensantes que sentimos (Damiani 2019). El bienestar subjetivo tiene que ver también con las respuestas emocionales, lo afectivo, no solo es importante para el desarrollo y satisfacción familiar, sino en general para la calidad de vida de una persona (Diener, 1994, citado en, Jiménez & Moyano, 2008). Es por ello que el equilibrio entre la emocionalidad y la racionalidad es necesario en el desarrollo equilibrado y el bienestar de los sujetos.

El reto está primeramente en que la mujer que ha priorizado su desarrollo profesional por sobre otros ámbitos, visualice y haga consciente lo que ha estado omitiendo, y, por otro lado, flexibilizar lo que se ha solidificado, cambiando su creencia arraigada de que su lado objetivo y racional tiene que estar en enfrentamiento con su parte emotiva y espontanea. Cuando estas mujeres logran resolver el dilema de que pueden coexistir en su identidad la mujer inteligente, exitosa, responsable y fuerte con la mujer emotiva, sensible, espontánea y vulnerable, es entonces cuando sus recursos agénciales podrán empezar a ser replicados y explotados en otros roles, fijándose objetivos y planes específicos que favorezcan un bienestar más integral, donde su estabilidad no se sostiene en un solo aspecto, lo que permite romper con esta relación inversamente proporcional entre el ámbito laboral/intelectual y el emocional/relacional.

El reto que atender para estas mujeres, participantes de un ámbito laboral construido sobre la división sexual del trabajo y los estereotipos de género, podría radicar en flexibilizarse y erradicar la lucha razón vs emoción, aprendiendo a equilibrar el uso de sus recursos, entendiendo que razón y emoción pueden coexistir en armonía, y al mismo tiempo que pueda fortalecer sus atributos considerados como “femeninos” sin temor a perder su lugar.

Hallazgos y aportaciones centrales del estudio a la psicoterapia y al bienestar emocional

Dentro de los distintos enfoques en psicoterapia, sin profundizar en detalles, la coincidencia y la meta en común, con sus matices, es producir un “cambio” en los consultantes, que favorezca una mejor calidad de vida y bienestar emocional.

Sin duda, las problemáticas e inquietudes de las personas que llegan a un proceso de psicoterapia, parecen coincidir en terminología, características, malestares o anhelos, sin embargo, esto que (auditivamente e incluso visualmente) podríamos captar en consulta como repeticiones de un paciente atendido previamente con distinta cara, no debe limitar el entendimiento de que el proceso psicoterapéutico será totalmente diferente en el trayecto, los medios y los resultados obtenidos, ya que, lo que aparentemente es igual, solo coincide por la utilización de las mismas palabras, más no en el significado, experiencia o sensación que esa palabra o expresión tiene para cada persona.

Por tal motivo, cuando hablamos de psicoterapia, no hay recetas que nos marquen un proceso psicoterapéutico determinado para cada problemática o inquietud que el paciente lleva a terapia, sin embargo, reconocer la influencia y características del contexto (continuamente cambiante), dentro del estudio e investigación psicoterapéutica es una herramienta muy valiosa para los profesionales de la psicoterapia y los pacientes, ya que este conocimiento sobre las características del contexto y su posible reflejo en las distintas experiencias de los sujetos, ofrece la posibilidad de miradas más amplias y complejas. Además de que la investigación debe enfrentarse al reto de producir conocimiento que favorezca en la reducción de

las discriminaciones y ser una vía de transformación social (Biglia & Vergés-Bosch, 2016).

Debido a la escasez de trabajos que consideren de forma simultánea la capacidad de agencia, la configuración identitaria y las implicaciones del género en la mujer que trabaja a nivel de alta dirección, esta investigación pretende servir como base para la elaboración de propuestas que tengan como objetivo terapéutico el desarrollo de los siguientes puntos:

- El reconocimiento y compatibilización de las diferentes caras identitarias y roles hacia el bienestar emocional.
- Potencializar la CAG, replicarla donde no se ha reconocido aún.
- Control y dirección en todos los aspectos de la vida, modificando la inercia hacia los hábitos arraigados de comportamiento.

Trabajar lo anterior puede significar para el sujeto un mayor control sobre su vida y capacidades adquiridas, un equilibrio personal que otorgue mayor bienestar y calidad de vida, así como la capacidad de desenvolverse de forma flexible en los distintos ámbitos de vida. Y el trabajo de los conflictos y problemáticas que han sido evadidas, que sanen el malestar profundo y ayude en la resignificación de su vida, que le permita orientarse hacia otras metas y formas de estar en bienestar.

Bosquejo de metodología para atención de consultantes con Perfil: Mujeres con capacidad de agencia desarrollada en lo racional/laboral y limitada en lo emocional/relacional con objetivo terapéutico de equilibrar

Tras los resultados obtenidos en esta investigación un aporte práctico a la psicoterapia sería el bosquejo de un modelo de tratamiento para cumplir con el objetivo terapéutico de desarrollar en el sujeto un mayor bienestar y desarrollo integral en su capacidad de agencia. Donde sus herramientas agenciales en ciertas áreas dominantes dejen de ser limitantes y se conviertan en detonadores para favorecer sus áreas frágiles. El siguiente pudiera ser un bosquejo del proceso a utilizar para favorecer el desarrollo de la capacidad de agencia en cada área relevante para la persona:

- Detectar los tipos de CDA más desarrollados en el consultante. (Ver figura 1).
- Reflexionar el origen de esta (lo que la impulsó o detonó) lo funcional y no, la reivindicación de lo que en un momento se vivió negativamente pero hoy se ve que impulso habilidades funcionales (CAG).
- Concientizar los “tipos” de CDA no desarrollados.
- Reflexionar sobre las causas de la falta de desarrollo de las capacidades sesgadas.
- Buscar que se repliquen los elementos impulsores y detonadores de su CDA de sus tipos más desarrollados en los tipos de CDA que no ha desarrollado o hasta el momento descuidó.

Esto último, no requerirá del mismo tiempo, ni desgaste que llevo el desarrollo de las primeras, porque se estarían aprovechando las habilidades ya adquiridas y experimentadas a lo largo de su vida.

Plantear como objetivo un equilibrio total en el desarrollo de todos los ámbitos de vida es algo ambicioso, por la naturaleza de las prioridades de la persona, la etapa de vida en la que se encuentre, su contexto y posición en el sistema, sin embargo, un objetivo alcanzable es que la persona pueda ser funcional en las áreas donde la capacidad de agencia no está desarrollada y que hasta el momento ha limitado el bienestar de la persona y su desarrollo en otros ámbitos.

Marks y MacDermid (1996, citado en, Jiménez & Moyano, 2008) definen el equilibrio trabajo-familia, como el compromiso y dedicación total en el desempeño y desarrollo óptimo de cada ámbito, Kirchmeyer (2000, citado en, Jiménez & Moyano, 2008) define que el equilibrio proviene de la satisfacción en todos los ámbitos de la vida y del uso de recursos personales distribuidos correctamente en todos los ámbitos. Clark (2000, citado en, Jiménez & Moyano, 2008) define el equilibrio como el buen funcionamiento y la satisfacción en el desarrollo familiar y laboral, para Greenhaus, Collins y Shaw (2003, citado en, Jiménez & Moyano, 2008) para lograr el equilibrio entre el trabajo y familia es necesario que se ajusten tres componentes tiempo, compromiso y equilibrio en el nivel de satisfacción. El buen funcionamiento,

el compromiso y la satisfacción percibida sobre el ámbito laboral y los otros ámbitos de vida, son elementos clave en el desarrollo equilibrado de la persona.

