

GÉNERO, RAZA Y ESTRATO: ASIMETRÍAS EN EL SECTOR FINANCIERO*

Ricardo Barrero Tapias* *

*Me gusta caminar por la Hacienda
Santa Bárbara porque siempre me pierdo.*

La inquietud por hacer un estudio de género en el sector financiero surgió principalmente por tres motivos: primero, porque es hoy uno de los sectores más dinámicos y privilegiados de la economía colombiana. Segundo, porque existe la creencia en el común de la gente de que el sector financiero ha sido “tomado” por las mujeres, hecho que estaría indicando una transformación importante en el mercado laboral en cuanto a la movilidad y éxito profesional de las mujeres y, seguramente, un cambio en las relaciones de género. Otra motivación fue la de probar una hipótesis según la cual las mujeres ascienden en las organizaciones hasta un cierto nivel, denominado “techo de cristal”¹ a partir del cual su presencia desaparece, nivel coincidente con los cargos de dirección.²

* La investigación *Relaciones de género en el sector financiero de Santa Fe de Bogotá* se realizó en el marco de un convenio entre la Agencia de Cooperación Técnica Alemana (GTZ) - proyecto PROEQUIDAD y el Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Javeriana; el equipo estuvo integrado por Jaime Tenjo, Zoraida Castillo y Ricardo Barrero T. Es preciso hacer la salvedad de que el contenido del artículo compromete exclusivamente al autor.

El estudio tuvo carácter exploratorio por las limitaciones de tiempo, recursos y tamaño de la muestra; no pretende ni permite hacer juicios generales ni generalizantes, las afirmaciones y hallazgos se restringen a la muestra del estudio; sin embargo, insistimos en que lo significativo de sus resultados señala preguntas para futuras investigaciones.

** Sociólogo. Maestría en Ciencia Política. Estudios en Filosofía. Profesor Universidad Javeriana, investigador DIUC.

La entidad financiera es un agente económico, y como tal se encuentra en el ámbito de la producción; por consiguiente su acción se orienta a la ganancia y la reproducción de riqueza. No obstante, hace parte de un sistema normativo específico que debe observar en su acción, y también comparte los valores propios de la cultura en la que se ha instalado.

El marco de comprensión sistémico llama la atención sobre la multidimensionalidad de los fenómenos sociales. En el caso particular de las relaciones de género en el sector financiero es pertinente abordar las variables que dan forma al contenido de dicha relación y su particular sentido en cada ámbito³.

Las relaciones de género son inequitativas y su contenido varía según los estereotipos de hombre y mujer, el estrato social o la raza. Sin embargo, dichos contenidos son la materialización de procesos sociales diversos como el conocimiento, las creencias, el rol, el estatus social, los recursos materiales de los que ha dispuesto para la reproducción física y simbólica.

Por ello el estudio de las relaciones de género en la unidad económica trasciende las relaciones en el trabajo. La “trayectoria” laboral está mediatizada por la “condición” social de la persona, su familia de

origen, por las políticas de la empresa, por los estereotipos sociales⁴.

Por tal motivo, la investigación que fundamenta este artículo decidió que los escenarios en los que se indagaría por dicha relación son: la *empresa* financiera como conjunción y articulación de la división del trabajo, las normas y valores, las competencias y las relaciones de poder. El *puesto de tra-*

En otro sentido, los modelos administrativos⁵, así como los procesos de selección, capacitación y promoción se configuran y transforman según los valores predominantes en la sociedad en la que se encuentra inserta la empresa; las metas y principios de la misma; características técnicas en cada momento productivo; nivel educativo o de capacitación del (la) empleado(a) en cada función. De tal manera que las relaciones de género se transforman en el tiempo pero también son diversas en cada área y nivel de la entidad.

En fin, las condiciones materiales de vida, los estereotipos sexuales, la división sexual del trabajo, la creciente diferenciación social, los cambios en el modo de producción y reproducción, han configurado las relaciones de género⁶, de forma tal que la categoría género logra articular el componente social económico expresado en el *estrato* y el componente social cultural en su expresión de *valores*. La relación de género es una síntesis de los componentes culturales y económicos de las relaciones sociales.

El laberinto de la trayectoria laboral

1. Claves de acceso⁷

Confiabilidad

La primera clave de acceso es el contacto con la entidad: los filtros



Bogotá, 1986. Cortesía Cinep

bajo, lugar donde se actualiza la relación contractual y por último, la *familia*, como espacio propio de la relación afectiva reproductiva, relación estructurada por y estructurante de las relaciones de género.

son los propios empleados, en quienes ya se confía (en el caso de quienes ingresan a cargos de bajo nivel o como los llaman, auxiliares), o las universidades (en caso de los profesionales).

Las universidades en las que confía el sector financiero son instituciones privadas consideradas por aquel como de “prestigio”. En los niveles altos de la empresa es significativa la ausencia de profesionales egresados de la universidad pública o de universidades privadas de “poco prestigio” de jornada nocturna.

El tipo de productos y clientela señalan el perfil del empleado. En el caso de productos de alto costo y mercado restringido se prefiere a personas de estratos altos y de ciertas universidades privadas. Los empleadores parecen suponer que la educación, los buenos modales y los valores son directamente proporcionales a los ingresos económicos de los empleados y su familia.

El área donde estoy es elitista, y mucho, no sé por qué, tal vez porque la gente con la que uno se relaciona es directiva de empresa y, pues, exige cierto nivel educativo. Además, en este momento la entidad exige saber idioma extranjero, claro que antes era mucho más elitista, sobre todo en el área de mesa de dine-

ro. Me imagino que es porque uno tiene contacto directo con clientes de alto nivel o corredores de bolsa. Todos los que estamos en la mesa somos de estratos altos. En el área operativa se hace el trabajo aburrido, es el trabajo más pesado, es terrible. Allí hay gente muy capacitada, gente que está estudiando, que puede llegar a ser estudiante en práctica de la mesa, que ya pueden pasar a ser parte de la mesa



Bogotá, 1990 c. Foto Alberto Saldarriaga

de dinero y lo insinúan y lo han dicho. Pero son de otros estratos y de otras universidades, es muy difícil que los trasladen, a nosotros nos lo han dicho”⁸.

Si se trata de personas que han trabajado en el sector y tienen cargos de tipo medio o alto, el proceso de selección a veces prescinde de la visita domiciliaria y de las entrevistas, inclusive de pruebas sicotécnicas. Las variaciones en el procedimiento de selección de este tipo de personas están relacionadas con: el cargo de alta importancia al que ingresará, y la autoridad jerárquica de quien le contrata.

Sintetizando, la entidad busca en la selección el máximo grado de confiabilidad en el personal que ingresa. La confiabilidad se expresa en dos sentidos, primero, en la disminución de la vulnerabilidad de la entidad ante eventuales prácticas delictivas. Supone la entidad, que dichas prácticas pueden ser más probables en gente venida de estratos medios y bajos, es decir, que los pobres son considerados potenciales delincuentes.

Segundo, la idoneidad para el buen desempeño supone que hay relación directa y proporcional entre ingresos familiares, educación, ética y civismo, razón por la cual hay áreas o secciones vedadas para algunas(os).

Género, raza y región: prejuicios “preferenciales” de inclusión-exclusión

El estereotipo que de la mujer se ha construido socialmente sugiere el tipo de funciones en las que se ‘podría desempeñar mejor’. “Investigaciones⁹ demuestran que un factor muy importante en la identificación de una persona para un cargo es el sexo. Así se concentran mujeres y hombres en diferentes tipos de cargos, de acuerdo con las expectativas de género: las mujeres tienden, por ejemplo, a estar en posiciones de asistencia a otros o de naturaleza ‘social’, mientras los hombres están en cargos

que requieren de la independencia o de habilidad para imponerse. Estas divisiones refuerzan los estereotipos de género y las relaciones de poder que implican”¹⁰.

La concepción que se tiene en el sistema financiero acerca de la mujer y en general en todas las empresas es que es más honesta y cuidadosa con el dinero y más confiable. En corporaciones de ahorro y vivienda empezó a feminizarse el sector financiero, pienso yo que es porque el mercado ahorrador grueso es de ancianos, pensionados o gente vieja que tiene mucha plática y la invierten en CDT, y no es igual como atiende a una persona mayor un hombre que una señora, ella lo

consiente, lo acomoda, le averigua de sus nietos y establece una relación más familiar con un cliente de ese mercado, que un señor serio que está pensando en negocios y otras cosas no querrá estar escuchándoles echar carreta, que es parte del servicio de una entidad financiera, estar escuchando los clientes y dejándoles pasar un ratito ahí. Esa función es de las informadoras y también de las gerentes de oficina.

Hay dos hechos llamativos por evidentes y recurrentes en la percepción de los(as) empleados(as) que al parecer constatan prácticas discrimi-

minatorias no solamente en los aspectos de género y otros ya mencionados:

- a) En las entidades financieras de Bogotá no hay personas de raza negra, al menos no en altos cargos ni en proporción similar o al menos equiparable con la composición poblacional de raza negra dentro del universo poblacional.



Mompox, Colombia, 1995 c. Foto Alberto Saldarriaga

- b) En las entidades del llamado “sindicato antioqueño” se tiene especial preferencia por personas “paisas” al momento de decidir entre candidatos de similares condiciones y calidades. Aspecto que las personas perciben como “regionalismo”.

El favorecimiento regional, la exclusión de personas de raza negra, la preferencia por jóvenes y solteras, son todos signos de discriminación que no tienen justificación alguna más que los prejuicios morales y culturales de los empleadores.

Los axiomas que dan forma al perfil que la entidad espera de sus futuros(as) empleados(as) están mediados en su aplicación por las imágenes, percepciones y valores generales del sistema social en la que dicha institución se encuentra instalada.

En la aplicación de cada mecanismo de selección no aparecen inequidades o discriminaciones por-

que todas las personas aspirantes cumplen con esa rutina. La discriminación aparece en los criterios de selección no en los requisitos. Los perfiles del empleado auscultan más allá de la competencia profesional, la capacidad y actitud de trabajo, desbordando hacia condiciones de género, raza, estrato socioeconómico, sector

de residencia, lugar de estudios e inclusive, aunque no es impedimento para ingresar si es un obstáculo a resolver, el estado civil y la “estabilidad” familiar.

La entidad evidencia un tamiz entre los criterios que dice implementar en la selección de personal y la percepción de lo vivido por los(as) aspirantes. Las competencias y valores que dice la entidad observar en los(as) aspirantes y fomentar en los(as) empleados(as) no son una ‘máscara’ ni mentira. Ocurre que el proceso formal es sólo una parte del proceso

de selección que se aplica en un contexto excluyente.

De tal modo que si usted entra a una sección de la entidad financiera encontrará que la planta de personal tiende a ser homogénea, no porque la entidad no sea discriminante sino que la discriminación ya la ha hecho en la puerta.

2. La cualificación profesional, esperanza de movilidad

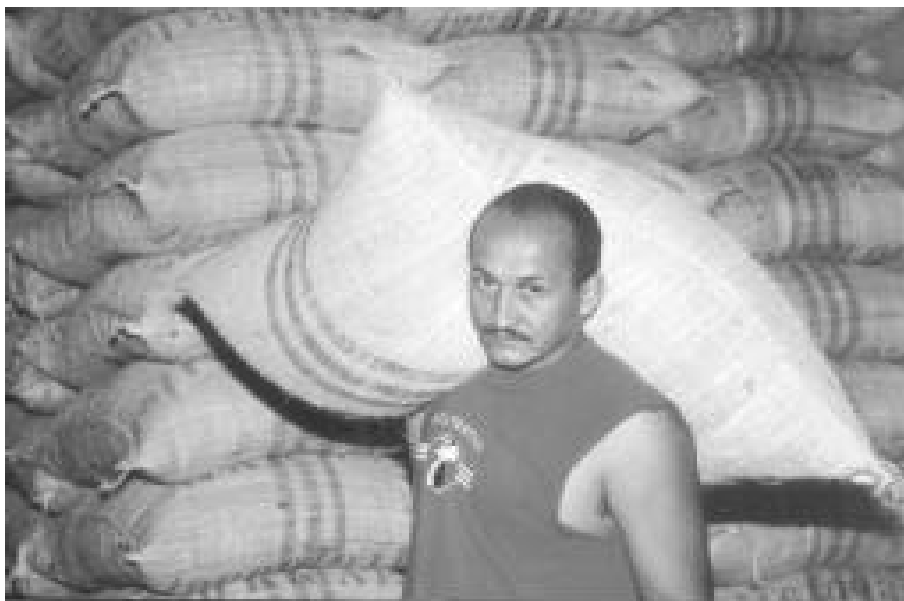
La sociedad moderna y, sobre todo, las sociedades democráticas signaron con un gran valor a la educación, como factor de cambio social y como mecanismo de movilidad social, motivo por el cual la cobertura del sistema educativo ha indicado el grado de democratización de la sociedad y su calidad muestra la potencialidad de la misma en la prosecución del bienestar. Supuesto lo anterior, los individuos se esfuerzan por acceder a la educación superior con la esperanza de mejorar su calidad de vida.

Cada quien según sus condiciones diseña una estrategia de acceso a niveles superiores y crecientes de educación. En el sector financiero se detectaron las siguientes: a) capacitación institucional; b) de la capacitación técnica a la profesional; c) de la estabilidad laboral hacia la educa-

ción superior; d) estudios de actualización y especialización para mejorar la competitividad.

Capacitación institucional

Es común a las entidades financieras la inexistencia de un plan de capacitación único, general y coordinado para todas las áreas, oficinas y regionales. Lo más usado es que cada gerente(a), vicepresidente(a) o jefe(a), decide y coordina el plan de capacitación de su ámbito laboral.



Quindío, Colombia, 1999. Foto: O. Jordán

La capacitación se realiza, por lo general, en horas no laborales, en momentos anteriores o posteriores a la jornada legal, lo que en la práctica ha significado la extensión del horario. En otras ocasiones, se hace uso de los fines de semana, lo que implica más sacrificios y alteraciones de la vida personal para la mujer por las responsabilidades familiares que le han sido asignadas en la vida social.

Por ello la mujer ha sentido presión para participar de la capacitación

a costa de su vida familiar para mantener el puesto, no 'caer en desgracia' con el jefe o jefa, y aspirar a ser promocionada. Adicionalmente, la entidad no recompensa el sacrificio de las(los) trabajadoras(es) ni siquiera pagando las horas dedicadas a la capacitación como extras o adicionales a lo estipulado legalmente.

La forma como se imparte la capacitación desestimula la participación de algunas personas:

1. Quienes tienen obligaciones

en sus casas como el cuidado de personas, deben arreglárselas de algún modo para asistir o dejar de asistir a la capacitación y asumir las consecuencias. Situación que afecta más a las mujeres que a los hombres.

2. Quienes estudian en horarios extra-laborales deben sacrificarlo para asistir a la

capacitación.

Se destaca que al igual que en épocas artesanales y del taller, los empleados y las empleadas del sector financiero dicen haberse formado en el puesto de trabajo, "aprendieron haciendo" y es muy significativo que a la promoción no le anteceda una capacitación previa a la posesión en el nuevo cargo, sino que la persona asciende cuando está capacitada o llega al puesto a aprender solo(a) o con ayuda de los(las) colegas.

De la capacitación técnica a la educación superior

En Colombia hay una actitud valorada muy positivamente: el anhelo de “surgir”, de “ser alguien”. Hacerse desde la nada, salir del fango en el que se ha nacido es la búsqueda de los(as) empleados(as) que ingresan jóvenes y desde abajo. La idea es “hacer carrera” en la entidad.

Como a los cinco meses de haber iniciado el trabajo en el banco, mientras entré a la universidad me metí al Sena a estudiar mecanografía porque en esa época era todo a máquina. El Sena mandaba formularios y prestaba servicios de capacitación, entonces me inscribí en el horario de 7 a 8 de la mañana y luego, corría después de esos cursos. Creo que me hice tres de mecanografía, después me metí a estudiar contabilidad, tomé tres cursos de contabilidad, en ese mismo horario, porque había que buscar la forma de abrir espacios en el banco (...) En el año 1971 ingresé a estudiar economía, cuando aún estaba en el cargo de mensajero”¹¹.

Estabilidad laboral como condición para acceder a la Educación superior

Quienes entran a la entidad sin tener estudios universitarios los realizan en horarios nocturnos. La entidad les colabora mediante créditos favorables, si la persona interesada lo solicita. Luego de cinco o seis años de vida laboral estas personas se enfrentarán con

otras barreras de ascenso: falta de credibilidad como profesional.

Para ascender deberán demostrar con creces su capacidad de trabajo e idoneidad profesional. De todos modos, difícilmente, por decirlo en tono optimista, lograrán llegar al nivel de alto directivo.



Plaza de Bolívar, Bogotá. Cortesía Cinep

Para quien trabaja y estudia, la jornada de actividad fuera de la casa es por lo menos de 12 horas diarias entre semana y de ocho horas en fin de semana, esto sin contar que eventualmente debe asistir al trabajo el día sábado y en

ocasiones el domingo. Significa que las personas deterioran su calidad de vida por agotamiento físico y mental; pero, además, si la persona está casada y/o tiene obligaciones familiares, seguramente otra persona estará sacrificando su desarrollo profesional.

Casi siempre cuando en la pareja no hay un profesional, el elegido para alcanzar dicha condición es el hombre por su posición dominante en la relación matrimonial y por las expectativas laborales y salariales, que según las creencias, son más amplias para él.

La responsabilidad asignada a las mujeres por la sociedad hace que postergue su desarrollo personal para cuando ‘haya terminado de criar’ a los hijos y su marido haya alcanzado algún nivel de crecimiento profesional. La mujer no piensa en sí hasta cuando ve que todos en su casa están bien y ella se ha ‘rezagado’ en lo profesional e intelectual.

En caso de que la mujer decida estudiar, la persona sacrificada casi siempre es otra mujer: la empleada, la mamá, la abuela. Y el hombre será un colaborador, ayudará con una tarea que, según el hombre, ‘al fin de cuentas no le corresponde’. Pocas veces se asume la vida doméstica como responsabilidad.

Estudios de actualización y especialización para profesionales

Otro tipo de capacitación es el que la entidad facilita. Cursos de actualización, seminarios, y demás programas de corta duración y contenidos específicos que probablemente ayudan a mejorar la calidad del trabajo en el área o sección. En tal caso, los(as) empleados(as) solicitan el apoyo, bien sea en tiempo, o en tiempo y dinero. La iniciativa de formación viene casi siempre de los(las) empleados(as), su aceptación y apoyo depende en gran medida de la simpatía, la cercanía personal o la discreción de quien autoriza. Razón por la cual muchas personas se sienten discriminadas y maltratadas y otras muy agradecidas y estimuladas.

3. Claves y puertas falsas para avanzar

En las entidades financieras no existe un procedimiento reglado que indique los pasos y mecanismos mediante los cuales una persona asciende en la jerarquía o se le asignan nuevas responsabilidades. En su lugar, la movilidad se realiza principalmente mediante los mecanismos de designación y cooptación.

La meritocracia todavía no es aún el mecanismo principal de ascenso en las instituciones colombianas. En cambio, las actitudes personales son muy importantes: el halago, la adu-

lación, la exaltación, la complicidad, y demás actitudes que manifiesten *lealtad*, cercanía y *amistad* hacia el jefe son 'puntos a favor' al momento de decidir sobre un ascenso; unido a la experiencia y el conocimiento cuando el trabajo así lo demanda.

Las entidades financieras se caracterizan por la poca movilidad as-



Colombia. Foto O. Jordán

lacionado en razón de que la jerarquía en cada nivel no es muy prolongada, por eso las personas tienden a permanecer mucho tiempo en el mismo puesto de trabajo; además, cada área de la entidad está especializada, en algunos casos parecen compartimentos estancos, lo que dificulta el

traslado a otras áreas o secciones. En la actualidad, la movilidad es mucho menor por la disminución de entidades en el sector y los planes de reducción de personal.

Es común encontrar que las personas deben cambiar de entidad para ascender, porque dentro es muy difícil. Es muy corriente este tipo de movilidad en quienes entran "por abajo" y se hacen profesionales porque siempre serán vistos como lo que han sido hasta el momento. No inspiran confianza como profesionales.

La carrera de quien entra "por abajo" y con su esfuerzo logra ascender demora en promedio quince o veinte años para llegar al punto de partida del profesional de una de las universidades preferenciales que ingresa a un cargo de alta responsabilidad. En ese momento la carrera para el que inició "por abajo" estará llegando a su fin entre los 35 y 40 años de edad, momento a partir del cual en el sector financiero se califica a la persona como "vieja". Adicionalmente, si tiene la suerte de ascender en la misma entidad podrá llegar a cargos administrativos o intermedios, nunca

esperará ser director(a), gerente(a) regional, vicepresidente(a) porque se tiene la creencia de que quien ha sido subalterno no será buen jefe.

La creencia se funda en que el jefe o la jefa que ha sido subalterno(a) asume actitudes protectoras

con sus antiguos compañeros, comprenderá de modo endopático sus desaciertos y faltas y se llenará de argumentos para no tomar los correctivos necesarios. También se piensa que es difícil alcanzar obediencia de un antiguo grupo de amigos o colegas.

La *especialización* en un área se convierte en obstáculo para pasar a otra, y más si es mujer, porque de ellas casi siempre se dice: “es que es excelente comercial¹²” y ellas lo repiten: “soy muy buena comercial”. Ser buena en eso le frena su desarrollo personal y profesional, es un modo de decirle que no puede o no debe hacer lo otro.

La mujer es considerada con gran ventaja sobre el hombre para atender a clientes naturales, característica que se hace discriminatoria por subvalorar su capacidad para atender otros frentes laborales más técnicos y de mayor dificultad.

