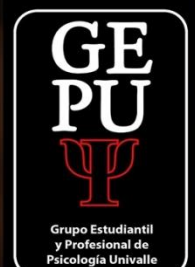


Revista de Psicología

GEPU

Vol. 6 No. 1

Junio de 2015





REVISTA DE PSICOLOGÍA GEPU
Vol. 6 No. 1 – Junio de 2015
ISSN 2145-6569



Editores

Argeli Arango Vasquez

argeli.arango@correounivalle.edu.co

COMITÉ EDITORIAL

Andrey Velásquez Fernández
Universidad del Valle

Laura Daniela de los Ríos
Universidad Javeriana Cali

Andrés Felipe Beltrán
Universidad del Valle

Catalina Cardona Hurtado
Universidad del Valle

Angelica Arias Montoya
Universidad del Valle

Raquel Salcedo Mejía
Universidad San Buenaventura

Erika Yuliana Castro
UCC Cali

David Joel Falla
Universidad del Valle

Bryan Navarro Benachi
Universidad del Valle

Jose Alejandro Niño
ANEPSI

CONSULTORES NACIONALES

Leonel Valencia Legarda
Universidad San Buenaventura

Jorge Alexander Daza
Universidad Católica de Pereira

Andrés de Bedout Hoyos
Universidad San Buenaventura

Ximena Ortega Delgado
Universidad Mariana

Daniel Hurtado Cano
Universidad Manuela Beltrán

CONSULTORES INTERNACIONALES

Marcela Alejandra Parra
Universidad Autónoma de Barcelona

Blanca Hurtado Caceda
Universidad Alas Peruanas

María Amparo Miranda Salazar
Universidad del Valle de México

Adriana Savio Corvino
Universidad de la República

Hilda Janett Caquias
Escuela de Medicina de Ponce

COORDINADORES DE DISTRIBUCION

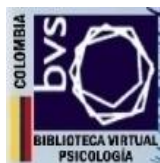
Margarita Ojeda
Asociación Paraguaya de Neuropsicología

Mario Rosero Ordoñez
Universidad Mariana

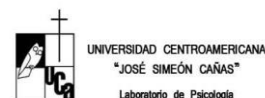
Nora Couso
Área de Medición Educativa Provincia del
Chubut de Argentina

Pablo Antonio Vásquez
Corporación para la Intervención Neuropsicopedagógica
y la Salud Mental

INDEXACIONES



AUSPICIADORES



Agradecimientos especiales en este número a la Asistente Editorial Diana Cristina Mosquera. La **Revista de Psicología GEPU** es publicada por el Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología Univalle, 5 piso, Edificio 385, Ciudadela Universitaria Meléndez, Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia. Los artículos son responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente la opinión del Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología Univalle. Hecho en Colombia - Sudamérica.

Safe Creative Código 1602076462301



Revista de Psicología GEPU Vol. 6 No. 1 by Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología Univalle is licensed under a Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported License. Creado a partir de la obra en <http://revistadepsicologiagepu.es.tl/Vol.-6-No.-1.htm>



Identidad Profesional y Carrera de Mujeres en Cargos Gerenciales

Lady Brigitte Galvez Sierra, Martha Cecilia Garcés
Ascuntar, Esperanza Lledias Tielbe & Erico Rentería Pérez

Información de los autores: *Lady Brigitte Galvez Sierra.* Psicóloga. Universidad del Valle. Magister (c) en Psicología. Universidad de São Paulo. Correo electrónico: ladygalvezsierra@gmail.com

Martha Cecilia Garcés Ascuntar. Psicóloga. Universidad del Valle. Magister en Psicología. Universidad de São Paulo. Correo electrónico: marthacga@gmail.com

Esperanza Lledias Tielbe. Profesora Universidad del Valle. Sede Buga. Especialista en Investigación Social. Magister en Psicología. Universidad del Valle. Correo electrónico: eslleti@yahoo.com

Erico Rentería Pérez. Profesor Titular. Instituto de Psicología. Universidad del Valle. Colombia. Doctor en Psicología. Universidad de São Paulo. Correo electrónico: erico.renteria@correounivalle.edu.co

Referencia Recomendada: Galvez, L., Garcés, M., Lledias, E., & Rentería, E. (2015). Identidad profesional y carrera de mujeres en cargos gerenciales. *Revista de Psicología GEPU*, 6 (1), 78-105.

Resumen: Se indaga la relación entre la identidad profesional y el desarrollo de carrera de mujeres que ocupaban posiciones gerenciales bajo la modalidad de empleo en la ciudad de Cali-Colombia. Considerando la identidad profesional como la forma en que las mujeres se definen a sí mismas como trabajadoras, se abordaron las propuestas de Ciampa (1987), Mead (1993) y Scheibe (1995). La carrera fue concebida como una movilidad entre actividades profesionales en

la vida de la persona (Malvezzi, 1999), siendo la metáfora de carrera sin fronteras propuesta por Arthur & Rousseau (1996) un recurso explicativo para analizar las carreras. Se realizaron entrevistas en profundidad que fueron procesadas bajo las técnicas de análisis de contenido (Bardin, 2002), y líneas narrativas (Spink, 2000). Se encontró que la relación entre identidad profesional y la carrera se encuentra en la sumatoria de los movimientos, experiencias, relaciones y concepciones en los trabajos, donde se configura de forma dialéctica un sentido sobre sí mismas y su trayectoria. Se evidenció también una lectura y reflexión continua de su quehacer profesional, a través de los acontecimientos de la vida personal que impactan en la identidad, en los cuales se cuestionan aspectos de sí y de su entorno, expresando en una construcción del *self* en el sentido de *instancia auto-reflexiva*. Se resalta la coexistencia de realidades tradicionales y contemporáneas del mundo del trabajo, lo cual se expresa en formas de construir y significar los movimientos en la carrera, desde formas más estables hasta otras que siguen lógicas flexibles.

Palabras Clave: Identidad, Carrera, Gerentes, Psicología Social, Psicología del Trabajo.

Recibido: 19 de Mayo de 2015

Aprobado: 30 de Junio de 2015

Introducción

En el marco de las reflexiones de la línea de investigación Aspectos Psicosociales del Trabajo como Actividad Económico Productiva, del Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo de la Universidad del Valle, se presentan los resultados de una investigación realizada por Galvez y Garcés (2012), dónde se realiza una discusión sobre la identidad profesional que construyen mujeres cuyas carreras les han permitido ocupar posiciones gerenciales en la ciudad de Cali. La investigación de base es complementada con discusiones de otras en la misma línea de trabajo, como las de Torres (2010) y de Lledías (2013). El interés se centra en explorar la forma como las mujeres se reconocen, se construyen y se definen a sí mismas ligadas al mundo del trabajo en posiciones consideradas tradicionalmente como ocupadas por hombres.

Aspectos como carrera o trayectorias se convierten en elementos de los cuales es posible derivar referentes de identidad profesional que de alguna manera permiten comprender la forma como algunas mujeres han alcanzado posiciones gerenciales en los contextos y condiciones actuales de trabajo. Se utilizaron relatos de mujeres buscando comprender formas de articular experiencias y exigencias que les son impuestas socialmente, llegando a

convertirse como comúnmente se denominan en "mujeres ejecutivas" o "gerentes".

Las tendencias de las últimas décadas muestran un incremento en la participación visible de mujeres en el mundo del trabajo. En el caso colombiano el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), estima que desde el 2001 las mujeres constituyeron el mayor grupo de población en edad de trabajar, tendencia que se mantiene, en el 2014 la tasa de ocupación fue de 55.1% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2015; Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2010). Igualmente, esta situación se percibe a nivel general en diversas posiciones y sectores al interior de las organizaciones, así como en segmentos de mercados de trabajo, probablemente no solo por cuestiones de orden jurídico relacionadas con presiones culturales de igualdad de género, sino también por una ampliación en la concepción de la actividad social del trabajo. Sin embargo, conforme lo planteado por Corsini y De Souza (2004) "hay una reducción de barreras que impiden el acceso de las mujeres en cargos gerenciales, pero algunas disimetrías en el sector empresarial permanecen" (p. 68).

Abordar este fenómeno desde el campo de la Psicología Social del Trabajo aporta elementos de comprensión sobre las problemáticas, dinámicas, paradojas y

contradicciones que pueden surgir en la construcción de carreras en niveles gerenciales. Dado que durante la trayectoria a una posición gerencial de alto nivel, las mujeres deberán articular ser jefes, colegas, esposas, madres, profesionales, hijas, entre otras versiones de ellas mismas; esta situación es entendida en algunos casos como el conflicto familia-trabajo, o la discusión de la doble o triple jornada (Lledias, 2013; Álvarez & Gómez, 2011), temas que son referentes en la investigación sobre El trabajo femenino principalmente desde la óptica del feminismo, sin embargo, no fue el eje central de los resultados encontrados, ni del planteamiento de esta investigación.

Referentes conceptuales

Teniendo en cuenta que la cuestión de la identidad implica de alguna manera la construcción y definición de sí mismas por parte de las participantes en función de su situación y condición de trabajo, posibles respuestas sobre “¿quién soy yo como persona que trabaja?” (Malvezzi, 2003, p. 3) hacen parte de interrogantes que se presenta a lo largo del artículo, que para el caso se focalizó en la identidad como referente teórico amplio, y de forma específica la identidad profesional.