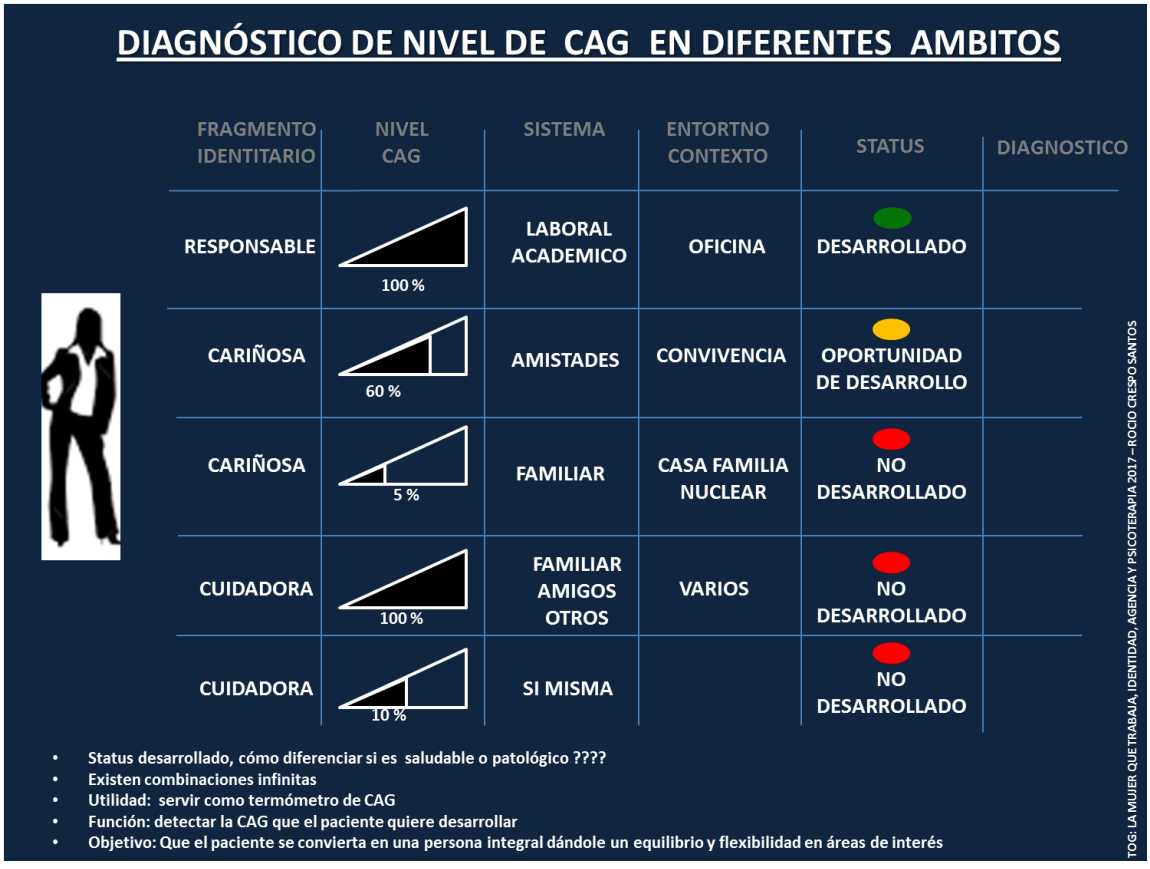


Figura no. 1.

Fuente: elaboración propia.

Para lograr un equilibrio, primero es necesario evaluar el nivel de desarrollo que presenta en los distintos ámbitos que integran el desarrollo de la persona, con el fin de identificar aquellos atributos identitarios y entornos más débiles que requieren de una mayor atención, pero también los atributos más fuertes que puedan ser reorientados para trabajar y desarrollar los más débiles.