En contrario, la inserción de la mujer al mundo laboral y, específicamente, a cargos de dirección ha generado un fenómeno antes sólo conocido entre los hombres. Las mujeres están creando grupos de amigas desde la infancia, en el colegio, en la universidad y en el propio mundo laboral, que funcionan como mecanismo de movilidad laboral. Con base en este vínculo se crean *redes*, que en ocasiones tie-

nen como característica el nomadismo.

Una de las cualidades para pertenecer al nivel directivo es participar en un *círculo social* de empresarios, dirigentes gremiales, presidentes de compañías, en fin, personas con gran capacidad de inversión y endeudamiento, bien



Colombia. Foto Alberto Saldarriaga

sea en el ámbito personal o corporativo.

Las mujeres ejecutivas del sector financiero en su mayoría son esposas, hijas o parientas de socios de bancos o empresarios, lo que muestra que

la mujer, en sentido genérico, no ha ascendido a altos cargos sino que los ha heredado o le han sido otorgados. En este caso la movilidad también es horizontal¹³.

La característica del negocio financiero, por antonomasia, es la confianza y ésta es más probable entre personas amigas, conocidas, cercanas.

No es fácil que alguien coloque una gran cuantía de dinero o tome un crédito en una entidad que no le brinde cierta garantía y menos cuando el mercado financiero no es muy variado en cuanto a sus productos, rentabilidad y tasas. Entonces, el mejor agregado y la ventaja comparativa que la entidad puede ofrecer a su potencial cliente es la confianza.

Puede ser manifestación de la escasa probabilidad de movilidad ascendente en las entidades financieras el hecho de que las personas no sueñan con ser presidentes(as) o vicepresidentes(as). Ellos(as) dicen no querer “cargar” con tanta responsabilidad, otras dicen que no “tienen el perfil” para llegar a serlo y quienes han soñado con dichas posiciones saben que no es suficiente para llegar allí el esfuerzo ni la calidad del trabajo.

Asignación de funciones por género

En el sector financiero hay funciones específicas por género: los “tradicionales” cargos de secretaría

para las mujeres y de mensajería para los hombres. También hay una marcada tendencia femenina en el área comercial, principalmente en las corporaciones de ahorro y vivienda, y otra masculina en las áreas técnicas de sistemas, planeación y dirección. Con base en los estereotipos sociales se cree que la función de secretarías es más adecuada para mujeres por sus características de personalidad detallista, delicada, minuciosa y protectora.

La mensajería, en cambio requiere personas hábiles para transitar por la ciudad, subir en buses y busetas, viajar de pie con un peso considerable, buscar direcciones, astutas para hacer diligencias.

A la mujer se le ha perfilado hacia “el frente” o los “puntos de contacto con el público”. Se le han encargado las relaciones públicas, principalmente en las corporaciones de ahorro y vivienda, por el tipo de producto que aquellas entidades ofrecen y el grupo de demandantes.

En la corporación se ve efectivamente que hay más mujeres gerentes en las oficinas, sobre todo por ejemplo, en la zona norte todas son mujeres, porque el perfil de la zona norte exige que sea una niña muy querida, muy agraciada la que esté atendiendo al público, digamos que el conocimiento debe ser igual que un hombre o que la señora de la zona sur, pero ojalá tenga mejores piernas, eso sí tenemos

que aceptarlo, porque puede que cuando uno hace la entrevista y la selección trata de no mirar eso, ni discriminar eso, pero si yo tengo un hombre y una mujer con la misma capacidad y ella se ha movido más en la zona norte, pues yo escojo a la mujer porque sé que va a tener más acogida que el señor, puede que deje al señor para el sur.



Túquerres, Nariño. Foto Santiago Harker

La mujer ha sido considerada como el soporte y principal responsable del bienestar familiar y afectivo. Esa función crea las condiciones de posibilidad para su desarrollo profesional y pone límites al ascenso laboral.

La entidad hace funcional el cargo y la asignación de actividades para la mujer con los valores y condiciones en las que aquella habitualmente vive. La mujer por sus múltiples roles y responsabilidades familiares y laborales ha desarrollado una gran destreza y tranquilidad para responder a todo eficientemente.

Por lo menos en el banco yo diría que la tendencia de los altos directivos, son más las mujeres, casi un 60%. Pues hemos visto por ejemplo, que la mujer es muy tolerante y eso le interesa a la institución. La mujer debe aprender cómo atender a muchos clientes al mismo tiempo, y tiene esa capacidad que es una diferencia con los hombres. El hombre no tiene capacidad de atender 4, 5 clientes al mismo tiempo, nosotros lo hemos analizado con las directivas y hemos visto que la mujer está atendiendo el conmutador, el computador, el cliente, al hombre le cuesta un poquito más de trabajo”¹⁴.

Las imágenes o estereotipos acerca del hombre y la mujer, aunque han ido cambiando, están vigentes al momento de asignar funciones. La entidad no segrega con criterio sexista esta asignación sino que asume como ciertos los estereotipos y los hace coherentes con las necesidades de la entidad.

Hay una relación armónica entre los valores y creencias sociales y la distribución de funciones, jerarquización,

criterios de ascenso y ubicación en la estructura organizacional practicados por el sector financiero.

La entidad financiera actúa de modo *adecuado* con la “cultura dominante” en cuanto a los criterios de selección, asignación de funciones, mecanismos de movilidad; está integrada al orden social y reproduce sus valores, normas, y formas de organización.

4. Vida laboral y familia

Estrategia familiar de movilidad

Se pueden llamar ‘aventajadas’ a las personas que ingresan a la institución como estudiantes en práctica o como recién graduados(as); son personas entre 21 y 24 años, y solteros(as). La prolongación de la vida estudiantil ha cambiado sus expectativas o prioridades, primero el desarrollo profesional, luego la autonomía o bienestar económico y luego sí el matrimonio.

Es frecuente encontrar personas que a los veintiocho o treinta años aún no han contraído matrimonio y tampoco les afana. Hacen estudios de posgrado, lenguas, viajan y ahorran. Este tipo de personas se encuentran en mejor situación para ascender y tener éxito profesional en la entidad. Disponen de todo el tiempo o de gran parte del tiempo para trabajar, no tienen responsabilidades de cuidado de otros,

aunque muchas si tienen responsabilidades económicas con sus familias, pero eso no les implica restarle tiempo al trabajo. Tampoco se ausentan con frecuencia del puesto de trabajo porque el mensajero les hace las diligencias personales o las realizan en la propia entidad.



Quindío. Foto O. Jordán

Cuando estas personas deciden constituir una familia, casi siempre tienen resuelto no tener más de dos hijos y cuentan con el apoyo de personas que se encargarán de los asuntos domésticos y la crianza. Todo en procura de no afectar la vida profesional de la pareja.

Para algunos(as) solteros(as) la responsabilidad familiar aparece como un obstáculo para su desarrollo personal y profesional. Es una “carga” que impide continuar los estudios, ahorrar, invertir, viajar. En fin, ser ellos(as) mismos(mas).

Algunas áreas y funciones demandan gran cantidad de tiempo, al punto que el(la) empleado(a) ‘ideal’ para el cargo debe ser soltero(a) o alguien dispuesto(a) a sacrificar su familia.

En banca de inversión yo trabajaba creo que unas 10 o 12 horas, eso era durísimo. No hacía otra cosa. Es una actividad muy pesada, muy bien paga pero muy pesada, eso es para solterones. Mi jefe era soltero. En la oficina en la que yo estaba (en banca de inversión) eran solteros todos, eso es muy jodido, es un trabajo muy esclavizante (...) ¡Para mí el trabajo era todo!”¹⁵.

Los profesionales se benefician de créditos para vivienda, vehículo y estudio. Algunos ven que aunque esta es una ayuda de la entidad, la otra cara es la dependencia que se genera de parte del empleado o la empleada porque la deuda les amarra a continuar en el trabajo.

Se llaman ‘rezagadas’ a las personas que ingresan a la entidad entre los 18 y 22 años, con estudios de secundaria terminados. Los estudios universitarios cuando los hacen, casi siempre los inician cuando están tra-

bajando y en horario nocturno; escogen carreras afines a las que la empresa demanda para así poder aspirar a un préstamo y luego, ascender en la entidad. Estas personas tienen como mínimo la responsabilidad de su propia reproducción, es frecuente que adicionalmente apoyen la reproducción de su núcleo familiar. Tienen a casarse más rápido, entre los 23 y 27 años porque “la vida es más llevadera entre dos”, el matrimonio aparece como una estrategia de movilidad en tanto implica compartir gastos y soñar con alguna posibilidad de ahorro.

Además, ante un panorama incierto y bastante limitado de movilidad social y éxito profesional, su meta es mantenerse en el trabajo y crear una familia. Los eventuales éxitos futuros serán asunto de suerte y de mucho esfuerzo personal. Casi siempre el costo del éxito de uno en la pareja implica el sacrificio de la otra. La decisión en torno a quien debe orientarse hacia el éxito profesional depende de la posición de ventaja que cada uno tenga y es en todo caso parte de la estrategia de movilidad familiar.

El costo de buscar el éxito profesional y la movilidad ascendente puede ser, inclusive, el deterioro de la relación de pareja y la dedicación a los hijos. Para alguno de los dos supone el “estancamiento” profesional o su postergación y muchas veces su retiro del trabajo. La per-

manencia o no de ambos en el mundo laboral depende de las necesidades y metas económicas de la familia y de la existencia en el hogar de un apoyo, casi siempre femenino, en la crianza y cuidado de los hijos.

Para este grupo de personas el éxito consiste en escalar lo más alto po-



Colombia. Foto O. Jordán

sible en la entidad, mantenerse por la mayor cantidad de tiempo en el empleo y crear unas condiciones de vida digna para su familia (vivienda, educación privada, salud, recreación, vehículo). Condiciones que tienen ya “los aventajados” o que no requie-

ren de mucho esfuerzo para lograrlas o mantenerlas.

La entidad ‘colabora’ con el bienestar de la familia mediante el otorgamiento de créditos. También los permisos para ausentarse por circunstancias domésticas son fácilmente concedidos si la situación no es recurrente. Los(as) empleados(as) agradecen a la entidad haberles ofrecido un empleo, prestarles dinero y concederles permiso de vez en cuando para atender asuntos familiares.

Salida del laberinto. A modo de final

La mención que los medios masivos de comunicación han hecho del ascenso laboral de la mujer, hoy representada en la imagen de ‘la ejecutiva moderna’ y, el encuentro cotidiano con muchas mujeres oficinistas en las corporaciones de ahorro hicieron pensar que el sector financiero se encuentra no sólo en la vanguardia económica sino que también es privilegiado en la transformación de las relaciones sociales.

Decidimos entrar al sector financiero con una mirada atenta al amplio mundo del trabajo y la reproducción de quienes allí laboran, lo que permitió detectar que la inequidad de género se encuentra al lado de otras inequidades: raza, estrato socioeconómico, estado civil, edad¹⁶.

Sin embargo, a primera vista los(as) empleados(as) no detectan discriminación de género, al menos no de modo evidente.¹⁷ Tal vez porque han interiorizado valores que dan forma y justifican los estereotipos que aparecen como ‘naturales’ o porque la inequidad en el puesto de trabajo, lugar en el que se generan vínculos de solidaridad, es débil si se compara con los procesos de selección, capacitación y promoción.

Por otro lado, es significativo que la relación entre hombres y mujeres que ingresaron por primera vez al mundo laboral en la última década, al menos en cuanto a los estereotipos y percepciones, tienden a ver a la *otra* y al *otro* como seres distintos pero con iguales capacidades.

La explicación a este fenómeno no es el hecho de ser jóvenes sino el de haber asistido a cambios en la producción y reproducción social que han afectado las relaciones de género.¹⁸ Los dos hechos ostensibles han sido la incorporación creciente y masiva de la mujer al mercado laboral en áreas de los sectores público y privado y, de modo concomitante, a los procesos de educación superior. Lugares ambos en los que ha habido nuevas formas de relaciones entre hombres y mujeres y en el que ambos empiezan a compartir valores de la vida pública, modificando los estereotipos tradicionales de mujer y de hombre.

Esos procesos han incidido en todos los ámbitos de la vida social, los procesos de integración, las pautas de comportamiento, la valoración sobre el éxito y la familia, las estrategias de desarrollo personal, la maternidad y la paternidad, las metas sociales y personales, las formas de asociación y de pareja.



Colombia. Cortesía Ecopetrol

Las condiciones señaladas permiten entrever fuertes limitaciones culturales para el ascenso de la mujer a cargos de alto nivel o de mucha responsabilidad y también grandes limitaciones sociales para hombres y mujeres de estratos me-

dios. En este punto el cruce entre inequidades materiales y culturales es evidente y diferenciada, al punto que la condición de inequidad de género no es la misma para la mujer de estratos bajos, medios y altos. Tampoco la inequidad vivida por los hombres es independiente de su situación social¹⁹.

La asimetría de género se cruza con otras dos: la de raza y la de región de origen. En cuanto a la discriminación de raza, los(as) empleados(as) manifiestan como coincidente que en el sector financiero, al menos en Bogotá y en cargos de mediano y alto nivel no hay personas negras. Otro hecho señalado con insistencia es la preferencia por personas “paisas” en las empresas del llamado “sindicato antioqueño” situación que se ha visto ligeramente amainada por las recientes fusiones entre entidades del sector.

De tal manera que las relaciones de género se inscriben y circunscriben en un orden social inequitativo y excluyente. En tal sentido, abordar la transformación de las relaciones de género trasciende el ámbito puramente normativo e implica afectar “la visión de mundo” que representan todas las relaciones sociales.

En el recorrido aparecieron hechos empíricos que abren preguntas para nuevas investigaciones:

- ¿El racismo en el sector financiero obedece a una “particu-

lar” visión del sector financiero o es un tipo de relación que aparece en otras áreas de la vida social productiva; si es así, qué mecanismos de resistencia ha generado y cómo ha sido posible que dicha relación se mantenga “oculta” en la vida política?

• ¿El regionalismo es otra forma discriminante que puede llegar a generar conflictos sociales más abiertos y generalizados, en un contexto cada vez más precario a nivel de empleo, y de una creciente acumulación de capital en empresas vinculadas con alguna particular región?

• La función social de las abuelas como partícipes y responsables de la crianza y socialización de sus nietos es bastante común. Valdría la pena indagar por dicha relación y su incidencia en el proceso de reproducción social.

• La inserción creciente de la mujer al mundo laboral ha posibilitado un fenómeno que vale la pena indagar a profundidad. Estamos asistiendo a la construcción de redes profesionales por género. Grupos de colegas y amigas que migran y se instalan en actividades productivas

• Una pregunta a modo de hipótesis: ¿Las “ideologías profesionales” o más precisamente la axiología de la empresa contemporánea fundada en los principios de liderazgo, competencia, eficiencia, es un renovado dispositivo de poder que pretende profundizar aún más el individualismo y fracturar las formas de organización de los trabajadores?

Al respecto es preciso indagar por el proceso de apropiación y adaptación de los modelos administrativos y las “ideologías profesionales” traídas del capitalismo más avanzado, frente a la tradicional forma de contratación, promoción, control del tiempo del trabajador, y rasgos premodernos de relación laboral, predominantes en las empresas del sector financiero.

Fuentes de información

- Entrevistas a empleadas y empleados del sector financiero en Santafé de Bogotá.
- Conversatorio con grupo focal de personal que labora en el área de Recursos Humanos de entidades del sector financiero en Santafé de Bogotá.

Citas

- 1 Ann Morrison and Von Glinow Mary Ann, *Women and minorities in management*, American psychologist, february 1990, pp. 200-208.
- 2 Se identificaron al menos tres niveles: operativo, administrativo y directivo.
- 3 Alexander, Jeffrey C., *Las teorías sociológicas desde la segunda guerra mundial*, Barcelona Gedisa editorial, Tercera edición, 1995.
- 4 Un estudio paradigmático en la temática de la sociología del trabajo en Colombia, es el de Luz Gabriela Arango que muestra cambios consecutivos en la vida laboral de la mujer y su relación con la vida privada. En su estudio se percibe el ‘condicionamiento’ que la empresa y la familia imponen a las decisiones y aconteceres de la trabajadora tanto en su desarrollo laboral como en la vida íntima. (Arango, Luz Gabriela, *Mujeres obreras, familia y políticas empresariales: la historia de fabricato*. Universidad de los Andes. Serie historia empresarial. Monografías. Santa Fe de Bogotá, D.C, marzo 1993).

5 En este caso, el modelo administrativo corresponde con la organización del trabajo, asignación de funciones, definición de perfiles, manual de procedimientos, reglamento, mecanismos de control.

6 Una perspectiva ahistórica y muy cerca de la inmanencia moral es la del estudio “Mujer y Trabajo”, que señala la necesidad de integrar el concepto de igualdad de género sin que la mujer abandone lo que los autores denominan “natural”. La mujer no debe desprenderse de su condición humanizante, filial y maternal sino que debería instalarla en el ámbito de las relaciones laborales; además, el ingreso de la mujer en el mercado laboral puede forjar el vínculo entre el trabajo, la familia y la sociedad, y propiciar que las responsabilidades en cualquier ámbito sean equitativas para cualquiera de los géneros.

Ante el hecho inminente de las transformaciones ocurridas al género femenino los autores muestran inquietud por las repercusiones afectivas “negativas” que puedan acaecer en la familia. Ello explica su insistencia en que el trabajo fuera del hogar no debe entorpecer la unión familiar, núcleo de la sociedad. Por ello rescata la característica integradora que posee la mujer y la posibilidad de que sea ella quien armonice las relaciones entre el trabajo, la familia y la sociedad.

(Estudios de Administración Aplicada (EDAC), *Mujer y trabajo: La mujer, humanizadora del mundo laboral*, Santa Fe de Bogotá, Ediciones Trillas. Serie ser mujer hoy, octubre 1997).

7 El proceso de selección tiene pasos precisos para hombres y mujeres, profesionales, técnicos(as) o auxiliares: Hoja de vida, pruebas sicotécnicas, entrevistas, visita domiciliaria, exámenes médicos.

Al comparar y cotejar el proceso mediante el cual la persona se acerca a la entidad y posteriormente es seleccionada para trabajar allí, se encontró como procedimiento “típico” el siguiente: Las personas llegan principalmente por sugerencia, presentación o recomendación de alguien que trabaja en el sector financiero, o a través de las universidades como estudiantes en práctica; aplicación de pruebas sicotécnicas; entrevistas generales y específicas; visitas domiciliarias.

8 Entrevistada 2.

- 9 Cahoon and Rooney (1993). Citados por PROEQUIDAD, GTZ. Género y desarrollo organizacional para entidades públicas. Santa Fe de Bogotá, D.C, 1998. pag 17.
- 10 PROEQUIDAD-GTZ. *Ob.cit.* p. 17.
- 11 Entrevistado 4.
- 12 El área comercial es la que está en relación directa con el cliente, la que ofrece los productos financieros.
- 13 Revista *Poder & Dinero*, N° 50, septiembre 1997, p. 196.
- 14 Conversatorio.
- 15 Entrevistado 3.
- 16 Arango, Luz Gabriela, "Mujeres ejecutivas en Colombia: ¿una nueva generación?", Revista ANDI, Santa Fe de Bogotá, D.C, 1992.
- 17 PROEQUIDAD, GTZ, *Género y desarrollo organizacional para entidades públicas*, Santa Fe de Bogotá, D.C, 1998.
- 18 Arango, Luz Gabriela, *Ob.cit.*
- 19 Gómez, Guadalupe y Morant, Ferrer, "Historia social: un espacio de encuentro entre género y clase", en: Revista *Las relaciones de género*, Barcelona, Guadalupe Gómez-Ferrer Morant Ediciones, 1995.

Bibliografía

- ALEXANDER, Jeffrey C., *Las teorías sociológicas desde la segunda guerra mundial*, Barcelona, Gedisa, 1995.
- ARANGO, Luz Gabriela, *Mujeres obreras, familia y políticas empresariales: la historia de Fabricato*. Serie Historia Empresarial – Monografías. Universidad de los Andes. Santa Fe de Bogotá, D.C, marzo 1993.
- , *Mujeres ejecutivas en Colombia: ¿una nueva generación?* Revista ANDI, Santa Fe de Bogotá, 1992.
- ARANGO, Luz Gabriela y VIVEROS, Mara, "Itinerarios profesionales y calendarios familiares: Mujeres y hombres en la Gerencia Pública en Colombia", en: *Revista Colombiana de Sociología – Nueva Serie – Vol. III, N°1*, 1996.
- BERNAL Caicedo, Rosa, "Mujeres ejecutivas: la integración de trabajo y familia en su vida íntima", en: Revista *Texto y Contexto*, N°. 7, Bogotá, abril de 1986.
- DE FRIEDEMANN, Nina S. y otra, "Las mujeres negras en la historia de Colombia", en: *Las mujeres en la historia de Colombia*, Tomo 2. Santa Fe de Bogotá, D.C, Norma, agosto de 1995.

EDAC (Estudios de administración aplicada). *Mujer y trabajo: la mujer, humanizadora del mundo laboral*. Santa Fe de Bogotá, D.C, Ediciones Trillas, Serie ser mujer hoy, octubre de 1997.

GÓMEZ, Guadalupe y MORANT, Ferrer, "Historia social: un espacio de encuentro entre género y clase", en: Revista *Las relaciones de género*, Guadalupe Gómez - Ferrer Morant Ediciones, 1995.

HERITIER, Françoise, *La sangre del guerrero y la sangre de las mujeres*, Editorial Ariel, 1996.

HOLLAND, John L., *Técnica de elección vocacional*, México, Editorial Trillas, Biblioteca técnica de psicología, 1971.

PROPEQUIDAD-GTZ. *Género y desarrollo organizacional para entidades públicas*, Santa Fe de Bogotá, D.C., 1998.

RUBIANO, Norma, *Notas para una discusión sobre apertura económica y empleo femenino*, Manizales, Universidad de Caldas - Facultad de Desarrollo Familiar. Serie documentos de familia, 1992.