Se concibe la identidad como las concepciones, construcciones o visiones que el sujeto posee de sí mismo, siendo un proceso singular que interactúa y se configura también a partir de relaciones

que se vivencian con otras personas de su entorno social en espacios y tiempos específicos (Rentería, 2008; Malvezzi, 2003; Dubar, 2001). En ellos se generan procesos de socialización y aprendizaje que producen referentes sobre el trabajo, las formas de trabajar y quién o quienes ocupan unas u otras posiciones en el mundo del trabajo. En esta perspectiva se pueden encontrar diversas teorías que abordan la identidad como las de Ciampa (1987), Mead (1993) y Scheibe (1995), que proponen y reflexionan sobre la construcción y organización de la identidad situada en referentes espacio-temporales.

Algunos presupuestos básicos del interaccionismo simbólico y la teoría de papeles planteados por Mead (1993) proponen el *Self*¹ como una entidad autoreflexiva, una consciencia de sí. Así la persona sería al mismo tiempo sujeto y objeto, posicionándose simbólicamente fuera de sí para contemplarse como otro, como un objeto distinto, reflexionando sobre su relación con él mismo y sobre las relaciones que tiene con los otros. Esa capacidad contemplativa desde el lugar del otro se desarrolla desde el inicio de la socialización en edades tempranas, donde el niño incorpora el punto de vista de sus grupos de referencia para reflexionar sobre sí mismo y valorar su conducta en una relación consistente

¹Se opta por mantener en el idioma original en Inglés *Self* y su plural *Selves* debido a que la traducción al español de otras categorías como el “yo” en algunas vertientes del Psicoanálisis, o el “sí mismo” del humanismo que no necesariamente son equivalentes conceptuales.

con el colectivo al que pertenece permitiendo el surgimiento de lo que Mead (1993) denomina el *otro generalizado*. En este orden de ideas, como plantean Rentería, Lledias y Giraldo (2008), Mead sitúa la discusión del campo de la identidad no solo al nivel de las relaciones interpersonales sino también al nivel de la organización social y la cultura.

Dado que en el transcurso de la vida de una persona se relacionará con diversos grupos en lugares y tiempos específicos, Mead (1993) resalta la existencia de una pluralidad de *Selves* más que de un único *Self*, explicando así la singularidad como la reflexión particular que cada persona realiza para interactuar con su medio social y en el transcurso de su vida - que para el caso del trabajo implica sus trayectorias. De acuerdo con Lledias (2013), al *Self* en tanto que proceso y movimiento pueden corresponderle diferentes identidades según la especificidad del tiempo, el lugar o la situación; y al ser estos aspectos una negociación constante entre el individuo y lo social se resalta la importancia de intentar reconocer posibles intereses y conveniencias, lo cual puede actuar como una fuerza que direcciona las posibilidades de identificación de cada persona en los espacios ocupados.

Partiendo de los postulados básicos del interaccionismo simbólico de Mead (1993), Scheibe (1995) desarrolla un modelo para estudiar el *Self* y la identidad. Para este autor el *Self* es "una

construcción relativamente consistente que se actualiza en cuanto la realidad concreta de la(s) identidad(s) asumida(s) o atribuida(s) a través del tiempo" (Bazilli, Rentería, Duarte, Simões, Andrade & Rala, 1998, p. 217), mientras que la identidad sería una construcción en permanente modificación a través de las condiciones sociales. Estas dos categorías se encuentran en continua relación y movimiento lo que equivaldría a un "ser localizado en un lugar" a través de las marcas de identidad que "sirven como coordinadores provisionales que localizan el *Self* en el flujo de los cambios circunstanciales" (Scheibe, 1995, p.1).

Esta perspectiva nos permite visualizar la identidad como histórica, en la que el individuo es un ser cambiante durante toda su vida pero que está determinado por algunas marcas permanentes como el sexo y la raza (entre otros) y otras marcas temporales o transitorias como el género o la profesión (Lledias, 2013).

Complementariamente, Ciampa (1987) retomando aportes del interaccionismo simbólico de Mead, de la teoría de papeles de corte interaccionista de Scheibe, y de la dialéctica materialista, propone una concepción de identidad como metamorfosis reconociéndole un carácter dinámico a ésta ligándola con las nociones de actividad o acción y la conciencia. La acción es presentada como un elemento constitutivo del proceso identitario, acción como cambio y movimiento lo cual sería la constancia en el transcurso de la historia particular

de las personas, en ésta el sujeto encuentra un reconocimiento de las acciones, oficios o proyectos haciéndolo similar o diferente a los otros. La conciencia es el reconocimiento de esas actividades o acciones como propias, permitiéndole reflexionar sobre ellas y darles dirección y un estilo particular. En este sentido, "la identidad se transforma y se concretiza en y por las nuevas relaciones sociales en que el sujeto se va implicando" (Ciampa, 1987, p. 109).

En relación con el trabajo, Ciampa, Leme y De Souza (2010) consideran la inserción en el mercado como un componente fuerte en la configuración de una identidad. Por su lado, Malvezzi (2000) plantea que en esa entrada las personas están expuestas a situaciones complejas evaluadas por resultados esperados en corto tiempo, contextos donde se exige una mayor y rápida adaptabilidad a los diversos ambientes, lo cual implica que la persona que trabaja debe administrar sus propios recursos a través de procesos de reflexividad. La construcción de una identidad profesional permitiría al sujeto la posibilidad de organizar su campo de acciones de acuerdo a la(s) dinámica(s) de la(s) organización(es) y a la(s) situación(es) concreta(s) dentro del contexto laboral como *agente pasivo* o *miembro activo*. En este sentido, las experiencias percibidas y construidas en el trabajo, sus condiciones, los otros trabajadores, es lo que permite en parte responder a la pregunta ¿Quién soy yo como persona que trabaja?. Así mismo este autor también afirma que "la

identidad profesional es un capital que el individuo dispone para poder negociar su inserción en proyectos, tareas e instituciones" (Malvezzi, 2010), lo cual de alguna manera propone la identidad como un recurso o instrumento de carrera (Malvezzi, 2003).

De manera complementaria, para Torres y Rentería (2012), dar cuenta de la identidad profesional requiere acudir al conjunto de predicados constituyentes de la singularidad del individuo, evaluando semejanzas y diferencias con los otros, es decir, una singularidad construida en relación a los demás en un proceso de autorreflexión a lo largo de la trayectoria de las personas orientado a la movilidad profesional. Así estos procesos identitarios se vuelven reconocibles en las narrativas de los sujetos sobre sus diferentes movimientos de trabajo por lo que la carrera se presenta como el vehículo de movimiento.

El concepto de carrera ha sufrido modificaciones a nivel teórico y práctico, ampliándose sus lecturas a partir de los cambios en los contextos de trabajo. En el modelo clásico se consideraba una linealidad estable y continua, la movilidad laboral ocurría de una manera planeada, predecible, evaluada por signos definidos de progreso, y por etapas sucesivas (Malvezzi, 1999). Esta carrera tradicional también se le denomina carrera organizacional o empresarial ya que concibe a la organización como la encargada de gestionar el destino de la trayectoria de

sus empleados. En esta perspectiva las personas son dependientes de la empresa por ser el único agente de oportunidades de desarrollo de la carrera, en el cual existe un proceso de ajuste y adaptación a una estructura predefinida por el espacio de trabajo (Schein, 1982).

Los abordajes sobre carrera desde la segunda mitad del siglo XX y más específicamente en las tres últimas décadas, muestran la necesidad de repensar las bases de análisis y la definición de la carrera lineal y jerárquica (Ribeiro, 2009), explicando la movilidad por metáforas caracterizadas por ser irregulares, imprevisibles frente a desafíos, al estatus y a la remuneración - sea en una empresa, un trabajo independiente o informal, contratos a corto plazo, dependiente de competencias individuales, con signos ambiguos de progreso - convirtiéndose así la carrera, en un fenómeno que requiere una mirada y una lectura multifocal. Igualmente, la transformación de una sociedad más universal con unos valores y patrones colectivistas, a una sociedad que pone el foco en la individualidad representativo de la globalización (Beck & Beck-Gernshein, 2002), transformó las condiciones y relaciones laborales y las ubicó en planos más inestables donde la persona se expone a diversas formas de construir un camino en el mundo del trabajo (Castel, 1997).

Para Malvezzi (1999) carrera es concebida como "la movilidad entre las

actividades profesionales en la vida de un individuo" (p. 66), igualmente entre tareas, posiciones, misiones e instituciones, evidenciando no solo un recorrido profesional del individuo, sino que también da cuenta de la identidad, de las relaciones sociales, y del impacto de las condiciones y contextos socio-laborales sobre estos movimientos.

Otro acercamiento que evidencia la perspectiva de una carrera más individualizada es presentado por Motta (2006) donde la "carrera significa administrar la propia vida personal y profesional cuidando del auto-perfeccionamiento y de los relacionamientos profesionales" (p.12). En la construcción de las carreras de las personas se evidencia no solo una movilidad laboral, por el contrario, se presenta en ese transitar el significado que éstas han tenido en la vida psicológica del individuo, positivo o negativo, ascendente o descendente, en su trayectoria y que construye su subjetividad en el proceso de definirse como persona que trabaja.

La metáfora de una carrera sin fronteras propuesta por Arthur y Rousseau (1996) se adapta a las dinámicas contemporáneas del mundo laboral, y fue relevante para leer los recorridos o trayectorias de las participantes de la investigación. En la carrera sin fronteras o *boundaryless career* "no se pretende mostrar una única forma de carrera, sino un rango de posibles formas que desafían los supuestos tradicionales del empleo"

(Ribeiro, 2009, p. 3). siguiendo las lógicas de un mercado flexibilizado y con un menor número de empleos en las empresas. Estas carreras se caracterizan por ocasionar una ruptura de los modelos normativos de las organizaciones, su movimiento esta por fuera de los límites organizacionales, y su validación se realiza igualmente por fuera de las empresas evidenciando una amalgama entre la vida en el trabajo y la vida fuera de él.

En esta lógica, la carrera surge como una serie de movimientos en respuesta a desafíos, imprevistos y oportunidades que se presentan al individuo en su vida profesional, sin ser aleatoria, sino configurada como una tentativa de construcción de una narrativa de sí mismo frente a una combinación de competencias, objetivos personales, fuerzas de poder organizacional y redes de relaciones en las que interactúa, crea, domina y tiene o no acceso la persona (Da Costa & De Souza, 2006). Así cada vez más las personas dejan de moldear sus carreras en función de sus propias expectativas, deseos de progreso y desarrollo personal, y se encuentra más una construcción de carrera en respuesta a una adaptación constante a las oportunidades que le son ofrecidas por el entorno (Motta, 2006).

La carrera y el trabajo permiten evidenciar la emergencia y reemergencia del *self*, donde se crean, consolidan o se amplían repertorios con las actividades y movimientos realizados;

así las narrativas de los desarrollos y gestión de carrera permiten significar y resignificar los acontecimientos y visualizarlos en movimiento de su trayectoria profesional, en el caso actual de las trayectorias que llevaron a las mujeres hasta ocupar una posición gerencial. En este sentido el proceso de configuración de la identidad profesional pasa por diversas etapas, fases o momentos en el desarrollo de la carrera, lo que implica constancias, discontinuidades o rupturas que pueden llegar a estar marcadas por crisis que con el tiempo son resueltas, precedidas o no de momentos de destrucción, e incluso de regresión (Bazilli, et al, 1998). En cada uno de estos se dan saltos cualitativos en los que se pueden visibilizar diversas marcas de identidad que en investigaciones como las de base de este artículo, permitieron identificar en las narrativas de las participantes algunos movimientos de este proceso.

Carreras y Posiciones Gerenciales

Gerenciar se entiende como la capacidad de gestionar y generar resultados planteados hacia un objetivo, siendo una posición gerencial una acción y no necesariamente un cargo específico en la organización (Enríquez & Rentería, 2006), por lo cual se asocia con diversas funciones o procesos que no exclusivamente se remiten al cargo de gerente en sentido literal del ocupante. Visualizar una carrera gerencial contemporánea significa de alguna manera exigencias de *alineación* de

motivos, necesidades y expectativas de desarrollo personal y profesional en medio de la consciencia de riesgos y frustraciones (Motta, 2006), en ambientes claramente competitivos e individualizados. Esto implica de alguna manera un modelo de persona competente para direccionar y generar dinámicas que le permitan obtener una perspectiva global de los eventos, así como el manejo de situaciones imprevistas y conflictivas (Enríquez & Rentería, 2006). De este modo, la carrera gerencial supone el ejercicio de reflexividad y lectura de contextos, además de las típicamente reconocidas como funciones de liderazgo, relacionamientos personales, y habilidades en la conducción a los cambios.

En relación a las posiciones gerenciales es interesante colocar en este aparte la propuesta de Freitas (1999) que introduce la idea de la seducción como una característica relevante, entendiéndola como una invitación que se le hace al otro a tener lugar en una fantasía atrayente. Una persona en el papel de seductor, se caracterizaría por estar en cambio constante, presentando la variedad, la sorpresa y la novedad; características éstas culturalmente atribuidas al sexo femenino. Sin embargo, las posiciones gerenciales claramente se caracterizan por otros componentes como el ejercicio del poder, la manipulación y el dominio que han sido culturalmente asociadas a lo masculino. Esta situación de recursos de seducción y

ejercicios de poder, y la participación explícita de hombre y mujeres en este tipo de trabajos dan al estudio una relevancia adicional que como lo muestran los resultados más adelante no depende de la atribución de sexo, sino de una identidad asociada con la actividad que facilita un ejercicio y una movilidad en ese tipo de ocupaciones. Es de aclarar que con el transcurrir del tiempo y la incursión de las mujeres en diversos campos, con sus propios recursos de seducción utilizados conscientemente o no, han logrado no solo demostrar el carácter de carisma sino la seducción utilizada en función de su poder, lo que ha permitido abrir en parte el lugar de éxito que gozan algunas mujeres en estas posiciones conforme narrativas presentadas por ellas mismas. Estas características de seducción utilizadas como estrategia de movimiento, de mantenimiento y de calidad en el desempeño en estas posiciones aparecen ligadas a esa identidad femenina aplicada al trabajo y expresada en sus movimientos de carrera que finalmente se traducen en la consolidación de identidad profesional como gerentes mujeres.

Tipo de Estudio

La investigación fue realizada bajo una perspectiva cualitativa, con un abordaje de tipo descriptivo y transversal (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006). Para la recolección de información se empleó la entrevista en profundidad desde la perspectiva de Spink (2000),

construyendo relatos de manera auto-referida en relación con la identidad profesional y la carrera de las participantes. La información se analizó por medio del análisis de contenido (Bardin, 2002) y líneas narrativas (Spink, 2000) como recurso analítico complementario, a través del cual fue posible reconstruir la historia o versiones de la persona en función de su identidad profesional y carrera.

Las líneas narrativas se construyeron bajo tres ejes que organizaban la historia según cada entrevista, temporalidad o espacios, carrera, y la identidad profesional. La figura 1. Ilustra un ejemplo de este recurso.

Figura 1. Ejemplo de Línea Narrativa como recurso de organización de información (participante S1).

Fuente: Galvez, L., y Garcés, M. (2012)

MOMENTOS	Estudiante: Colegio	Estudiante de Derecho: Universidad	Profesional: Abogada									
LUGARES	Asociación de andaluces residentes	Consultorio jurídico	Alcaldía del municipio de nacimiento/Universidad	Empresa pública/Universidad	Seguro Social	Consejo de la ciudad	Contraloría Departamental	Cámara de Representantes	Personería de la ciudad/Universidad	Empresa del sector público-cultural/Universidad		
CARRERA	Miembro de la Junta Directiva.	Practicante.	Alcalde.	Jefé del Fondo de Ahorros.	Jefe de Compras.	Asesora de un Concejal.	Asesora del Despacho del Contralor.	Representante a la Camara para la Comisión Primera.	Asesora del Despacho del Personero.	Subdirectora Administrativa y Financiera.		
		Se enfocó en el derecho civil, laboral y de familia.	Manejo administrativo y de recursos humanos.	Manejo de la parte financiera de la entidad que se dedicaba a realizar prestamos de vivienda.	Diseño del plan de compras para el abastecimiento de la entidad, su enfoque continua siendo en la parte financiera.	Estudio y manejo de proyectos para llevar a aprobación al Concejo y temas de ciudad.	Asesoramiento en procesos de fiscalización y evaluación de informes de entidades oficiales.	Formulación y debate de proyectos de ley.	Creación del primer Centro de Conciliación en el sur-occidente colombiano.	Tiene manejo sobre recursos humanos, la parte financiera y administrativa.		
			Especialización en Gerencia de Personal.	Especialización en Gerencia Financiera.					Diplomado en conciliación.	Especialización en Derecho Administrativo.		
IDENTIDAD PROFESIONAL	Le gustaba estar en contacto con las personas, aquí la gente era mucho mayor que ella y aprendió a relacionarse con personas mayores, esto fue una ventaja que le ha facilitado sus movimientos.	Su preferencia por esta carrera, es mencionada porque abarca muchas áreas y por la parte social ya que a ella siempre le ha gustado servirle a la comunidad. Desde la universidad ha estado vinculada con la política.	Recien graduada, de 21 años su desempeño fue bueno gracias al equipo de trabajo con el que contó y los conocimientos adquiridos en la universidad	Se define como Abogada.	Se define como la abogada y funcionaria de una entidad pública.			Hace política con un Concejal de Cali y tuvo el apoyo de un movimiento político, fue elegida por votación popular.	Como profesional, para ella éste lugar fue un aporte que le hizo a la comunidad del cual se siente orgullosa y es el mayor logro de su carrera por lo que se siente realizada.	Se nombra como una Abogada con tres especializaciones, pues es un cargo que conjuga las dos especializaciones que tenía y debido a sus funciones en él, busca complementar su educación con la especialización en Derecho Administrativo.		
			Escoge la especialización en relación a las necesidades del cargo que se encontraba desempeñando.	Elige la especialización para adquirir habilidades en el manejo de los recursos que manejaba en el cargo y conseguir mayor rentabilidad para la entidad.						Se define como una profesional realizada que le gusta el servicio social como satisfacción en la parte profesional y personal, esto viene de los valores inculcados en su crianza que para ella son sus pilares.		

Participantes

Nueve mujeres participantes bajo el criterio de Sujetos-Tipo (Hernández et al., 2006): que en el momento de la entrevista se encontrasen dentro del mercado laboral bajo la modalidad de empleo. Que no fuesen dueñas o accionistas de la organización en la que laboraban. Que estuviesen ubicadas en una posición gerencial conforme los parámetros presentados anteriormente.

Tabla 1. Características de las participantes de la investigación.

Participante	Edad	Profesión	Nivel Educativo	Tipo de empresa en que trabaja
S1	34	Psicóloga	Pregrado	Empresa de servicios
S2	31	Ingeniera Industrial	Pregrado	Empresa de seguridad
S3	34	Comunicadora Social	Especialización	Empresa de servicios
S4	34	Psicóloga – Abogada	Pregrado	Empresa de servicios
S5	36	Ingeniera Industrial	Especialización	Empresa de servicios
S6	38	Contadora Pública	Especialización	Empresa del sector oficial

				cultural
S7	42	Socióloga – Diseñadora	Doctorado	Universidad privada
S8	54	Abogada	Especialización	Empresa del sector oficial cultural
S9	36	Administradora	Maestría	Universidad privada

Fuente: Galvez, L., y Garcés, M. (2012)

Categorías de análisis

Tabla 2. Categorías y subcategorías de análisis

Identidad Profesional	
Concepción referenciada de sí misma	Forma de referirse a sí misma dentro y fuera del trabajo.
Concepción referenciada de los otros sobre sí misma	Formas como otros refieren (hablan y/o nombran) sobre la persona.
Importancia del trabajo	Significados de trabajo, trabajar, y el trabajo realizado. Influencia del trabajo en otros aspectos de la vida.
Posiciones ocupadas	Expectativa del papel: posiciones que culturalmente se esperan de la persona en el trabajo. Papel asignado: la actuación exigida en el

	contexto de trabajo. Papel asumido: acciones realizadas por la persona dentro del contexto de trabajo.
Relaciones	Interacciones en el trabajo, fuera del trabajo
Carrera	
Historia de la vida laboral, ocupacional y profesional	Aspectos formales y no formales de los trabajos que ha realizado durante su vida.
Proyectos	Prácticas desarrolladas para cumplir objetivos o metas a corto, mediano y largo plazo en el trabajo, en lo académico y/o formación.
Rupturas	Momentos o eventos relevantes que movilizan cambios en la vida relacionados con el trabajo.
Formación académica	Actividades académicas de carácter formal y no formal que se relacione o no con el trabajo.

Fuente: Galvez, L., y Garcés, M. (2012).

Resultados y análisis

Se presentarán en función de los bloques temáticos derivados de las narrativas de las participantes y en función de los objetivos e intereses de investigación. Se destacan aspectos transversales comunes a las participantes; así como algunas particularidades relevantes.

Identidad Profesional

Se presenta a continuación los bloques temáticos que corresponden a subcategorías que dan cuenta de la identidad en función referentes sociales, particulares y de contextos de trabajo.

Concepción referenciada de sí mismas

Se presentaron referencias ligadas a las concepciones positivas de sí misma a nivel personal, así como marcas de identidad que surgen como huellas del contenido cambiante de la identidad profesional, reuniendo no sólo una forma de nombrarse, sino sentimientos, características e intereses. Las concepciones de sí misma y las marcas de identidad se ubicaron a través de tres dimensiones: social, organizacional y personal, no siendo excluyentes y generalmente estando presentes en cada una de las participantes.

En la dimensión social las participantes se referencian a partir de un lugar o condición social, las marcas de identidad ligadas a espacios ocupados se encontraron únicamente en participantes oriundas de ciudades diferentes a la del estudio, convirtiéndose esto en un recurso explicativo para atribuirse características relevantes como marcas de identidad propias, adicionales y diferenciadoras. Como lo ejemplifica la Participante S6 "Yo soy de un pueblito de 30 mil habitantes del norte de Valle, de Roldanillo (...) yo como soy de Roldanillo, tengo que tener plan a, b y c".

La Participante S9 visibiliza algunos predicados de identidad como raza, sexo y estatus social, como condiciones comúnmente tipificadas como de exclusión que en su caso particular por el uso de recursos propios no se convirtieron en problemas concretos: *"Este es un país donde no solo estadísticamente sino que uno lo vive, hay ciertas carreras que no son las más apetecidas, el hecho de que seas mujer también tiene un impacto, y el tema racial también tiene un impacto, entonces yo tengo las tres y la verdad a veces eso te genera temor, no sé si por cuestiones de raza o por cuestiones de sexo, o por cuestiones de la carrera, que no puede ser la más apetecida del mercado puede que no logre alcanzar buenas posiciones... y cada qué vez alguien te llame y te diga que le gusta tu trabajo, y tú estás con esas 3 condiciones que en algún momento pensaste que te iban a generar limitaciones, te das cuenta de que no, de que puede prevalecer si tú haces las cosas bien"*.

Las marcas de identidad ligadas a un área o profesión fueron referenciadas por todas las participantes, otorgándole un valor relevante a su formación académica, lo cual se expresa en que todas las participantes tienen educación superior, por ejemplo, se referencian como: *"Yo soy abogada y tengo tres especializaciones"* (S8); *"yo soy investigadora de genes pues desde que nací siempre he sido inquieta, contestataria, irreverente, no como entero"* (S9).

En la dimensión organizacional las marcas de identidad y versiones fueron derivadas y presentadas teniendo como referente el cargo o posición que ocupaban dentro de las organizaciones donde trabajaban, dando sentido a esto a partir de la importancia relativa atribuida en la propia organización y contexto social a la posición ocupada, la cual es generalmente cualificada a través de funciones, logros, retos, etc. considerados de alto nivel y responsabilidad que le dan un sello personal -en el caso de las participantes- a lo que hacen, al lugar ocupado; que viene organizado por las anteriores experiencias y repertorios que cada una de ellas tiene. La figura 2 presenta a manera de ejemplo un fragmento de la versión de la participante S4 al respecto.

Figura 2. Fragmento de línea narrativa de la Participante S4.

Fuente: Elaboración Propia

MOMENTOS	UNIVERSIDAD: PREGRADO EN DERECHO			PSICÓLOGA Y ABOGADA
LUGARES	EMPRESA DE ALIMENTOS Y CONSULTORIA		GRUPO CORPORATIVO XXX: empresa de outsourcing de servicios	
ELEMENTOS DE CARRERA	Dirección de Recursos Humanos: Maneja lo relacionado con selección y contratación de toda la empresa		Líder Nacional de Talento Humano: Su cargo radica en proveer a los clientes el personal idóneo.	Líder Nacional de Talento Humano: debido a una reestructuración se modificaron significativamente. Actualmente no tiene más a cargo los procesos del personal administrativo y se enfoca en clientes, maneja además de selección, la vinculación del personal para los clientes.
	Inicia paralelo a la Dirección, una consultoría en temas relacionados con seguridad industrial y salud ocupacional con otras empresas proveedoras de la empresa actual.			
MARCAS DE IDENTIDAD	Se define como una persona en una posición de ascenso, que le gusta aprender todos los días más.	Comenta que considera que ella tiene tres elementos que considera posibles limitaciones para moverse en el mercado de este país, los cuales son el género, el color de piel y la profesión.	Se define dentro de la organización como parte de un grupo exclusivo de líderes, que se encuentran en Cali direccionando las demás sucursales de la empresa.	Considerará que es una profesional que en el ejercicio cotidiano aplica los conocimientos adquiridos en sus dos carreras.
	Considera que ella como jefe es una persona exigente pero receptiva con las personas que trabajan para ella.			

En la dimensión personal las marcas y concepciones tienen como referente preferencias, intereses, valores y características personales, así como referencias a ser mujeres, esposas o madres, todo esto en su mayoría vinculado con el trabajo. Las concepciones referidas a “la mujer” se encontraron claramente en sus relatos, en los cuales se evidenció el uso de esta marca como ventaja o desventaja en ciertos contextos, por ejemplo, para la participante S2 es una ventaja porque el

mercado de trabajo ha sido tradicionalmente masculino y ser mujer es un atractivo “Ahora en este medio por ejemplo hay muchos hombres en el medio de la seguridad electrónica, los clientes por lo general son hombres, y ellos te facilitan más la entrada, ser mujer suaviza un poco las cosas (...) preferían que fuera una mujer, con los hombres habían tenido un poquito de problemitas que no tomaban en serio el cargo”. Igualmente, se evidencia lo anterior en el

siguiente fragmento de la línea narrativa de la participante.

Figura 3. Fragmento de línea narrativa de la Participante S4.

Fuente: Elaboración Propia.

MOMENTOS	Universidad: cursando Ingeniería Industrial		Profesional: Ingeniera Industrial	
LUGARES	Empresa sector privado (2 años)	Empresa sector privado	Empresa sector privado	
ELEMENTOS DE CARRERA	Auxiliar Contable	El dueño de la empresa anterior compra otra empresa y la trae a trabajar allí. Está empresa era cliente de la empresa en la que se encontraba anteriormente	Directora Regional con una trayectoria de 5 años en la organización, considera que se encuentra en un periodo de estabilidad laboral	
MARCAS DE IDENTIDAD	Afirma tener conocimientos de contaduría gracias a que su madre es contadora y desde pequeña aprendió sobre contaduría	En esta empresa comienza a tener un perfil comercial y adquiere conocimientos técnicos y del sector que le permitirán entrar a la siguiente empresa ocupando una posición gerencial	Es seleccionada por ser mujer, porque las mujeres son más responsables que los hombres, transmiten mayor confianza, se apersonan mucho y se toman muy en serio su cargo, sus jefes nacionales son mujeres por lo cual considera que hay una mayor afinidad. Es de carácter fuerte, que no teme hablar en público, inteligente, con un carisma que le ha permitido relacionarse muy bien con los clientes resalta la facilidad de moverse en un sector de mercado masculino, para ella su género le permite mayor suavidad para relacionarse y un mejor manejo de la negociación en especial con los Ingenieros hombres	Maneja su tiempo, no tiene un jefe supervisando, es una profesional con un perfil comercial, tiene autonomía y capacidad de toma de decisiones, pero reconoce que tiene algunas pautas direccionadas. Esta es una empresa pequeña y la prefiere frente a cualquier multinacional porque en esta ella es más importante "prefiero ser la cabeza de un ratón que la cola de un león"

Mientras que para la participante S1 las mujeres crean espacios en que se dificulta el buen relacionamiento entre las personas, asignándose a comportamientos y actitudes masculinas, *"trabajar con hombres es muy enriquecedor y te hace sentir uno más, entonces no hay tanto rumor, no hay tanto chisme, no hay tanto problema, como lo generamos nosotras las mujeres"*.

Finalmente en relación a ser madres, de las nueve entrevistadas tres tienen hijos y es relevante como surge este tema en relación a lo laboral, o referenciado a un momento de la vida laboral que se vio afectada por ello, por otro lado, tener hijos les permite una reflexión sobre el lugar del trabajo en sus vidas. Ejemplo de ello son los siguientes fragmentos, *"mi embarazo (...) fue ciento por ciento sano, o sea yo no tuve ni una sola incapacidad, o sea que eso hizo que la vida laboral fuera muy normal"*(Participante S3), *"pero entonces ya viene otra cara de la moneda en la*

que usted ya está casada, y tiene hijos, entonces ya uno empieza a centrar su vida familiar" (Participante S6).

Concepción referenciada de los otros sobre sí mismas

Esta relación aparece en los relatos de las participantes por el tipo de concepciones y los personajes por los cuales se visibilizaban en las narrativas.

Los personajes como *familia* aludían a referencias positivas desde valores personales, mientras que el personaje *organizaciones* siempre traían consigo referencias positivas desde las competencias en el trabajo, evidenciando lo que sostiene Motta (2006) al plantear que los dirigentes poseen un estatus social elevado asociado a la organización a la que pertenecen, la organización está incluida en la autoestima y el sentido de orgullo, respeto y solidificación que sienten por ellas mismas. Al respecto la Participante S5 expresa *"Cuando llegué muchas personas decían como 'uy, la Gerente' pero cuando me conocen y lo han dicho en los talleres, dicen 'No, A es totalmente diferente' (...) sino que ya cuando interactúan conmigo se dan cuenta como de esa calidad humana"*.

Importancia del trabajo

Se organizaron las concepciones e implicaciones del trabajo de las participantes en tres formas, como organizador del tiempo, fuente de

reconocimiento, y fuente de desarrollo personal o profesional. En la primera forma, el trabajo como organizador del tiempo de las personas, da sentido a la existencia permitiendo organizarse dentro de una temporalidad, formando una identidad personal, social, un estatus y poder (Blanch, 1996). Sin embargo, las referencias de las participantes evidencian como sus actividades actuales absorben gran parte de su tiempo, y éste adquiere una relevancia en la cotidianidad que reduce o acaba con otros espacios sociales como el familiar, las relaciones de pareja o de amistad, frente a lo cual se encontraron posicionamientos contradictorios, expuestos desde las demandas que la actividad les exige, naturalizándolos, mientras que otras valoraciones eran expresadas como rupturas. Como lo expresa la Participante S4 *"aun así mi jornada laboral me implica que yo salgo de aquí lo normal es más o menos a las siete, siete pasadas, pues yo me voy a seguir trabajando en mi casa, porque yo no me quedo tranquila si sé que hay algo pendiente"*. Igualmente lo expresa la Participante S6 *"aquí molestamos, 'aquí trabajamos solo medio tiempo de 10 de la mañana a 7 de la noche, cuando nos va bien', por lo menos doce horas en la universidad, la carga es enorme pero eso me estimula, me reta, bueno me reta hay que decir por el ambiente de trabajo aquí es un machera"*.

En cuanto a las implicaciones del trabajo como fuente de reconocimiento y desarrollo personal o profesional, éste es

un espacio donde el conocimiento tiene sus frutos, relacionando la relevancia que para ellas como mujeres debe tener la adquisición y renovación de un conocimiento formal e institucionalizado, en la vía de posicionarse en espacios laborales de mayor rango y por lo cual obtener mejores reconocimientos a través de sus cualificaciones expresadas en resultados organizacionales. Como se ilustra en los siguientes trechos, las formaciones académicas que ellas deciden cursar están en congruencia con las necesidades, funciones o demandas de las organizaciones donde se encuentran vinculadas: *"me vínculo con el Instituto de Educación y Pedagogía como coordinadora de uno de esos proyectos BID... y en el marco de ese proyecto hago mi tesis de maestría..."* (Participante S7). *"Si uno se prepara es para que después esos conocimientos que uno adquiere ponerlos en práctica en la vida profesional, y si uno tiene un trabajo es algo de mucha responsabilidad."* (Participante S8).

Posiciones ocupadas

Se reconocieron las acciones de las participantes en el trabajo, así como los logros, las ventajas y las expectativas que se ha tenido en cada espacio; igualmente emergieron personajes como jefes y compañeros de trabajo, evidenciando que para ellas las posiciones ocupadas son establecidas a partir de las relaciones sociales cotidianas del trabajo.

En referencia al papel asignado y asumido se encuentran expresiones al cargo ocupado, asumiendo las ganancias de éste como propias, y expresando que sus funciones son más amplias que su descripción formal, reconociendo que las expectativas de papel son impuestas más por ellas mismas que por las organizaciones en las que se encuentran. Lo anterior de alguna manera es una expresión de competencias gerenciales (Enríquez & Rentería, 2006) relacionadas con el conocimiento del mercado, capacidad para asumir el riesgo y trabajar autónomamente, al igual que con una visión o lectura de futuro que comparta con los otros para llegar a las metas establecidas para la organización. Como se puede identificar en la Participante S1 *"eso de innovar también incluye mis funciones (...). veíamos que había una necesidad latente donde ellos querían que fuéramos más asesores de esos procesos de formación (...) sino que nosotros pudiéramos estar identificando sus necesidades y adaptando a esas necesidades los programas.* En este mismo sentido la Participante S4 plantea *"hice también práctica en Salud Ocupacional a pesar de que el cargo no estaba en el pensum de mi carrera (...) entonces empecé a adquirir conocimientos y por mi propia cuenta busque entender todos los temas de seguridad industrial y salud ocupacional".*

Relaciones

Esta subcategoría permitió identificar las interacciones que las participantes refieren generalmente con familiares, personas del trabajo y amistades, siendo cada una de ellas mostradas como apoyo y soporte para algunas decisiones, acciones o momentos. En este sentido, se expresa el impacto de las relaciones sociales en la transformación y concretización de la identidad, como lo plantea Ciampa (1987) en la dinámica interacción - espacios sociales.

Las referencias a sus relaciones están ligadas con su quehacer profesional, laboral u ocupacional, siendo expuestas como un apoyo para iniciar, desarrollar o culminar procesos en su vida laboral y profesional; igualmente, las participantes expresan estas relaciones como mecanismo explicativo frente a la toma de decisiones o la actuación en algún espacio laboral, por lo cual se reafirma que "la identidad se transforma y se concretiza en y por las nuevas relaciones sociales en que el sujeto se va implicando" (Ciampa, 1987, p. 109). Como lo menciona la Participante S7 *"yo estaba terminando mi pregrado conocí a mi jefe hoy en día aquí, era un profe mío en el pregrado (...) allí nos conocimos (...) y ese es el inicio de una relación laboral y de amistad que no ha parado hasta hoy, que ha explicado muchas de los lugares por donde he transitado. Otro ejemplo es la Participante S8, la cual habla de la relación con su padre que influenció el sector en que ha trabajado*

durante toda su vida: "de pronto porque mi papa siempre estuvo muy vinculado con la clase política del municipio de donde somos, entonces siempre se me ha facilitado más estar en el sector oficial que en la empresa privada".