La investigación permite reflexionar acerca de la existencia de la CAG en una persona, ya que las polaridades observadas en Trizz dan evidencia clara de que sería limitante hablar de la capacidad de agencia en general, no sería correcto decir

que alguien tiene gran CAG o pobre CAG, porque habrá áreas en las que tenga niveles muy altos de dirección de sus actos y otros donde esta actoría sea prácticamente nula, por tal motivo existe la necesidad de establecer una clasificación de las distintas formas en las que se configura la CAG como podría ser:

- Agencia emocional
- Agencia relacional
- Agencia profesional
- Agencia del autocuidado
- ETC.

La capacidad de agencia no es estática, ni única, ni se define en el desarrollo de características generales, se podría decir que hay distintos tipos y niveles independientes de agencia en un solo individuo, los cuales por su diversidad y las expectativas individuales del sujeto sería absurdo promediar, en el entendido de que, aunque el núcleo es el mismo: la persona, no se desarrollan o están presentes de la misma manera,

Esta condición al parecer es determinada por la experiencia, y las exigencias que ha tenido que afrontar a lo largo de la vida, por lo que hay niveles o áreas donde estará más desarrollada y otras áreas donde el desarrollo es casi inexistente, por la carencia de experiencias que hubieran podido detonar dicha actoría, así como las malas experiencias que llevaran al sujeto a evitar los entornos, actividades y comportamientos que le generaban malestar, enfocándose en aquello que le generaba mayores recompensas y libertad.

Un ejemplo claro es el caso de estudio presentado en este TOG donde se puede observar que Trizz maneja altos niveles de capacidad de agencia profesional que contrastan con su falta de desarrollo en su capacidad de agencia emocional, relacional y de autocuidado. Su CAG evidencia una relación inversamente proporcional, si imaginamos el comportamiento de una balanza, pero no tendría que ser así, quizá sea la tendencia básica y natural al priorizar ciertas áreas de

nuestra vida, por decisión o necesidad, pero esto puede cambiar si se llega a la conciencia y la reflexividad que permita lograr un equilibro donde el desarrollo de ciertos tipos de agencia no opaquen el desarrollo de los otros sino que al contrario los impulsen replicando sus aciertos, esta es la apuesta y lo que se puede llegar a trabajar con el consultante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso, C. (2006). La construcción de la identidad de género. Un enfoque antropológico. México: Red Caleidoscopio.

Ariño, M.D., Tomás, C., Eguiluz, M., Samitier, M.L., Oliveros, T., Yago, T. & Magallón, R. (2011). ¿Se puede evaluar la perspectiva de género en los proyectos de investigación?. Gaceta Sanitaria, 25(2), 146-150. Recuperado de https://bit.ly/3povS2J.

Asakura, H. (2004, septiembre-diciembre). ¿Ya superamos el "género"? Orden simbólico e identidad femenina. Estudios Sociológicos, 21, 719-743.

Barela, L., Miguez, M. & García, L. (2004) Algunos apuntes sobre historia oral. Instituto Histórico de la Ciudad de Buenos Aires.

Bauman, Z. (2005). *Identidad*. Madrid: Losada.

Barberá, E.B., Ramos, A., Sarrió, M. & Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Sostre de Vidre*, (40). Recuperado de https://bit.ly/3ile5I1.

Barberá, E.B, Ramos, A., Candela C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, *23*(2), 173- 179. Recuperado de https://bit.ly/3x0S71f.

Bárcena, F., Chalier, C., Lévinas, E., Lois, J., Mardones, J.M. & Mayorga, J. (2004). *La prosa del dolor. En: La autoridad del sufrimiento: silencio de Dios y preguntas del hombre* (pp.61-86). España: Anthropos.

Benería, L. (1981). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Mientras tanto*, (6), 47-84.

Biglia, B. & Vergés Bosch, N. (2016). Cuestionando la perspectiva de género en la investigación. *REIRE*, *9*(2). Recuperado de https://bit.ly/3x0ep33.

Bonaccorsi, N. (1999). El trabajo femenino en su doble dimensión: doméstico y asalariado. *Red La Aljaba*, *4*, 83-92.

