

Volumen 3 - Número 4 - Octubre/Diciembre 2017

100-Cs

CEPUICAT

CENTRO DE ESTUDIOS Y PERFECCIONAMIENTO UNIVERSITARIO
EN INVESTIGACIÓN DE CIENCIA APLICADA Y TECNOLÓGICA

SANTIAGO — CHILE

Portada: Felipe Maximiliano Estay Guerrero

100-Cs

CEPU ICAT

CUERPO DIRECTIVO

Director

Dr. Francisco Giraldo Gutiérrez
*Instituto Tecnológico Metropolitano,
Colombia*

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda
221 B Web Sciences, Chile

Secretario Ejecutivo

Héctor Garate Wamparo
Centro de Estudios CEPU-ICAT, Chile

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Paulinne Corthorn Escudero
221 B Web Sciences, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón
221 B Web Sciences, Chile

Diagramación / Documentación

Lic. Carolina Cabezas Cáceres
221 B Web Sciences, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero
221 B Web Sciences, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Beatriz Cuervo Criales

*Universidad Autónoma de Colombia,
Colombia*

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. Juan José Torres Najera

Universidad Politécnica de Durango, México

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Dr. Klilton Barbosa Da Costa

Universidad Federal do Amazonas, Brasil

Dr. Daniel Barredo Ibáñez

Universidad Central del Ecuador, Ecuador

Lic. Gabriela Bortz

*Journal of Medical Humanities & Social
Studies of Science and Technology, Argentina*

Dr. Fernando Campos

*Universidad Lusofona de Humanidades e
Tecnologias, Portugal*

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Jairo José Da Silva

Universidad Estatal de Campinas, Brasil

Dr. Carlos Tulio Da Silva Medeiros

Diálogos en MERCOSUR, Brasil

100-Cs

CEPU ICAT

Dra. Cira De Pelekais

*Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín
URBE, Venezuela*

Dra. Hilda Del Carpio Ramos

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Dr. Jaime Fisher y Salazar

Universidad Veracruzana, México

Dra. Beatriz Eugenia Garcés Beltrán

Pontificia Universidad Bolivariana, Colombia

Dr. Antonio González Bueno

Universidad Complutense de Madrid, España

Dra. Vanessa Lana

Universidade Federal de Viçosa - Brasil

Dr. Carlos Madrid Casado

Fundación Gustavo Bueno - Oviedo, España

Dr. Luis Montiel Llorente

Universidad Complutense de Madrid, España

Dra. Layla Michan Aguirre

*Universidad Nacional Autónoma de México,
México*

Dra. Marisol Osorio

Pontificia Universidad Bolivariana, Colombia

Dra. Inés Pellón González

Universidad del País Vasco, España

Dr. Osvaldo Pessoa Jr.

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Santiago Rementería

Investigador Independiente, España

Dr. Francisco Texiedo Gómez

Universidad de La Rioja, España

Dra. Begoña Torres Gallardo

Universidad de Barcelona, España

Dra. María Ángeles Velamazán Gimeno

Universidad de Zaragoza, España

CEPU – ICAT

Centro de Estudios y Perfeccionamiento
Universitario en Investigación
de Ciencia Aplicada y Tecnológica
Santiago – Chile

100-Cs CEPU ICAT

Indización

Revista 100-Cs, se encuentra indizada en:



CATÁLOGO



MIAR 2015 Live



CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICA

COMPLEJIZACIÓN DE UN MODELO DE DIRECCIÓN SEXISTA LABORAL

COMPLEXATION OF A SEXIST LABOR MANAGEMENT MODEL

Dr. Arturo Sánchez Sánchez

Universidad Autónoma del Estado de México, México
artuross1@hotmail.com

Dra. María Luisa Quintero Soto

Universidad Autónoma del Estado de México, México
investigacion_neza@yahoo.com.mx

Dr. Cruz García Lirios

Universidad Autónoma del Estado de México, México
cgarcia1213@profesor.uaemex.mx

Fecha de Recepción: 12 de agosto de 2017 – **Fecha de Aceptación:** 30 de septiembre de 2017

Resumen

Los estudios del sexismo laboral han documentado las diferencias entre identidades masculinas y femeninas, resaltando los atributos de líderes como determinantes de una organización en equilibrio, su ciclo laboral y su multiculturalismo, pero han soslayado la inclusión de identidades migrantes diferentes a la masculina. El objetivo del trabajo es complejizar un modelo para el estudio de éstos antecedentes. Se llevó a cabo un estudio documental con una selección intencional de fuentes indexadas a repositorios nacionales. Se utilizó la técnica Delphi para el análisis de la información y la elaboración del modelo. Se advierten líneas de investigación en función de una amplificación de las fuentes, la sofisticación de la técnica y la discusión correspondiente.

Palabras Claves

Sexismo – Equilibrio – Ciclo – Tolerancia – Equidad

Abstract

Studies of labor sexism have documented the differences between male and female identities, highlighting the attributes of leaders as determinants of an organization in equilibrium, its labor cycle and its multiculturalism, but have ignored the inclusion of migrant identities other than masculine. The objective of the work is to elaborate a model for the study of these antecedents. A documentary study was carried out with an intentional selection of sources indexed to national repositories. The Delphi technique was used for the analysis of the information and the elaboration of the model. Research lines are based on an amplification of the sources, the sophistication of the technique and the corresponding discussion.

Keywords

Sexism – Balance – Cycle – Tolerance – Equity

Introducción

El sexismo, para los propósitos del presente trabajo, refiere a discursos centrados en los atributos de la identidad masculina como superior a otras identidades de género. En tal sentido, el sexismo laboral consiste en diferenciaciones entre identidades masculinas con respecto a otras identidades de género, incidiendo en el clima de relaciones, favoreciendo culturas autoritarias, unilaterales y verticales. Por consiguiente, el sexismo laboral migrante supone dimensiones de gestión y administración de recursos humanos sesgados a actividades operativas, inhibitorias de innovación y ascensos¹.

En la agenda de las ciencias sociales en general y en la agenda del Trabajo Social en particular, el sexismo es un tema central ya que, es factor de diferenciación entre sectores vulnerados que media el efecto de las políticas sobre las necesidades y las expectativas sociales².

Desde los orígenes del Trabajo Social y hasta su etapa contemporánea, la promoción para la inclusión, la equidad y la responsabilidad ha sido una constante. En este sentido, el autoritarismo estatal se cristalizó en patrimonialismo y sexismo. A partir de la dominación social, el pensamiento práctico, habitus, campos y capitales, es posible observar las barreras que suponen la exclusión social y el misogonismo. Con base en el sexismo ambivalente que suponen los servicios públicos en donde se enaltecen atributos a la identidad femenina, pero en función de la identidad masculina³.

La historia de la disciplina del Trabajo Social se circunscribe al Estado benefactor y neoliberal la cual inhibe la equidad y la responsabilidad entre las identidades de género. Es así como la intervención del Trabajo Social y su práctica profesional han sido confinadas a la reproducción de las diferencias entre los sexos al legitimar la dominación masculina en los dichos y hechos⁴.

Tal es el caso de la mediación de conflictos en la que la patria potestad es definida por un estudio socioeconómico y entrevistas relativas a los capitales sociales y los recursos financieros del conyugue con respecto a las carencias de la contraparte. O bien, la atención a víctimas se realiza a partir de sus procesos de indefensión para intervenir en sus habilidades sociales y emprendedoras con la finalidad de incorporar a la dinámica del mercado a quienes han sido violentadas o explotadas⁵.

En virtud de que el Trabajo Social consiste en la promoción de la equidad y responsabilidad desde un sentido práctico entre los géneros supone: 1) la observación sistemática del sexismo y la virilidad en las esferas familiar y política entre hombres y mujeres; 2) el establecimiento de los efectos sobre el soporte familiar y las identidades

¹ Mercedes Ávila; Francisco Ramos; Pablo Sánchez y Laura Jiménez, "Herramientas para promover la equidad en la educación superior. El sistema de garantías interno de calidad en la facultad de educación." *Revista de Docencia Universitaria*, 12 (2) (2014) 183-203.

² Javier Carreón, "México: País de ciudadanos". L. Cano (coord.). *Políticas públicas y participación ciudadana. Un enfoque desde el Trabajo Social* (México: UNAM-ENTS, 2012).

³ Javier Carreón; Jorge Hernández y C. García, "Identidad migratoria en el establecimiento de agenda". *Diálogos de Derecho y Política*, 16 (2015) 69-87.

⁴ Cruz García; Javier Carreón y Jorge Hernández, "Límites de los modelos de salud ocupacional. Estudio de la adhesión al tratamiento del asma en trabajadores migrantes adultos mayores del Estado de México". *Visión Gerencial*, 16 (1) (2017) 103-118.

⁵ Javier Carreón; Jorge Hernández y C. García, "Identidad migratoria en el establecimiento..."

sexuales de la difusión sistemática de frases e imágenes concernientes a la superioridad de la masculinidad sobre la feminidad; 3) la identificación de intereses comunes –virtudes y fortalezas– entre las identidades sexuales; 4) el diálogo como instrumento de consenso y corresponsabilidad entre los géneros desde una lógica de la inclusión –garantía de entrada y salida de un proceso de oportunidades y capacidades–; 5) el establecimiento de una agenda de responsabilidad social a partir de la diversidad de sexos y la heterogeneidad de las identidades de género⁶.

La incidencia de la promoción de la equidad y la responsabilidad en las políticas públicas será factible siempre que desde el Trabajo Social se advierta la emergencia de un paradigma de inclusión cristalizado en virtudes y fortalezas, oportunidades y capacidades diseminadas en la constitución de varias identidades de género⁷.

En contraste, mientras que los estudios socioeconómicos y los diagnósticos se generen desde una visión patriarcal y patrimonialista, los profesionistas del Trabajo Social seguirán reproduciendo las estructuras sexistas y las agencias viriles.

En ambos procesos, reproducción de la dominación masculina y promoción de la equidad como de la responsabilidad entre las identidades de género, la formación de profesionistas de Trabajo Social cobra especial relevancia, ya que la discusión del sexismo y la virilidad es el inicio del establecimiento de una agenda incluyente de las formas y estilos de individual, parental, familiar y social diferentes a la identidad masculina y femenina⁸.

Por consiguiente, la documentación de los estilos de vida alternos al femenino y masculino es menester para, desde la teoría de habitus, campos y capitales, avanzar hacia la construcción de un sistema y sentido práctico de inclusión, equidad y responsabilidad.

Es así como el objetivo del presente trabajo es complejizar un modelo, entendiendo que éste propósito consistirá en: 1) buscar información relativa al sexismo, considerando el periodo de publicación de 2000 a 2017 y las palabras clave; 2) procesar la información a partir de la técnica Delphi a fin de seleccionar los factores preponderantes en la literatura consultada; 3) modelar las trayectorias de relaciones de dependencia entre los factores y 4) discutir alcances y límites del modelo en cuestión.

El proyecto fue financiado por la Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Asuntos del Personal Académico, Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica, registro IN305516.

⁶ Javier Carreón; Minerva Isabel Pérez; Oscar Valdés; Francisco Rubén Sandoval; María Luisa Quintero y Cruz García, “La migración de talentos de México hacia Estados Unidos y La Unión Europea: Especificación de un modelo desde la minería de datos”. *Fermentum*, 77 (26) (2016) 179-187.

⁷ Cruz García, “La dinámica psicosocial de las comunidades migratorias”. *Poesis*, 18 (2009) 1-17.

⁸ Cruz García; Javier Carreón; Jorge Hernández; José Alfonso Aguilar y Francisco Javier Rosas, “Modelo de los determinantes psicosociales de la identidad laboral y la vivienda en ex migrantes de Xilitla, San Luis Potosí, centro de México”. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11 (1) (2015), 55-69.

Teoría de la Dirección Sexista Laboral

Los marcos teóricos que explican el sexismo laboral migrante aluden a éste como: 1) equilibrio o balance entre demandas externas y recursos internos a la organización; 2) ciclos de hegemonía y crisis de estilos de dirección; 3) cambios internos a partir de diferencias en el clima de relaciones; 4) interculturalismo como contextos de toma de decisión corresponsable entre liderazgos y empleados.

La perspectiva del balance asume que el entorno es contingente y afecta al clima de relaciones laborales de un modo tal que el sexismo emerge como un factor de desequilibrio al interior de las empresas. En esta fase, la alta dirección aprovecha la cultura del éxito para resaltar atributos inherentes a su función decisora, soslayando los aportes de otras identidades de género que se enfocan en la perseverancia de un equilibrio incluyente y corresponsable.

Empero, la aproximación del equilibrio niega la posibilidad de que el equilibrio sea efímero y más bien el exceso de demandas o recursos sea la constante. El enfoque de los ciclos advierte que el éxito es sólo un extremo de un proceso de hegemonía, el cual irremediamente devendrá en una crisis⁹.

De este modo, la teoría de los ciclos plantea una la alta dirección centrada en la comprensión de y manejo de las crisis, así como de los éxitos. Se trata de una estrategia de gestión más que de control ya que, desde la óptica de los ciclos, los líderes son motivadores de talentos.

Por consiguiente, es función de la gerencia incentivar, recompensar o promover las relaciones equitativas entre los empleados a fin de poder establecer la competencia y la innovación. En este escenario, el sexismo es considerado como una barrera a la gestión y producción de conocimiento, aunque el paradigma de los ciclos enaltece a la identidad de género más capaz de comprender los procesos de crisis y hegemonía¹⁰.

Es por tales motivos que la exclusión de identidades de género que no compaginan con la perspectiva de los ciclos son mermadas en su potencial de talento y son confinadas a funciones colaterales o secundarias a la gestión y la producción del conocimiento, pero al no reconocérseles sus capacidades éstos grupos pueden generar conflictos que ni la aproximación del equilibrio ni el enfoque de los ciclos incluye en su agenda de administración¹¹.

Las diferencias entre grupos que son privilegiados por el equilibrio o los ciclos adquiere una mayor relevancia al anticipar cambios al interior de las organizaciones. Es decir, mientras el sexismo es asumido como un recurso de la organización que deberá limitarse para alcanzar un equilibrio, o bien, el sexismo es observado como parte de un

⁹ Cruz García; Javier Carreón y Jorge Hernández, "Contraste de un modelo del sentido de pertenencia, categorización social, representaciones sociales e identidad laboral en migrantes". *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 5 (2) (2014), 308-329.

¹⁰ Javier Carreón; Jorge Hernández y C. García, "Identidad migratoria en el establecimiento..."

¹¹ Cruz García; Javier Carreón y Jorge Hernández, "Límites de los modelos de salud ocupacional..."

ciclo de decadencia, ambas perspectivas soslayan el proceso de innovación y cambio que anuncia un conflicto¹².

La teoría del conflicto advierte que cuando prevalecen las diferencias entre grupos, éstos tienden a competir por las oportunidades, desarrollando sus capacidades, potenciando su creatividad y edificando la innovación como un híbrido de la competencia. En tal sentido, el sexismo es un patrimonio de grupos conformistas y obedientes a liderazgos autoritarios, unilaterales y verticales.

La aproximación del conflicto ve con beneplácito la emergencia del sexismo porque activará e incentivará la creatividad de las identidades de género excluidas. Incluso, generará desafíos y retos que deberán sortear con creatividad los grupos excluidos. La innovación sería resultado de un periodo sexista, reflejando las capacidades soslayadas por la cultura del éxito¹³.

Sin embargo, en el caso de organizaciones que emplean fuerza laboral y mano de obra migrante el sexismo es parte de un proceso de estigmatización que se refleja en el multiculturalismo de las empresas. Se trata de un proceso en el que los flujos migratorios son confinados a espacios operativos más que directivos, funciones de mayor riesgo y deterioro de la salud ocupacional¹⁴.

El sexismo laboral migrante es producto de políticas bilaterales entre gobiernos de países expulsores y autoridades de países receptores, así como de programas y estrategias de organizaciones transnacionales con respecto a las pymes maquiladoras locales¹⁵.

En éste escenario, la teoría del interculturalismo distingue entre poder e influencia para arribar a la protección de los derechos económicos, políticos, sociales, laborales y sexuales de los migrantes.

En un sistema de poder, el multiculturalismo marca la pauta como un sistema de administración de desbalances, ciclos y conflictos a partir de la tolerancia más que de la equidad ya que, permite la expresión innovadora de las minorías siempre que éstas no atenten con los valores y las normas de la cultura dominante¹⁶.

En consecuencia, el multiculturalismo y sus dimensiones de equilibrio, ciclo y cambio están supeditados al poder de una cultura oriunda dominante con respecto a la influencia de flujos migratorios. Precisamente, el enfoque del interculturalismo señala que el sexismo, en su dimensión más tolerante, permite el acceso al mercado laboral de

¹² Javier Carreón; María Lourdes Morales; Bertha Leticia Rivera; Cruz García y Jorge Hernández, "Emprendedurismo migrante y comerciante: Estado del conocimiento". Tlatemoani, 15 (2014) 158-187.

¹³ Javier Carreón, "México: País de ciudadanos..."

¹⁴ Cruz García; Javier Carreón; Jorge Hernández; José Alfonso Aguilar y Francisco Javier Rosas, "Modelo de los determinantes psicosociales de la identidad laboral..."

¹⁵ Silvia Mejía; Cruz García y Javier Carreón, "Roles y posicionamientos del Trabajo Social en torno al poder e influencia eurocentrista." Margen, 75 (2014) 1-8.

¹⁶ Cruz García, "La dinámica psicosocial de las comunidades migratorias..."

identidades de género migrantes diferentes a la masculina siempre que éstas no amenacen el estatus de liderazgo o los puestos directivos de la cultura dominante¹⁷.

Por consiguiente, el interculturalismo explica las diferencias exacerbadas de los flujos de identidades de género migratorias respecto a la cultura oriunda que enfatiza a la identidad masculina como la ideal para la gestión y administración gerencial y directiva.

Además, el interculturalismo advierte que es menester una representación política, institucional y organizacional de las identidades de género diferentes a la masculina, así como la procuración y defensa de sus derechos, los cuales sólo serán garantizados si existen políticos, magistrados, ministros y líderes con una identidad de género diferente a la masculina¹⁸.

Sin embargo, los estudios del sexismo muestran que no sólo éste aún persiste, sino además, se exagera en la medida en que las demandas van superando a los recursos, las oportunidades disminuyen y las capacidades se intensifican.

Estudios del Sexismo

La “dominación masculina” inhibe el círculo virtuoso de la equidad y la responsabilidad entre las identidades femeninas y masculinas al generar: 1) el sexismo y la virilidad indicados por el honor, la fuerza, el poder y la gloria; 2) los ejes de promoción de la inequidad e irresponsabilidad entre las identidades de género y; 3) escenarios de obediencia, conformidad e irresponsabilidad contrarias a una diversidad de identidades diferentes a la femenina y masculina¹⁹.

En principio, el sentido práctico el constructo de habitus o disposiciones heredadas y aprendidas a lo largo de los primeros años del individuo consisten en una lógica práctica que refleja la cotidianidad de las sociedades, cuando menos aquellas que avanzaron hacia la construcción de referentes prácticos no sólo para entender las relaciones con otras sociedades, sino para saber internamente las relaciones de dependencia entre dos identidades: masculina y femenina. La lógica y el sentido práctico supone una ausencia de referentes porque el propósito es forjar las disposiciones con la más mínima reflexión de las causas y las consecuencias²⁰.

Por consiguiente, las oportunidades dan lugar a las capacidades, sean estas heredadas o aprendidas, dejando a un lado la reflexividad y el consenso. Tal postura enaltece las dicotomías; individuo-sociedad, estructura-agencia o masculinidad-feminidad. La lógica y el sentido práctico son más bien una circunstancia multidisciplinar que

¹⁷ Cruz García; Javier Carreón; Jorge Hernández; José Alfonso Aguilar y Francisco Javier Rosas, “Modelo de los determinantes psicosociales de la identidad laboral...”

¹⁸ Javier Carreón; Minerva Isabel Pérez; Oscar Valdés; Francisco Rubén Sandoval; María Luisa Quintero y Cruz García, “La migración de talentos de México...”

