



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Del trabajo a lo cotidiano, una perspectiva de la construcción de género.

*Julio Enrique De la Fuente García
Eduardo De la Fuente Rocha*

En el campo laboral se presenta un hecho llamado disponibilidad de trabajo. Esta disponibilidad surge a partir de la necesidad de las personas, morales o físicas, de requerir de otras personas para llevar a buen término los objetivos de las primeras en el espacio laboral. Básicamente esta necesidad se reduce a una mejoría en el aspecto económico de las personas contratantes.

Para poder acceder a las personas que han de ser contratadas, surge la oferta de empleo por parte de los contratantes. Esta oferta va acompañada de una serie de requerimientos sobre el puesto que ha de ser ocupado, después de haber sido discutido entre diversos candidatos al mismo. Dichos requerimientos están basados en las necesidades propias del puesto que se ocupa. Dichos requerimientos piden una serie de características hacia los demandantes. Dichas características no se encuentran exentas de motivaciones y comportamientos personales; en otras palabras, las características solicitadas no excluyen las de género.

El género se encuentra conformado por una serie de características y roles de comportamiento basados, en principio, por la diferencia sexual. A pesar de haber sido basados en tal inicio, sus características nada tienen de intrínseco para cada sexo. El concepto de exceso ideológico, que refiere a las concepciones sociales inventadas y construidas bajo hipótesis arbitrarias y tesis no fundamentadas, hace presencia en los discursos educacionales, religiosos, mitos y suposiciones sobre lo que un hombre y una mujer son. Esta presencia afecta la forma en la que cada persona se apropia de su cuerpo, la forma en la cual lo conduce, lo que espera de él. La construcción de sí con respecto a su cuerpo y a los roles adjudicados que supuestamente debe de satisfacer. Todo ello no son más que características aleatorias que al combinarse dan el género.

Cada puesto laboral necesita de aspectos definidos y si tales aspectos se colocan en una persona, cabalmente cumplirían características de género, de apropiación subjetiva de su rol y del sí mismo.

Las personas demandantes del empleo cuentan, asimismo, con una serie de necesidades. Algunas de las necesidades por las que las personas buscan uno u otro empleo, incluyen las económicas, de desarrollo personal o de reconocimiento social. Cuentan, estas personas, con características propias, con formas particulares de conocerse a sí mismos y a su entorno. Todo ello constituye, a su vez, valga la redundancia, la construcción de género.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Surge el encuentro entre contratantes y potenciales contratados dentro del fenómeno de la contratación. A este encuentro le conllevan una serie de mecanismos necesarios, por parte del posible contratado, como forma de adaptación. Esta adaptación es necesaria, como toda adaptación en el entorno. El demandante oculta sus defectos y hace relucir sus virtudes. Ajusta sus horarios y respuestas para que suenen “flexibles” ante la exigencia del puesto. Acomodan su edad, conocimientos, características personales, vestimenta y otra serie de artilugios con tal de obtener el puesto.

Así surge una variación momentánea en la actitud del demandante, una variación con el fin de cubrir las necesidades propias, totalmente ajenas a los objetivos del contratante. Quedan afectados las actitudes, si acaso sonrío o es más serio de lo normal; los afectos, si puede ser más empático o más rígido; su conducta se altera, en muchas ocasiones es más formal y educado.

Todo esto tiene como fin el cumplimiento del perfil que se requiere. A este proceso individual le ocurre una primera adaptación. Esta primera adaptación afecta, el espacio de lo no laboral, puesto que antes de ser contratado, durante el proceso de contratación, en el espacio íntimo hay una modificación. Esta modificación, que se presenta superficial, puede conllevar a cambios en el estado de ánimo, alteraciones en el sueño y otra serie de experiencias, que más de uno de los presentes conoce perfectamente. Esta primera adaptación, si bien es temporal, tiene la característica de haber presentado una máscara, un boceto de un yo potencial que pide a gritos el ser aceptado y considerado para ingresar al puesto que desea. Esta máscara ha comenzado a esbozarse, con cada acercamiento desarrolla y mejora su estrategia, su presentación. Esta máscara que se coloca y se experimenta afecta, aunque sea superficialmente, pero lo lleva a cabo, al género del portador de la máscara.

Una vez aceptado en el puesto, el contratado debe cubrir nuevos requisitos para mantenerse en dicho puesto. Este ejercicio rutinario constituye un ensayo continuo. Es un teatro que se monta día tras día y perfecciona los rasgos del actor, que de tanto convertirse durante largas horas en las características del puesto termina por dejar de ser sí mismo a ser lo que se espera del puesto. Abandona sus características propias y se torna en los datos necesarios.

Este cumplimiento cabal del perfil permite que entren en juego las exigencias del puesto que se tiene. Algunos piden que la persona sea directiva, otros, que sea sumisa; algunos exigen que quien ocupa dicho puesto desarrolle un trastorno obsesivo compulsivo y otros puestos necesitan una serie de características, más parecidas al trastorno bipolar, puesto que el salario es de risa y lo pone a uno a llorar.

La transformación en esta segunda adaptación, para sobrevivir en el puesto consolida la máscara creada durante el periodo de contratación. Una vez confirmada esta postura de sí mismo, ya que la segunda adaptación no es aparente y temporal, sino que se torna



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

substantial y fija las nuevas características en las personas “personal”, la persona que subyacía a dicha máscara desaparece.

La apropiación del propio cuerpo sufre una fuerte transgresión. En la medida en la que la persona moldee su imagen corporal en relación y acuerdo con el rol genérico que su empleo le exige, la pérdida de algunas virtudes encontradas en el género contrario aumenta. La capacidad artística en algunos casos, la comprensión, la pasividad y otras características se pierden cuando las personas se moldean a sí mismas con base en las características de su puesto laboral. Habrá casos en los que el empuje, la practicidad y la fuerza sean lo que queda relegado ante el moldeamiento. Cabe decir que este moldeamiento es un mecanismo necesario para la subsistencia.

Este moldeamiento genera un impacto en la vida cotidiana de las personas. El conocimiento de nuestro entorno está empañado por nuestras percepciones subjetivas. Si éstas dependen de nuestras características, el abandonarlas por apropiarse de aquellas que el sistema exige que sean cabalmente cumplidas deriva en una pérdida de experiencias subjetivas. El abandono de características no permite que se desarrollen plenamente los espacios de experiencia, siendo el género a ser actuado uno de ellos.

Al integrar características distintas al sí mismo, a su imagen y a otros factores como el cuerpo y derivaciones del mismo, se está modificando también las características del género hasta entonces ejercido; de allí que el cumplimiento de requisitos laborales modifiquen al género.. Esta alteración y la transgresión de la apropiación de cuerpo, derivada por la misma. Niegan el acceso a un conocimiento auténtico de sí mismo. El conocerse a través de gafas impuestas y modificadas por conveniencia es recortar la experiencia personal hasta convertirla en una reflexión del sistema por el sistema mismo.

Como conclusión, el cumplimiento de requerimientos del sistema permea la personalidad y deriva en modificaciones en el espacio personal. Esto genera un impacto en el entorno individual, debido a que las modificaciones resultantes convierten el espacio, las conductas y los estados de ánimo de las personas. Llevar el trabajo a casa no sólo implica cuentas, archivos y materiales, trae también el estado de ánimo, las nuevas capacidades y nuevas ideas que alteran la vieja estructura donde lo último que llega a casa, es la persona, porque fueron las características del sistema quienes cerraron la puerta con la advertencia de “no entrar” si es que se desea pertenecer al mismo.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo