

Grandes empresas: El discurso de las Élites

Lectura 6/ Autor: Kogal Liuban/ Resumen revisado 2025 / Por Alexia Rosas Torres

Bibliografía: 2013. Grandes empresas: El discurso de las élites. No... pero sí: discriminación en empresas de Lima Metropolitana. Lima: Universidad del pacífico, 29-87.

Recordatorio: Recuerda usar este resumen para entender y complementarlo con la lectura. Si lees tu lectura después de este resumen te será todo mucho más fácil y saldrás mejor en tu examen <3

Esta lectura es media larga con varios puntos. Lo principal es recordar los tipos de discriminación y cómo se desarrollan: Género, raza, socioeconómico, orientación sexual y edad.

La discriminación en empresas grandes en Lima: ambigüedad y cambio

¿Por qué es difícil analizar la discriminación en las grandes empresas?

1. Contexto social de transformación: estamos en proceso de ser una sociedad fundada en la estirpe social (donde tu apellido, prestigio social importan) a ser una sociedad meritocrática (donde el esfuerzo y el mérito es lo que vale).
2. El escenario contemporáneo ha configurado nuevas élites y estilo de vida. Pese a ello, la discriminación ha continuado porque la iglesia, la familia y la escuela, la refuerzan.
3. Hay un doble discurso: se condena la discriminación, pero se practica.
 - a. **Ejemplos:**
 - i. No se apoya a la mujer-madre
 - ii. A las personas de rasgos andinos se les asigna labores lejanas del público
 - iii. Se acoge a un trabajador por la universidad de procedencia (como en la que estás) no sólo se considera su nivel académico.
 - iv. Se valora la calidad del profesional, pero si alguien es bonito o bonita es que no está preparado
 - b. Hay cambios pero sigue: Afecta en los puestos por la necesidad de presencia.
4. Las diversas formas de discriminación se manifiestan de diverso modos según... (variables para el análisis de la discriminación)
 - a. **El tipo de empresa:** familiar, sociedad anónima, nacional o transnacional.
 - i. Empresas familiares: el papel de la mujer no se mide mucho por la meritocracia.
 - ii. Empresas transnacionales: Es lo contrario, pero a veces la discriminación se sigue presentando en la interacción cotidiana.
 - b. **El giro de la empresa (si es de maquillaje o boxers)**
 - c. **El lugar que ocupan** las personas en la estructura jerárquica de la empresa: la discriminación es mayor mientras más se asciende en la estructura jerárquica (mientras el puesto se más alto e importante)

Los discursos de las élites empresariales

¿Qué son? Son las voces (los discursos) de los funcionarios de altas jerarquías.

¿Cómo son?

- No son de fácil acceso.
- De carácter privado y autorreferencial
- Importancia: Ostentan un efecto de demostración respecto de la sociedad en general y sustentan el acceso a privilegios y recursos sociales (Sobre quienes llegan a los puestos altos o en empresas buenisimas).

¿Por qué nos sirven?

- Nos permiten entender cómo las élites reproducen el poder económico, político y simbólico del que gozan.
- Nos propone pensar que no necesariamente existe coincidencia entre el sentido común compartido por un grupo social y sus formas de reproducción del poder.
- Nos permiten entender cómo se articulan las prácticas de discriminación en contextos acotados.

A partir de los testimonios

- ❖ No existe nadie responsable de las relaciones de poder que se producen en el ámbito empresarial
- ❖ El lenguaje del marketing se convierte en el eje interpretativo de las relaciones de ese poder, encubriendo las.
- ❖ Es relevante notar que no debemos tomar con ingenuidad e inocencia el lenguaje aparentemente neutral que nos propone el vocabulario del marketing para interpretar relación de poder en el ámbito empresarial.
- ❖ Existe un especial modo de atenuar o relativizar la existencia del racismo.

La discriminación de género: privilegiadas y discriminadas

A pesar de los avances que van logrando las mujeres, no alcanzan niveles de igualdad en el ámbito empresarial: son **relativamente pocas las mujeres que acceden a los puestos de alta dirección en las empresas**, a pesar de que cada vez alcanzan mayores niveles educativos (terminan la universidad, maestrías, etc).

- La gran mayoría de puestos gerenciales son hombres (PERO LA GRAN MAYORÍA)

¿Por qué es difícil para las mujeres escalar posiciones más altas en el ámbito empresarial?

- ❖ Corporaciones son imaginadas como “instituciones masculinas” con culturas organizacionales del “tipo gladiador” ¿Qué es eso? Es una batalla por el éxito personal pero basado en quién trabaja más. Y el hacer eso, dejas tu familia, tus intereses, tu vida. Al final de eso, la gente que se queda es aquellos que no le ven nada más a la vida que el trabajo (la familia son wbd).

Entonces manito... que procede?

Cuando la pareja es joven desarrollan diversos modelos de organización del cuidado de los hijos y/o del hogar.