¹⁹ Cruz García; María Montero; José Marcos Bustos; Javier Carreón y Jorge Hernández, “La inseguridad migratoria en los medios impresos de la Ciudad de México”. Reflexiones, 92 (1) (2013) 159-173.

²⁰ Pierre Bourdieu, “La dominación masculina”. Revista de Estudios de Género, 3, (1996) 1-34.

permiten no sólo superar las dicotomías, sino además establecer los lineamientos pertinentes en la construcción de la equidad²¹.

Por consiguiente, la dominación masculina devela la estructura de división sexual que prevalece en ámbitos familiares, escolares o laborales y que se disemina entre las identidades de género. Es posible observar diferencias socialmente establecidas en el trabajo que a las mujeres degrada y a los hombres enaltece²².

Se trata de atribuciones a dos identidades; femenina y masculina a partir de las cuales se observa la naturaleza biológica y social de la dominación masculina sobre la sumisión femenina.

La dominación masculina, está configurada por un sexismo, a la vez que éste incluye a la virilidad y ésta es indicada por la gloria, el honor, el poder y la fuerza. El sexismo es una ideología que justifica las diferencias entre los géneros o identidades masculinas y femeninas, inhibe la liberación de la identidad femenina y exagera la virilidad masculina.

En relación con la virilidad, el sexismo es un campo en el que el habitus de la virilidad o las disposiciones a obtener la gloria de triunfo, el poder de decisión, el honor familiar y la fuerza de voluntad. Por consiguiente, la dominación masculina es en primera y última instancia un habitus de control de la identidad femenina²³.

Un habitus no únicamente es heredero del patriarcado, además supone un patrimonio: se domina a la identidad femenina porque se asume como propiedad de la identidad masculina. Esto es así porque en el fondo la virilidad refleja la exclusión de la identidad femenina a la que se le atribuye una sumisión.

Por consiguiente, en el honor, la gloria, el poder y la fuerza son instrumentos de dominación, pero también son un fin en sí mismo. Demostrar que se es viril implica definir una identidad dominante y una identidad dominada. A menudo, la virilidad es sinónimo de violencia y agresión²⁴.

En un sentido práctico, el habitus de la virilidad cobra sentido cuando trasciende la criminología y la victimología para demostrar que históricamente ha estado presente como resultado de las diferencias entre hombres y mujeres.

Mientras que el reduccionismo psicológico centra su análisis en los primeros años de la identidad masculina para explicar y justificar se esencia agresiva, en un sentido práctico la violencia es transmitida por grupos incapaces de negociar, pero también la interrelación con grupos dialogantes no garantiza la concertación²⁵.

²¹ Pierre Bourdieu, Campo de poder, campo intelectual. Itinerario de un concepto (Buenos Aires: Montessor, 2002).

²² Pierre Bourdieu, "Las estrategias de reproducción social" (México: Siglo XXI, 2011).

²³ Francois Graña, "La pugna femenina por la equidad laboral. El caso de las primeras comunicadoras en la TV uruguaya." Cuadernos, 36 (2015) 39-51.

²⁴ Virginia Jiménez; Jesús Alvarado y Aníbal Puente, "Una aproximación del Trabajo Social desde la óptica de la psicología positiva (virtudes y fortalezas)." Cuadernos de Trabajo Social, 26 (2) (2013) 397-407.

²⁵ Javier Carreón, "México: País de ciudadanos..."

De hecho, la virilidad en un nivel discursivo se observa en la tolerancia, ya que una cultura patriarcal regula su violencia y agresividad para quienes son más bien negociadores de sus derechos²⁶.

El multiculturalismo, como ente patriarcal y viril, estriba en la tolerancia de otras culturas diferentes a la hegemónica siempre que no intenten contravenir los principios de poder, honor y gloria de la cultura dominante masculina.

Se trata de una división sexual que ni siquiera trata de justificarse. Las diferencias entre trabajo doméstico y trabajo fuera de la casa, los posicionamientos discursivos acordes a posturas y ademanes, así como el ajuste de los dichos a los hechos son ejemplos de la dominación patriarcal²⁷.

Por consecuencia, el habitus viril es más visible en la cotidianidad oculta de la explotación sexual y la trata de personas. En este escenario es posible advertir un habitus sexuado y sexuante. Es decir, un habitus que es producto de la división sexual, pero también es un factor de dicha asimetría entre los géneros.

En torno a la dominación sexual, la identidad masculina ejerce sobre su contraparte femenina, un habitus como instrumento de diseminación del sexismo e implementación de la virilidad. Es sabido que la libido es una energía psicológica que denota una sexualidad atribuible a una identidad dominante de los deseos y la pulsión de vida²⁸.

En este sentido, la libido dominante está presente en la **gloria** que supone alcanzar los triunfos y lograr las metas. La identidad masculina excluye a quienes no demuestran su libido dominante, a quienes no obtienen los logros que amerita pertenecer a un club sexualizado y sexuante.

De este modo, el **poder** es un estatus superior de libido dominante o la sexualidad que demuestra prevalecer por sobre otros valores culturales tales como el diálogo o la concordia²⁹.

El poder, a diferencia de la influencia, consiste en un modo demostrativo de la **fuerza** y el control que ejerce la identidad masculina sobre la identidad femenina. Es posible advertir que la distribución de servidores públicos por su género, pero también por el tipo de trabajo. En el caso de la identidad femenina, el poder es más bien persuasivo y en la masculina es más bien demostrativo de recursos³⁰.