Lo anterior ilustra como lo plantea Scheibe (1995) que las relaciones sociales cumplen un papel fundamental en la construcción del sujeto y en las trayectorias de las participantes, siendo continuamente retroalimentada la construcción de la identidad profesional y el desarrollo de carrera. De esta manera, como se ha expresado previamente las interacciones no sólo permiten la reconstrucción de identidad profesional, sino que se amplían las opciones de carrera. La figura 4 presenta a manera de ejemplo un fragmento de la versión de la participante S2 sobre como las relaciones configura en el caso de ella la elección de la carrera profesional y el desempeño de los cargos.

Figura 4. Fragmento de línea narrativa de la Participante S2.

Fuente: Elaboración Propia

MOMENTOS	Universidad: Carrera de Ingeniería Industrial			
LUGARES	Pizzeria	Banco	Empresa (2 años)	Empresa de Seguridad
ELEMENTOS DE CARRERA	Trabaja los fines de semana en este lugar alternando con su carrera universitaria.	Recepcionista: A partir de 5 semestre ingresa a la jornada nocturna en la universidad con las intenciones de adquirir experiencia laboral. Una amiga de la familia la recomienda con el Banco y se comienza a autofinanciar la universidad.	Auxiliar Contable	Esta empresa era cliente de la empresa en la que se encuentra actualmente. Manejaba un show room y continúa con las anteriores funciones relacionadas con compras y contabilidad.
MARCAS DE IDENTIDAD	Reitera aquí que siempre le ha gustado la plata por lo que no dejo de trabajar a pesar de haber ingresado a la universidad.	Frente a este trabajo consideraba que había oportunidad de ascender, pero no le resultaba estresante debido al cumplimiento rígido de los horarios de oficina, la permanencia en el banco.	Afirma tener conocimientos de contaduría gracias a que su madre es contadora y desde pequeña aprendió sobre ello.	Considera que éste es uno de los trabajos en los que más aprendio sobre los temas en los que todavia se desenvuelve. Aquí define que comienza su perfil comercial.
	Yo soy Ingeniera Industrial: siempre le ha gustado la Ingeniería Industrial y gracias a referencias de sus familiares también Ingenieros forma un concepto general de la carrera, consideraba que era una carrera en la que podía tener autonomía de escoger el área en la cual se especializaría.			

Carrera

Historia de la vida laboral, ocupacional y profesional

En esta subcategoría se encontró que las participantes hacen referencia a diversas modalidades de trabajo en su historia de construcción hasta llegar a posiciones gerenciales, el empleo formal y estable es la referencia que más aparece, sus carreras en la mayoría presentan linealidad y estabilidad en el sentido clásico de etapas propuesto por Schein (1982; 2007). En el caso de la Participante S6 su relato se organiza a partir de las empresas o entidades en las que ha trabajado, las cuales han sido organizaciones grandes, como bancos, multinacionales y entidades del estado:

"yo tengo una experiencia de más de 15 años en organizaciones, yo vengo del sector privado en una multinacional, primero inicié en una entidad financiera en el sector bancario, una entidad bancaria a nivel nacional, luego pase a una multinacional, esa multinacional tuvo 4 fusiones y estuve en todas y ahora me desempeño en el sector público".

Por otro lado, aparece también el trabajo voluntario como parte de experiencias anteriores a la ocupación actual, cabe resaltar que esta modalidad de trabajo (Rentería, 2012) aparece exclusivamente en las mujeres con carrera académica. Finalmente aparece el trabajo vinculado a varias organizaciones simultáneamente lo que configura relaciones de tipo multiempleo

(Giraldo, 2012), que es característico en las participantes con carrera académica. Un ejemplo de ello es presentado por la participante S7 cuando refiere la simultaneidad de la siguiente manera “yo aquí [sentido figurado para varios lugares] *combino docencia, consultoría e investigación*”. Igualmente, se evidencia en la Participante S9 en figura 5.

Figura 5. Cuadro sobre un fragmento de la carrera de Participante S9.

Fuente: Elaboración Propia

FORMACIÓN PROPIA	MARCAS DE IDENTIDAD	INVESTIGACIÓN	DOCENCIA
Maestría en Educación	Le apasiona más la investigación que la docencia, se considera investigadora "de genes"	Directora del Centro de Investigaciones, crea un semillero de jóvenes investigadores en la Universidad A.	Docente visitante en la Universidad B.
		Grupo de Investigación en Pedagogía de la Universidad W.	Dicta curso de Epistemología y Metodología de la Investigación, nace la propuesta “Aula expandida” en la Universidad X.
		Realiza la práctica de su tesis de maestría, Proyecto Recuperación de prácticas de producción y recolección.	Docente en la Maestría de Universidad C., Asesora un trabajo de la maestría en educación de la Universidad C.
		Participa en el estudio socio-jurídico con la facultad de Derecho de la Universidad Z. sobre el desplazamiento armado, este proyecto no culmina adecuadamente debido a que sus estudiantes comienzan a ser perseguidos y uno de ellos termina preso.	Docente de la Universidad O. con el convenio Sena.
		Investigación en Contaduría: Afirma que esto no la llena porque a ella lo que le gusta es estar "con la mochila y las botas", denomina este trabajo como investigación de "cubículo".	
		Retoma a la investigación en campo con la Universidad W. en la fabricación de tejas y ladrillos a nivel artesanal por los campesinos y su relación con las empresas productoras del sector.	

Finalmente, las características del sector de trabajo de las participantes fueron un elemento diferenciador en sus versiones: dos de ellas se desenvuelven en un sector académico, con carreras de docencia, investigación y consultoría, marcadas por relaciones de tipo multiempleo; otras dos participantes se han desempeñado en el sector público, presentan carreras más estables y lineales; cinco participantes trabajan en el sector privado en organizaciones de servicios, presentando carreras más variadas pero también lineales tanto en los tipos de trabajos realizados como en los cargos ocupados en las organizaciones donde actualmente trabajan.

Proyecciones

Los resultados encontrados en esta subcategoría se pueden agrupar en proyectos ligados a mantenerse en su posición actual o de ascenso de cargo en las organizaciones en las que se encuentran, a formación académica, a trabajo independiente, y algunos ligados a lograr el equilibrio entre bienestar personal, familiar y en el trabajo.

La carrera de estas participantes se encuentra en un momento de estabilidad característica que ellas mismas relatan, por lo cual aparecen proyectos que se encuentran en su mayoría ligados a las organizaciones donde trabajan en las que quieren conservar su estabilidad o elevar su posición jerárquica. Como es narrado por

la participante S1 quien trabaja en una sede regional de una organización multinacional *"aquí hacía donde apunto, hacia a donde quisiera llegar me gustaría desarrollar, o que la empresa le pudiera dar a uno la posibilidad de desarrollar y llegar a estar en un cargo de dirección nacional"*

Los proyectos ligados a la formación académica aparecen como estrategia para mantenerse o moverse en esas posiciones, aquí, la mayoría de las participantes muestran como característica la necesidad de apertura frente al aprendizaje, un ejemplo de ello es narrado por la participante S4, *"la verdad hoy por hoy sigo pensando que lo que quiero es complementar mis conocimientos haciendo una especialización, manteniendo actualizados los conocimientos que hoy tengo"*; en esa misma lógica la participante S2 tiene proyectos de formación en el aprendizaje de otros idiomas, *"Quiero mejorar mi inglés, sé que lo necesito y en esta empresa lo necesito es un proyecto a corto plazo"*.

Por otro lado, los proyectos ligados con trabajo independiente y creación de empresa, muestran que en su mayoría ellas esperan en un futuro desempeñarse en otra modalidad de trabajo (Rentería, 2012) como lo es el trabajo independiente, esto es presentado por ellas como meta a largo plazo, este proyecto les aportaría tranquilidad ofreciéndoles una estabilidad permanente que creen no tener y

conseguir desvincularse de las organizaciones para las que trabajan, como es narrado por la participante S5, *“trabajar la parte personal (...) junto con mi esposo ir también mirando como que posibilidades de negocio hay, para uno no depender solamente de la empresa para la cual uno trabaja”*. También la participante S2 relata frente a sus proyectos de independencia la opción de *“tener su propia empresa, eso puede ser un meta”*.

Otro tipo de proyectos que aparecen es el de lograr un equilibrio entre su trabajo y un nivel adecuado de calidad de vida, como lo narra la participante S5: *“mi gran sueño, que uno pueda decir, es que tengo controlados los procesos, estoy dando los resultados y tengo una calidad de vida pues acorde a lo que necesita cualquier persona, entonces a largo plazo ojala siga estando acá es como mi proyección”*. En esa misma lógica la participante S3 hace referencia como proyecto el trabajar en una empresa que se encuentre dentro de la clasificación de las mejores empresas para trabajar, refiriéndose también a encontrar el balance apropiado que hay entre el trabajo y la calidad de vida, *“En el tema laboral, ¿cómo me veo en cinco años?, mira yo quisiera estar en una compañía en un Great Place to Work”*.