Bonaccorsi, N. & Ozonas, L. (2006). Las expresiones culturales femeninas como búsqueda de identidad. *Revista de Estudios de la Mujer*, (10).

Bosch, E., Ferrer, V.A. & Alzamora, A. (2005). Algunas claves para una psicoterapia de orientación feminista en mujeres que han padecido violencia de

género. *Feminismo/s*, (6), 121-136. Recuperado de http://hdl.handle.net/10045/3185.

Bourdin, A. (2007). La cara oscura: Riesgo e Inseguridad**.** En *La Metrópoli de los Individuos* (pp.109-134).

Blanco, G. (2006). *Responsabilidades en el hogar y salud de la mujer trabajadora*. México: Red Salud Pública de México.

Brito, A., Torres, M.I. & Fernández, M.R. (1995). *Voces femeninas y construcción de identidad*. Argentina: CLACSO.

Cabré, S. (2013). Método de investigación con perspectiva de género feminista en la salud de las mujeres: construcción de un corpus teórico. *Revista Venezolana de Salud Pública*, *1*(2), 27-33.

Cala, M.J. & Barberá, E. (2009). Evolución de la perspectiva de género en Psicología. Revista mexicana de psicología, 26(1), 91-101. Recuperado de http://hdl.handle.net/11441/58701

Camarena, M.E. & Saavedra, M.L. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana. Revista de estudios de género*, *5*(47), 312-347. Recuperado de https://bit.ly/3vYUZvg.

Casado, A.E. & García, F.J. (2005). *La construcción socio-cognitiva de las identidades de género de las mujeres españolas (1975-1995)*. España: Universidad Complutense de Madrid.

Castel, R. (2008). Presentación de Anthony Giddens. Ciencias Sociales y Globalización. En *Desigualdad y Globalización. Cinco Conferencias. Facultad de Ciencias Sociales* (pp. 119-140). UBA / Editorial Manantial.

Contreras, F. Pedraza, J.E. & Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, *8*(1), 183-194. Recuperado de https://bit.ly/3yCenQc.

Chinchilla, N., Poelmans, S. & León, C. (2005). Mujeres directivas bajo el techo de cristal. *Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa*.

Damiani, S.M. (2019). *¿Racionalidad vs. Irracionalidad?.* En: VI Jornadas de Investigación en Humanidades Homenaje a Cecilia Borel. Noviembre, diciembre, 2015. Argentina: Universidad Nacional del Sur Ediuns. Recuperado de https://bit.ly/3lJOLx1.

Díaz, L.M. & Paz. (2006). *La mujer, expresión de humanidad. Una propuesta de identidad en el pensamiento de Edith Stein*. Chile: Red Teología y Vida.

Eguiluz, M.E., López, M., Samitier, L., Lerendegui, T.Y., Simon, C.T., Aznar, D.A., Martin, T.O., Briz, G.P., Gavin, R.M. & Botaya, R.M. (2010). Una mirada al género en la investigación. Análisis cualitativo. *Atención primaria*, *43*(10), 531-535. Recuperado de https://bit.ly/3illiHa.

Enríquez, R. (2009). Configuraciones/reconfiguraciones familiares y violencia domestica/social en la ZMG. En G. Rodríguez (coord.), *Diagnóstico sobre la realidad social, económica y cultural de los entornos locales para el diseño de intervenciones en materia de prevención y erradicación de la violencia en la región centro: el caso de la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco* (pp.98-136). México: Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Erosa, R.M. (s.f.). *Emociones y Racionalidad en la Conducta Humana*.

Fernández, P. (2000). La ciencia de la afectividad**.** En *La afectividad colectiva* (pp. 73-108)*.* España: Taurus.

Fernández, P. (2000). Conclusiones y Esperanza**.** En *La afectividad colectiva* (pp. 133-154). España: Taurus.

Forés, R. (2010). *Mujer sexo fuerte: la otra mirada*. Chile: RIL editores.

García Carrasco, J. (2006). Los procesos formativos y el sistema emocional. España: Ediciones Universidad de Salamanca.