Empero, el fundamento de la virilidad está en el **honor** puesto que no tendría sentido una fuerza desmedida en la consecución de logros y un poder absoluto ni la gloria

²⁶ Javier Carreón; María Lourdes Morales; Bertha Leticia Rivera; Cruz García y Jorge Hernández, "Emprendedurismo migrante..."

²⁷ Inocencia Martínez; Narciso Arcas y Margarita García, "La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social" Revesco, 105. (2011) 143-172.

²⁸ Javier Carreón; Minerva Isabel Pérez; Oscar Valdés; Francisco Rubén Sandoval; María Luisa Quintero y Cruz García, "La migración de talentos de México..."

²⁹ Javier Carreón; Jorge Hernández y C. García, "Identidad migratoria en el establecimiento..."

³⁰ Cruz García; Javier Carreón y Jorge Hernández, "Contraste de un modelo del sentido..."

que conlleva si no fuese socialmente reconocido y disuasivo de otras formas de dominación tales como la influencia.

La importancia del honor radica en los estilos parentales y familiares. De este modo, la reproducción de la dominación sexual es más proclive en los estilos parentales coercitivos y permisivos más que en los estilos democráticos o negociadores. Es decir que una vida sin violencia no inhibe por sí sola dominación patriarcal, ya que los estilos permisivos más bien suponen el desplazamiento de la autoridad paternal en alguna institución o actor coercitivo³¹.

En efecto, la dominación masculina es ante todo una cuestión de honor, ya que ante un cambio es la identidad masculina la que resiste más las turbulencias y es la identidad femenina la que se adapta mejor a las contingencias. Honor, fuerza, poder y gloria son bienes simbólicos, patrimonio de la división sexual y la dominación masculina. El matrimonio como divisa de bienes refleja la división sexual. Los bienes simbólicos son más que instrumentos de estatus y posición económica, son además evidencias de un sistema patrimonialista. Es decir que los bienes simbólicos se heredan junto con las disposiciones encarnadas en poses, posturas, portes o talantes de triunfo³².

En un sentido político, el matrimonio es un enlace entre las familias que reproducen las asimetrías entre hombres y mujeres. En contraste, las familias que no siguen los lineamientos patrimoniales de herencia del poder, la gloria, la fuerza y el honor son asumidas como disfuncionales.

Si los recursos con que cuentan las familias son vistos como pertenencias de la identidad masculina, incluyendo la servidumbre femenina, entonces la administración pública es la extensión de los usos y costumbres familiares. En este sentido, los puestos y cargos públicos no sólo son predominantemente ocupados los hombres, sino además son ejercidos desde una ideología sexista que excluye a los funcionarios avocados al bien común.

Ambos patrimonios, el familiar y el burocrático se transfieren de generación en generación a través de un habitus de liderazgo que sólo la identidad masculina puede asimilar y desarrollar.

De este modo, las diferencias entre los sexos están plenamente legitimadas a partir de la atribución que se hace a los líderes con una identidad masculina. La exclusión de la identidad femenina no sólo refleja una ideología sexista, sino además un patrimonialismo viril³³.

La equidad, en relación a la exclusión que supone el sexismo y la virilidad, es un sistema que garantiza las oportunidades según las capacidades de las identidades de género. Las asimetrías justificadas por la naturaleza sexista de las identidades masculina y femenina y la demostración de tales diferencias mediante la virilidad, evidencian un sistema inequitativo en lo ideológico y en un sentido práctico.

³¹ Cruz García, "La dinámica psicosocial de las comunidades migratorias..."

³² Cruz García; Javier Carreón y Jorge Hernández, "Contraste de un modelo del sentido..."

³³ Javier Carreón, "Desarrollo humano: gobernanza y emprendimiento social" (México: UNAM-ENTS, 2016).

Se trata de una dominación que produce inequidad, entendida como la discrepancia entre las oportunidades y las capacidades, entre una identidad masculina y otra identidad femenina. Cuando el Estado genera oportunidades para que las identidades masculinas demuestren su virilidad, entonces limitan las capacidades de la identidad femeninas, pero también evidencian las carencias de las habilidades atribuidas a los hombres.

Es el caso de la sociedad del conocimiento en la que la influencia tiene un mayor valor que el poder. Mientras que el poder es una demostración de la virilidad masculina mediante la fuerza y el honor, la influencia más bien es resultado de la diseminación de información que minimiza los logros y enaltece los medios más que los fines.

De este modo, Internet es un escenario en el que se observan las diferencias entre los géneros. La ridiculización de las identidades femeninas por parte de las identidades masculinas sólo estriba en su ausencia de virilidad, pero la violencia simbólica que ejerce una identidad femenina para con su contraparte masculina pone en crisis su virilidad.

Esto es así porque Internet es un agente de cambio poco asimilable por la identidad masculina, aunque muy asequible para la identidad femenina. En Internet, el honor, el poder, la fuerza y la gloria son reducidas a simple información relativa a la lealtad de la identidad femenina con respecto a su contraparte masculina³⁴.

En virtud de que la información es diversa y olvidable, los bienes patrimoniales de la identidad masculina no se posan siquiera en la identidad femenina. Existen demostraciones de patrimonialismo de la información tales como frases o imágenes de virilidad, pero estas no reproducen la dominación de la identidad femenina, más bien generan una impotencia de control.

La superación de las diferencias a partir de la diversidad de sexos y la heterogeneidad de las identidades supone la emergencia de una responsabilidad social. De este modo, el ciclo virtuoso que va de la equidad a la responsabilidad social parte del principio de diversidad no sólo en cuanto a sexos o géneros, sino en torno a oportunidades y capacidades³⁵.

Modelo de Dirección Sexista laboral

Un modelo es una representación de las trayectorias de interrelaciones entre los factores esgrimidos en los marcos teóricos, conceptuales y empíricos. La Figura 1 muestra la selección y ordenamiento de cuatro factores relativos al sexismo laboral migrante: 1) Balance Sexista Laboral; 2) Ciclo Sexista Laboral; 3) Tolerancia Sexista Laboral; 4) Equidad Laboral de Género.

³⁴ Javier Carreón, "México: País de ciudadanos..."

³⁵ Cruz García, "La dinámica psicosocial de las comunidades migratorias..."

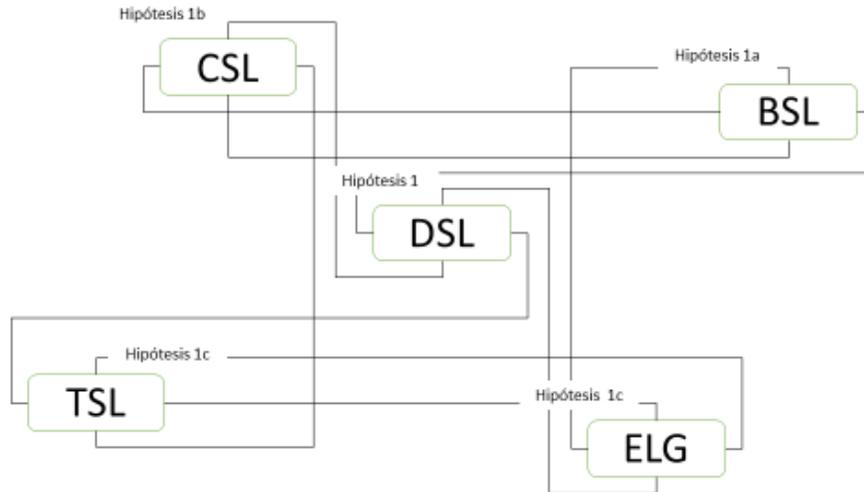


Figura 1

Modelo de sexismo laboral en organizaciones que emplean migrantes
 DSL = Dirección Sexista Labora, BSL = Balance Sexista Laboral, CSL = Ciclo Sexista Laboral, TSL = Tolerancia Sexista Laboral, ELG = Equidad Laboral de Género.

Fuente: Elaboración propia

El estudio del sexismo laboral estaría indicado por cuatro factores preponderantes en la literatura consultada, los cuales no sólo están interrelacionados sino, además están circunscritos a una dirección que busca equilibrar las demandas del entorno con los recursos disponibles, establecer ciclos de bonanza más que recesión o crisis, tolerar las diferencias más que incluirlas y limitar la equidad para excluir a las identidades de género diferentes a la masculina (hipótesis 1).

Por consiguiente, el balance sexista laboral es un factor de control de las diferencias entre demandas y recursos más que de las identidades que laboran en la organización. Las capacidades de identidades diferentes a la masculina se mantienen confinados a una estrategia de objetivos, tareas y metas en las que los flujos migratorios de identidades de género diferentes a la masculina tienen asignada preferentemente una función operativa (hipótesis 1a).

En el caso del ciclo sexista laboral éste consiste en una toma de decisiones orientada a la diferencia entre fases de hegemonía y crisis en donde a la identidad masculina se le atribuyen los éxitos y a las identidades de género restantes se les asigna la tarea de adaptarse a las crisis y circunscribirse a los valores de la identidad masculina. En tal organización, está justificada la contratación selectiva de identidades de género, consignando los atributos de la masculinidad como ejemplos a seguir (hipótesis 1b).

La tolerancia sexista laboral es una estrategia de gestión más que de control selecto. Se trata de una propensión a maximizar la disposición favorable de identidades femeninas a las órdenes, soslayando sus capacidades de gestión, evaluación, certificación y acreditación. En este sentido, la tolerancia es una estrategia que los

directivos con identidad masculina presentan ante las demás identidades de género con la finalidad de establecer un clima de relaciones de confianza (hipótesis 1c).

Por tanto, la equidad laboral de género es un referente que la dirección sexista laboral tienen para establecer sus estrategias de balance, ciclo y tolerancia en la medida en que el entorno o el contexto demanda el acceso al mercado de trabajo de las identidades de género distintas a la masculina.

Limitar la equidad laboral de género permite al directivo con identidad masculina establecer una comunicación horizontal, pero con atenuantes de innovación, así como una motivación orientada a la persuasión y la conformidad de identidades de género diferentes a la masculina (hipótesis 1d).