Rupturas

En esta subcategoría se encontraron situaciones o eventos marcantes relacionadas con las organizaciones en

las que se han desempeñado, en especial cambios de empresa o institución, de sector de trabajo, de cargo o de reacomodación de funciones. Estas rupturas para las participantes tenían implicaciones a nivel de la esfera del trabajo y de otras dimensiones de sus vidas. Las rupturas eran consideradas como críticas en la medida en que el evento o situación de trabajo tuviera un impacto relevante a nivel personal en especial con implicaciones para la familia. En congruencia con lo anterior la participante S3 relata que su esposo cuestiona el tiempo que ella le dedica al trabajo en relación con el dedicado a su familia, en cuyo caso se dio una ruptura por el impacto del tiempo del trabajo al cambiar de organización *“yo creo que los primero quince días cuando asumí ese cargo yo todos los días salía como a las 11 de la noche, allí el rol estaba muy dividido, allá era una empresa donde los horarios eran muy establecidos, de hecho la primera semana mi jefe me dijo ‘qué te pasa? necesitas ayuda? no puede ser que te quedes siempre’, pero era como el proceso de empalme eso me dio muy duro en especial a nivel familiar”*. Para la participante S4 el uso de su tiempo en el trabajo también trae complicaciones a nivel familiar por causa de un cambio de organización y de sector del mercado de trabajo y de cargo, relata el momento de la separación con su esposo sin atribuirlo directamente al trabajo pero refiriéndolo al momento de comentar el tema del tiempo en el trabajo; lo que atribuye

directamente al trabajo es que su familia se ve impactada con estos cambios ya que su nuevo empleo le implicaba muchos viajes “sí, sí ha sido difícil, sí lo pienso y sí soy muy honesta con ustedes, de hecho familiarmente me trajo muchas complicaciones, cuando yo, venía de un trabajo en el cual yo no tenía que viajar mucho eso empezó a hacer mella en mi vida familiar, porque cuando ingreso aquí estuve un año en el que casi me la pase por fuera de la ciudad, el año completo por fuera todo el tiempo”.

Otro ejemplo se da con la participante S7 al narrar su historia de separación, que aunque no lo atribuye al trabajo si asocia su relación girando alrededor de los momentos de trabajo y de formación profesional, evidenciando el impacto que tienen estos en las relaciones

“todo esto es para decirles que fue una relación súper estable, súper larga, que aguantó todos los embates del exceso de trabajo y del tránsito en diez mil trabajos, y estar en cuatro universidades al mismo tiempo haciendo diez mil cosas. Y el embate llegó más bien creo yo cuando llegó la estabilidad, en la década de los 40 estamos los dos y descubrimos creo que por primera vez que nos hemos apoyado un mundo a crecer pero que ahora pareciera que cuando ya estamos tan estables laboralmente, profesionalmente, académicamente, porque él también es docente, volvemos a pensar en lo que nos une juntos y pues ya no sabemos tanto”. A continuación, se presenta un fragmento de la línea narrativa de la Participante S6 para evidenciar los cambios en su carrera que representaron una ruptura significativa.

Figura 6. Fragmento de línea narrativa de la Participante S6

MOMENTOS	CALI: La capital					
LUGARES	ENTIDAD BANCARIA	MULTINACIONAL DE TELECOMUNICACIONES	AÑO SABATICO	EMPRESA PRIVADA REGIONAL		ORGANIZACIÓN PÚBLICA
ELEMENTOS DE CARRERA	Mediante un concurso entra a aplicar a un nuevo cargo de mayor nivel, se gana el concurso y fue ascendida a un cargo a nivel regional donde le implicaba viajar constantemente a otras sucursales.	Estuvo durante las cuatro fusiones de la multinacional. Empezó a encargarse más de la parte financiera y productiva, porque tenía ese potencial para aplicarlo y desarrollarlo.	Momento en que decide dejar de trabajar. Considerándolo una ruptura.	Asesora financiera: manejando control interno, sin embargo, se le fueron atribuyendo más procesos, hasta que termina teniendo a cargo procesos de calidad y servicio al cliente.	Menciona que su cargo pasa a ser uno de gerencia, donde maneja toda la auditoria general a nivel regional (3 oficinas) de la empresa.	Entró a esta organización como contratista, manejando una reforma administrativa, la cual logró con éxito y posteriormente se queda en la organización.
						Este momento es de ruptura, pues ingresa a una organización de tipo público que le implica otros lenguajes y repertorios diferentes a los que venía trabajando hasta ese momento.
MARCAS IDENTIDAD	Dice que aplicó a ese nuevo cargo sin estar todavía graduada, porque tenía las habilidades para clasificar en aquel cargo	A lo largo de su historia laboral, menciona siempre que su éxito se debe a que es una persona integral capaz de manejar cualquier compañía.				
	Menciona que realizó el cambio de organización porque es una mujer que quería crecer, pues ya había aprendido todo lo necesario	Considera que su éxito y permanencia en esta organización a pesar de los cambios estructurales se debió a su buen desempeño laboral.	Tiempo que dedica a cuidar a su hija, velar por el proceso de crecimiento, y "cuidar su matrimonio"	Se nombra como una persona integral, por lo cual en esta empresa en particular le permitio tener los movimientos que tuvo, pues tenía la posibilidad de desempeñarse en diversos aspectos.		En este momento de su historia se considera como una mujer que analiza mucho y toma decisiones, lo cual le permite estar en esta organización y tener el cambio que ha tenido.
						Se considera una persona competente que todo lo que hace lo hace de calidad.

Fuente: Elaboración Propia

Formación académica

Todas las participantes tienen formación profesional de pregrado y en su mayoría uno o varios estudios complementarios o de postgrado (diplomados, especializaciones, maestrías, doctorados). Las participantes expresan la necesidad de estar actualizadas constantemente en el conocimiento sobre el área en la que se desempeñan, lo cual implica la lectura de contextos que a su vez es un indicador importante de empleabilidad (Rentería & Malvezzi, 2008). Al referirse a su formación se hace importante resaltar que aparecen posicionamientos autoreflexivos constantes en su narrativa, cuestionamientos, críticas sobre las instituciones y los programas en los que han participado, reconocen el alto grado de impacto que ha tenido sus títulos en su carrera hasta ocupar y sostener una posición gerencial y consideran que su papel frente al aprendizaje es activo. En congruencia con ello la formación académica aparece en un intento de articular una construcción de sí con las posibilidades de transformación de aquello que sé es, de una ampliación de los propios horizontes. Lo cual se articula también con una característica encontrada en las participantes y es la voluntad continua de aprender, como resultado de eso el papel que terminan desempeñando va más allá de lo esperado en términos de formación profesional en el sentido académico, en el cuidado del auto-perfeccionamiento y la administración

de la vida profesional (Malvezzi, 1999 y 2003) de las que hablan Lledias (2013) y Motta (2006) para referirse a las carreras de tipo gerencial.

A manera de conclusiones

Presentadas las reflexiones anteriores a manera de conclusiones se encuentran la identidad profesional y la carrera de las participantes evidenciando el camino que han construido hacia la posición gerencial que ocupan, siendo la primera un recurso importante para el desarrollo de la segunda. En relación a la identidad, se encontró que al participar de más espacios de interacción laboral o personal pueden existir un mayor número de marcas o referenciales de identidad (Scheibe, 1995) que establecen y amplían un abanico de posibilidades de nombrarse y definirse según el lugar y las personas en cada movimiento de trabajo. Esta identidad relacionada con condiciones sociales y organizacionales (Rentería, Malvezzi & Giraldo, 2013) es evidenciada en las concepciones de sí sobre ser mujeres, profesionales o su lugar en una organización – referenciada en las interacciones con los otros- siendo estas marcas representativas de la identidad profesional, se caracterizan por ser dinámicas, como un movimiento continuo (no necesariamente lineal) de transformación como lo proponen Ciampa (1987), Torres (2010) y Lledias (2013), y se expresa a través de la actividad, y la conciencia, en las cuales se generan los espacios de reflexión sobre el lugar de sí mismas, su propia

definición y los movimientos de sus trayectorias.

En relación a las carreras las participantes han construido un camino de coexistencia de realidades tradicionales que siguen la lógica del trabajo prescrito y hegemónico en las organizaciones, marcadas por la linealidad, la estabilidad y el movimiento ascendente (Shein, 1982 y 2007), con otras formas de carrera más dinámicas, y paralelo en algunos casos con el modelo de "carrera sin fronteras" (Arthur & Rousseau, 1996). Lo anterior de alguna manera puede configurarse como una contradicción o paradoja en el sentido de tendencia, que termina caracterizando las carreras de las participantes, en un encuentro de *lo nuevo con lo viejo*, en el marco de las realidades actuales del mundo del trabajo. La incertidumbre frente a la estabilidad laboral y el miedo al fracaso son enfrentadas con estrategias discursivas sobre el emprendedurismo permeadas de ideas sobre la construcción de un futuro mejor fuera del empleo tradicional como fuente primordial de estabilidad y bienestar. Esto muestra una cierta tensión e inconformidad con las realidades que vivencian en las organizaciones para las cuales trabajan.

Por otro lado, las rupturas son fuente de reflexión frente a la forma en la que administran sus carreras y en el significado de trabajo para ellas (Lledias, 2013; Torres, 2010), en eventos tanto familiares como laborales, lo cual es

significado como una forma de cambio cualitativo en sus vidas que exige un posicionamiento reflexivo, buscando nuevos caminos o generando otras características e intereses expresados en sus carreras. Así mismo, se encuentra una lectura y reflexión continúa de sí mismas y de su quehacer como profesionales, mediante acontecimientos de la vida personal que impactan en la identidad profesional lo cual es reflejado en el desarrollo de carrera, donde se cuestionan aspectos de sí mismas y de su entorno, evidenciando en sus narrativas la construcción de un *self* (Scheibe, 1995) en el sentido de "instancia auto-reflexiva que se actualiza de manera particular pero siempre relacional, dando lugar a la conciencia- conocimiento dentro del campo psicológico de las personas en sus contextos de actuación" (Rentería, 2008, p. 72).

La educación sigue siendo fuente de compensación ante sus inseguridades, ante los cambios de las realidades del trabajo asalariado, algunas mujeres sienten la necesidad de la capacitación constante como elemento central que sustenta sus carreras siendo esto un reflejo de la necesidad de superar la imagen tradicional del hombre como racional e inteligente, versus la mujer intuitiva y afectiva como lo propone Lledias (2013).

Los discursos gerenciales de las participantes son marcados por la importancia de la autonomía, la satisfacción personal, la flexibilidad y la

independencia (Da Costa y De Souza, 2006). Sin embargo, se encuentran contradicciones que hablan de la sustentación de su propia existencia y la de su familia a través del trabajo por lo cual ellas deben ajustarse a las exigencias de las organizaciones que siguen las lógicas del mundo del trabajo (Motta, 2006). Igualmente, se encuentran referencias a la carrera como una elección consciente y planeada de los movimientos profesionales dentro de diversas opciones, lo cual coexisten en el caso de las carreras con movimientos limitados en las opciones que los mercados de trabajo les ofrecen, siendo una construcción continua, con conflictos, alejada de la idea de control exclusivo (Arthur y Rousseau, 1996; Malvezzi, 2003; Torres, 2010; Galvez y Garcés, 2012; Lledias, 2013).

Finalmente, los espacios organizacionales exigen la discusión del lugar y el hecho de ser mujeres, evidenciándose contradicciones sobre sus posiciones frente al sexo masculino y al propio (Galvez y Garcés, 2012; Lledias, 2013). Para algunas participantes las posiciones gerenciales poseen aspectos asociados con lo masculino, que implican un subvaloración de características atribuidas a lo femenino, como la emocionalidad y la rivalidad; identificándose en sus relatos la oposición a esto (Corsini y De Souza, 2004). Al mismo tiempo atribuyen valores propios de las posiciones gerenciales como siendo característicos de lo femenino, como la responsabilidad, el orden, la

confianza, el compromiso y finalmente la seducción como estrategia, asociadas culturalmente a la mujer, lo cual deja abiertas cuestiones sobre la cualificación de la posición como tal en el mundo de las organizaciones y del trabajo, o sobre quién ocupa tales posiciones ya que en cualquier caso la ejecución del papel (Bazilli et al, 1998) se mantiene.

Referencias

Álvarez, A & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 89-106.

Arthur, M. & Rousseau, D. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.

Bardin, L. (2002). *Análisis de Contenido*. Madrid: Akal.

Bazilli, C., Rentería E., Duarte, J., Simões, K., Andrade, L. & Rala, L. (1998). *Interaccionismo simbólico e teoria dos papéis: uma aproximação para a Psicologia Social*. São Paulo: EDUC.

Beck, U., Beck-Gernshein, E. (2002). *Individualization*. London: Sage.

Blanch, J. (1996). Psicología Social del Trabajo. In J. L. Alvaro, A. Garrido & J. R. Torregrosa, *Psicología Social Aplicada* (pp.85 - 118). Barcelona: McGraw-Hill.

Castel, R. (1997). *Las Metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.

Ciampa, A. (1987). *A história do Severino e a história da Severina: um ensaio de Psicologia Social*. São Paulo: Brasiliense.

Ciampa, A. Leme, C. & De Souza, R. (2010). Considerações sobre a formação e transformação da identidade profissional do atleta de futebol no Brasil. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 6(1), 27 – 36.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2010). El desarrollo económico de las mujeres, una realidad impostergable. Observatorio de Asuntos de Género. 12. Enero - Agosto (pp.1-48). Recuperado de <http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Paginas/boletines.aspx>.

Corsini, L. & De Souza, E. (2004). Um estudo sobre as representações sociais de mulheres executivas: estilo de comportamento e de gestão. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 7, 67-80.

Da Costa, I. & De Souza, A. (2006). Carreira, vivência e construção de si. In M. Balassiano, & I. S. Da Costa, *Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas* (pp. 65 - 81). São Paulo: Atlas.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE (2015). Comunicado de prensa. Recuperado de <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/segun-sexo>.

Díaz, X., Godoy, L. & Stecher, A. (2005). *Significados de trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en el mercado laboral flexible*. (Cuadernos de Investigación N° 3). Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.

Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. 7(13), 5- 16.

Enríquez, A. & Rentería, E. (2006). Evolución del proceso de selección para cargos gerenciales. Comparación entre las prácticas llevadas a cabo en 1997 y 2006, en la ciudad de Cali. *Suma Psicológica*, 13(2), 229-244.

Freitas, M. (1999). *Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?* Rio de Janeiro: FGV.

Galvez, L., & Garcés, M. (2012). *Relación de identidad profesional y desarrollo de carreras en mujeres en posiciones gerenciales*. Trabajo de grado. Universidad del Valle, Cali, Colombia.

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

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Lledias, E. (2013). *Identidad profesional y carrera de mujeres en posiciones gerenciales. Un estudio en la ciudad de Cali*. Tesis de Maestría. Universidad del Valle, Cali, Colombia.

Malvezzi, S. (1999). Empregabilidade e carreira. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2, 64-68.

Malvezzi, S. (2000). Psicologia Organizacional: da administração científica à globalização – uma história de desafios. In C. G. Machado, M. Melo, V. Franco, & N. Santos (Orgs.), *Interfaces da psicologia* (pp. 313-326). Évora: Universidade de Évora.

Malvezzi, S. (2003). A construção da identidade profissional como instrumento de carreira. *Organização e Sociedade*, 7(17), 137-143.

Malvezzi, S. (2010). Psicologia das Organizações e do Trabalho. Notas de Clase, Universidad de São Paulo, Brasil.

Mead, G. (1993). *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*. Buenos Aires: Paidós.

Motta, P. (2006). Reflexões sobre a customização das carreiras gerenciais: a individualidade e a competitividade contemporâneas. In M. Balassiano, & I. S. Da Costa, *Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas* (pp. 9 - 20). São Paulo: Atlas.

Rentería, E. & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias

psicosociales en el trabajo. *Revista Universitas Psychologica*, 7(2), 9-24.

Rentería, E.; Malvezzi, S. & Giraldo, A. (2013). Empleabilidad: inserción y movilidad en el mercado de trabajo de profesionales recién egresados de la Universidad del Valle. Informe final de Investigación. Vicerrectoría de Investigaciones. Universidad del Valle. Cali, Colombia.

Rentería, E. (2008) Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: Implicaciones para la construcción de la identidad o del Sujeto. *Informes Psicológicos*, 10(10), 65-80.

Rentería, E. (2009). Formas de trabajo contemporáneo e implicaciones para la Psicología organizacional y del trabajo. Presentación parte 1. In M. Aguilar, & E. Rentería, (Comp.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación*. (pp. 25 – 51). Bogotá: Universidad Santo Tomas.

Rentería, E. (2012). Desarrollo de la empleabilidad como estrategia para las organizaciones: limitaciones, posibilidades e implicaciones para las personas. *Revista Aristeo*, 2, 69 – 90.

Rentería, E. & Torres, C. (2012). Identidad profesional: proceso de configuración en el caso de dirigentes de organizaciones no gubernamentales. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(2), 287-302.

Ribeiro, M. (2009). *Psicologia e gestão de pessoas: reflexões críticas e temas afins (ética, competência e carreira)*. São Paulo: Vetor.

Ribeiro, M. (2012). *Uma abordagem psicossocial da carreira com base no Construcionismo Social*. Tesis de libre docencia. Instituto de Psicología. Universidad de São Paulo, São Paulo.

Scheibe, K. (1995). *Self studies: The Psychology of self and identity*. Estados Unidos: Praeger.

Schein, E. (1982). *Dinámica de la carrera empresarial*. Estados Unidos: Fondo Educativo Interamericano.

Schein, E. (2007). *Identidade Profissional. Como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho*. São Paulo: Nobel.

Spink, M. (org.) (2000). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas*. São Paulo: Cortez Editora.

Torres, C. (2010). *Identidad profesional de dirigentes de organizaciones no gubernamentales a partir de sus trayectorias*. Tesis de Maestría en Psicología. Instituto de Psicología. Universidad del Valle, Cali, Colombia.