García R. & Verónica. (2002, septiembre-diciembre). Reseña "El género y lo simbólico. La constitución imaginaria de la identidad femenina" de Estela Serret. *Sociológica,* 255-260.

García, Y. (1990). La dualidad del rol de la mujer trabajadora. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, *6*(15).

Giddens, A. (2000). *Un mundo desbocado: los efectos de la globalización en nuestras vidas*. España: Taurus.

Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. *Psykhe*,*18*(2), 51-64.

Gómez, E.N. (2011). La investigación transdisciplinar y el posicionamiento del investigador como actor social. *Revista educación física y deporte*, *30*(1), 377-386.

Gómez, M.I. (2020). El machismo silencioso: micromachismos [trabajo final de grado, universidad pontificia de comillas]. Repositorio institucional. Recuperado de https://bit.ly/34PNBXt.

Guadarrama, R. (2008, mayo-agosto). Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales. *Estudios Sociológicos*, *24*, 321-342.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2007). Similitudes y diferencias entre los enfoques cuantitativos y cualitativos**.** En: Metodología de la investigación. México: Mc.Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020, 5 de marzo). *Comunicado de prensa núm. 127/20. Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer datos nacionales.* Recuperado de https://bit.ly/37sJHVO.

Jiménez A., & Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas*, *11*(2), 289-302. Recuperado de https://bit.ly/3yrYmfD.

Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, *23*(1), 116-133.

Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema*. Buenos Aires: Dunken.

León, M., Boggio, Z. & Criales, L. (1993). *Tiempo y espacio: las luchas sociales de las mujeres latinoamericanas*. España: CLACSO.

Lobato, M.Z., Villar, E. & Córdova, P. (2005). *Mujer, trabajo y ciudadanía*. España: CLACSO.

López, R. (2020, 8 de octubre). *Mujeres trabajan 3 veces más en labores de casa que hombres, según encuesta del Inegi*. Milenio. Recuperado de https://bit.ly/3cnzfBD.

Manni, L. (2010). Cambios en las representaciones sociales e identidades genéricas de mujeres profesionales. *Revista de Estudios de la Mujer*. *La Aljaba*, *14.*

Martínez, A.N. (2002). El derecho en el género y el género en el derecho. *Revista de Estudios de la Mujer*. *La Aljaba*, 7.

Martínez, G. (1997). Mujeres ejecutivas.: en la búsqueda del equilibrio entre trabajo y familia. En S. Montes & J. Tuñón, (Eds.), *Familias y mujeres en México: Del modelo a la diversidad* (pp. 239-280). México: El Colegio de México.

Meyer, E. & Olivera, A. (1971). La historia oral. Origen, metodología, desarrollo y perspectivas. *Historia Mexicana*, *21*(2), 372-387.

México Evalúa. (2021, 4 de marzo). Las mujeres en la economía: de este tamaño es la brecha. Recuperado de https://bit.ly/34Tv4cO.

Mc Phail, E. (2008). Mujeres (ad)miradas y mujeres que miran. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, *3*(28), 191-232.

Molina, N. (2002). Inteligencia racional versus inteligencia emocional: implicaciones para la educación integral. *Laurus*, *8*(14), 61-70.

Ordaz, A., (2020, 9 de octubre). *Las mujeres trabajan más horas en el hogar y la oficina que los hombres: Inegi*. México: Forbes. Recuperado de https://bit.ly/3jCSauY.

Organización de las Naciones Unidas. (2019, 22 de mayo). *Las mujeres en puestos directivos aumentan hasta un 20% las ganancias de las empresas*. Recuperado de https://bit.ly/3geVvPc.

Osca, A. (1994). Desarrollo de carrera y género. Factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *10*(28).

Ozonas, L. & Perez, A. (2004). La entrevista semiestructurada. Notas sobre una práctica metodológica desde una perspectiva de género. *La Aljaba*, *9*(5), 198-203. Recuperado de https://bit.ly/3uPWMBG.

Parada-Silva, J.A. (2018). La admiración: condición inicial para el filosofar. En E.J., Garzón-Pascagaza, et al. (Eds.), *Humanismo y mundo actual*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Recuperado de https://bit.ly/2VBHh4u.

Páramo, P. (2008). La construcción psicosocial de la identidad y del self. *Revista Latinoamericana de Psicología*, *40*(3), 539-550. Recuperado de https://bit.ly/3wVkLk8.

Portelli, A. (1991). Lo que hace diferente a la Historia Oral Recuerdos que llevan a teorías. En D. Schwarzstein (Ed.), *La Historia Oral* (36-51). Buenos Aires: Centro Editorial de América Latina.

Portelli, A. (2014). Historia oral, diálogo y géneros narrativos. *Anuario digital*, (26), 9-27.

Pozzi, P. (2012) Esencia y práctica de la historia oral. *Revista Tempo e Argumento*, *4*(1), 61-70.

Radl, R.M. (2010). *Investigaciones actuales de las mujeres y del género*. España: Universidad de Santiago de Compostela.

Rodríguez, A., Luque, R. & Navas, A. (2014). Usos y beneficios de la historia oral. *Revista electrónica de investigación y docencia creativa, 3*, 193-200.

Rodríguez-Shadow, M.J. (1999). Reseña de La mujer sin identidad. Un ciclo vital de sumisión femenina durante el renacimiento de Teresa Sánchez Sánchez. *Revista de Estudios de Género*. *La ventana*, 270-272.

Rodríguez, G., Gil, J. & García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa.* España: Aljibe.

De Rojas, F. (2011). Características de la Investigación cualitativa vs cuantitativa. En SpanishPMO.

Salamanca, A. & Martín-Crespo, C. (2007). El diseño en la investigación cualitativa**.** *Nure Investigación*, No.26.

Salinas, D. & Richardson, D. (2005). *La construcción social de la identidad sexual de la mujer, un análisis multirepresentativo*. España: Universidad Complutense de Madrid.

Salles, V. & Rubalcava, R.M. (2002). *Hogares pobres con mujeres trabajadoras y percepciones femeninas*. Argentina: CLACSO.

De Santiago, V.M. (2012). *Estudio de la interacción consultante-terapeuta en un caso de* ciberterapia [Trabajo de obtención de grado, Instituto Tecnológico ESO. México.

Secretaria del trabajo y prevención social. (2021, marzo). *Información laboral*. Recuperado de https://bit.ly/3ggUiXN.

Sistema de indicadores de género. (2020). Indicadores básicos. Instituto Nacional de las Mujeres. México: INMUJERES Recuperado de https://bit.ly/3fEqOn6

Sollova, V. (2006). *El significado de la participación femenina en el trabajo extradoméstico y su relación con la fecundidad en la zona metropolitana de la ciudad de Toluca*. México: Red Papeles de Población.

Schwarzstein, D. (2001). Historia Oral, memoria e historias traumáticas. *Revista Historia Oral*, *4*, 73-83.

Thomas, F. (2002, agosto-diciembre). ¿Y entonces qué quieren las mujeres?. Psicología desde el Caribe, 106-117

Tunal, G. (2010). Mujer, familia y trabajo afectivo: Una cara de la informalidad laboral. *Theoria,* 61-70.

Ulchur, I. (2006). *Betty la fea: la suerte de la inteligencia*. Ecuador: Red Revista Latinoamericana de Comunicación CHASQUI.

Vara, M. (2006). Precarización de la existencia y huelga de cuidados. Estudios sobre género y economía. Madrid: AKAL.

Vidal, P. (2006). *La identidad estigmatizada*. Chile: Red Polis.

Zabludovsky, G. (2020). Mujeres y empresas: tendencias estadísticas y debates conceptuales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, *65*(240), 431-459. Recuperado de https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76632