Consideraciones Finales

El aporte del presente trabajo fue complejizar un modelo de dirección sexista laboral, el cual incluye cuatro factores revisados en la literatura, aunque el procesamiento de información se limitó a repositorios nacionales, el periodo de publicación de 2000 a 2017 y la inclusión de palabras clave, así como la técnica Delphi.

Se recomienda una selección de fuentes en repositorios internacionales como Ebsco, Scopus y Copernicus, la técnica de minería de datos y la discusión con propuestas de especificación centradas en la identidad de género del directivo más que la diversidad de identidades de género de los empleados.

Referencias

Ávila, Mercedes; Ramos, Francisco; Sánchez, Pablo y Jiménez, Laura. "Herramientas para promover la equidad en la educación superior. El sistema de garantías interno de calidad en la facultad de educación." *Revista de Docencia Universitaria*, 12 (2) (2014) 183-203.

Bourdieu, Pierre. "La dominación masculina". *Revista de Estudios de Género*, 3, (1996) 1-34.

Bourdieu, Pierre. *Campo de poder, campo intelectual. Itinerario de un concepto*. Buenos Aires: Monttessor. 2002.

Bourdieu, Pierre. "Las estrategias de reproducción social". México: Siglo XXI. 2011.

Carreón, Javier. "Desarrollo humano: gobernanza y emprendimiento social". México: UNAM-ENTS. 2016.

Carreón, Javier. "México: País de ciudadanos". L. Cano (coord.). *Políticas públicas y participación ciudadana. Un enfoque desde el Trabajo Social*. México: UNAM-ENTS. 2012.

Carreón, Javier; Hernández, Jorge y García, C. "Identidad migratoria en el establecimiento de agenda". *Diálogos de Derecho y Política*, 16 (2015) 69-87

Carreón, Javier; Hernández, Jorge; Bustos, José Marcos y García, Cruz. "Políticas de fomento empresarial y sus efectos sobre las percepciones de riesgo en caficultores de Xilitla, San Luis Potosí, centro de México". *Poesis*, 32 (2017) 33-51

Carreón, Javier; Morales, María Lourdes; Rivera, Bertha Leticia; García, Cruz y Hernández, Jorge. "Emprendedurismo migrante y comerciante: Estado del conocimiento". *Tlatemoani*, 15 (2014) 158-187.

Carreón, Javier; Pérez, Minerva Isabel; Valdés, Oscar; Sandoval, Francisco Rubén; Quintero, María Luisa y García, Cruz. "La migración de talentos de México hacia Estados Unidos y La Unión Europea: Especificación de un modelo desde la minería de datos". *Fermentum*, 77 (26) (2016) 179-187.

García, Cruz. "La dinámica psicosocial de las comunidades migratorias". *Poesis*, 18 (2009) 1-17.

García, Cruz; Carreón, Javier y Hernández, Jorge. "Contraste de un modelo del sentido de pertenencia, categorización social, representaciones sociales e identidad laboral en migrantes". *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 5 (2) (2014), 308-329.

García, Cruz; Carreón, Javier y Hernández, Jorge. "Límites de los modelos de salud ocupacional. Estudio de la adhesión al tratamiento del asma en trabajadores migrantes adultos mayores del Estado de México". *Visión Gerencial*, 16 (1) (2017) 103-118.

García, Cruz; Carreón, Javier; Hernández, Jorge; Aguilar, José Alfonso y Rosas, Francisco Javier. "Modelo de los determinantes psicosociales de la identidad laboral y la vivienda en ex migrantes de Xilitla, San Luis Potosí, centro de México". *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11 (1) (2015), 55-69.

García, Cruz; Montero, María; Bustos, José Marcos; Carreón, Javier y Hernández, Jorge. "La inseguridad migratoria en los medios impresos de la Ciudad de México". *Reflexiones*, 92 (1) (2013) 159-173.

Graña, Francois. "La pugna femenina por la equidad laboral. El caso de las primeras comunicadoras en la TV uruguaya." *Cuadernos*, 36 (2015) 39-51.

Jiménez, Virginia; Alvarado, Jesús y Puente, Aníbal. "Una aproximación del Trabajo Social desde la óptica de la psicología positiva (virtudes y fortalezas)." *Cuadernos de Trabajo Social*, 26 (2) (2013) 397-407.

Martínez, Inocencia; Arcas, Narciso y García, Margarita. "La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social" *Revesco*, 105. (2011) 143-172.

Mejía, Silvia y García, Cruz. "Violencia institucional contra los transmigrantes". *Revista de Trabajo Social, UNAM-ENTS*, 4 (2015) 45-65

Mejía, Silvia; García, Cruz y Carreón, Javier. “Roles y posicionamientos del Trabajo Social en torno al poder e influencia eurocentrista.” Margen, 75 (2014) 1-8.

Para Citar este Artículo:

Sánchez Sánchez, Arturo; Quintero Soto, María Luisa y García Lirios, Cruz. Complejización de un modelo de dirección sexista laboral. 100-Cs. Vol. 3. Num. 4. Octubre-Diciembre (2017), ISSN 0719-5737, pp. 24-37.



100-Cs

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **100-Cs**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista 100-Cs**.