Casos:

1. La esposa se ocupa exclusivamente del hogar = es responsable del éxito profesional del marido (como que le cuida la espalda, se ocupa de todo, etc)
2. El cuidado se plantea como una actividad de ambos (padre y madre) con la ayuda de nanas, empleadas y cunas especializadas. (Solo accesible para gente con plataza)
3. La pareja cuenta con algún apoyo familiar.

Otras explicaciones (excusas/estereotipos):

- La antigua (en los 70's): Los estereotipos le impiden tener éxito a las mujeres. (Sin embargo, esto cambia o varía dependiendo de la edad de los gerentes ya que entre más jóvenes los gerentes suelen tener mentes muchos más abiertas)
- Explicaciones de orden biológico: Estudios en los 90's "indicaban" que hombres y mujeres tenían concepciones sobre el éxito personal por naturaleza.
 - ◆ Hombres: Prefieren trabajos donde hay ganadores y perder y donde existía una persona a cargo "el capitán".
 - ◆ Mujeres: Tareas en las que intervenía un grupo pequeño, unido y sin competencia = mujeres deben orientarse al cuidado o el apoyo.

Modelos de mujer gerente en Latinoamérica

Modelo tradicional o la supermujer	La que prioriza su carrera profesional, posponiendo o renunciando a su desarrollo familiar	La que sostiene una "carrera ajustada"
Que mezcla lo laboral y lo familiar, lo que significa estrés, culpa y cansancio	Estas suelen ser mujeres que deciden no tener hijos o las que deciden quedarse solteras	La que trabaja y deja a los hijos al cuidado de nanas.

Datazo: Las ocupaciones de investigador o profesor concentran significativamente más mujeres por la flexibilidad de los horarios.

La discriminación laboral por género ya no se da especialmente en el reclutamiento, asignación de puestos o evaluación del desempeño, **sino en los ascensos**.

Para que la mujer ascienda tiene que organizar, priorizar y planificar.

Puntos a evaluar:

- Tanto el lugar como el giro de la empresa es una variable para ver si se favorece o no a la mujer en la empresa.
- Muy pocas empresas, según un estudio de la DBM, realizan esfuerzos o consideran la diversidad de género como un tema prioritario.
- El tipo de vínculos que se pueden establecer entre las mujeres dentro de las propias empresas.
- **El ciclo de la etapa reproductiva** en la que se encuentran las mujeres y su estado civil:

- ◆ Mujeres casadas con hijos pequeños = Mayor dificultad en empresa tradicional (tienen que cuidar a sus hijos)
- ◆ Mujeres jóvenes = Mayor dificultad en ámbito empresarial (ellas tienen probabilidad de casarse y tener hijos)
- ◆ Solo las de “corazón de hombre” (las que ya no dan hijos o no quieren) pueden desempeñarse como si fueran hombres.

¿Y el matrimonio?

El matrimonio, para las mujeres, no es visto como algo bueno o malo, mientras no se tenga hijos. PARA LO HOMBRES, el matrimonio es incluso percibido como bueno porque tendrán el apoyo de su mujer o familiar y además tendrán el incentivo de mejorar (concentrarse) porque tienen una familia que mantener.

Cuadro 3
Nivel de dificultad para desarrollar la línea de carrera deseada
según sexo, estado civil y tipo de empresa

	Casados/as		Solteros/as	
	Empresa tradicional	Empresa moderna	Empresa tradicional	Empresa moderna
Mujeres	Regular	Poca	Mucha	Muy poca
Hombres	Ninguna	Ninguna	Alguna	Ninguna

¿Quiénes tienen la peor parte de todo (ya las más saladas)?

Las que tienen puestos medios u operativos = son vistas de reemplazables e intercambiables.

Por otro lado, están las ejecutivas que son consideradas valiosas o difícilmente reemplazables, ahí el tratamiento resulta más comprensivo de parte de algunas empresas.

El tiempo...

- ❖ Mujeres: Tienen menos intermedios, se esfuerzan por terminar todo antes o la tiempo para ir a sus casas. Ellas viven la familia y el trabajo a la vez.
- ❖ Hombres: Tienen un horario más ordenado y menos exigente (se quedan un poco más de tiempo si pueden porque simboliza “mayor compromiso”). Ellos separan los días de semana trabajo y los fines con la familia.

Los unos y los otros: Lo discursos sobre la discriminación racial

Calificar a los peruanos en razas no se muestra ni natural ni fácil. Las categorías raciales son más bien representadas como inestables y contextuales (alteridad: varía según la comparación de las personas).

En cuanto a este tipo de discriminación, se busca ocultarlo o no evidenciarlo ya que no tiene como ningún tipo de justificación.

Los discursos raciales:

- Se suele plantear el “aquí no existe el racismo, pero si lo he visto en otro lao”, “la sociedad es racista, pero no existe una política racista en la empresa”, “la empresa no es racista, aunque hay jefes racistas”
- Son más fuertes o predominan más que el sexismo.

Constataciones

1. La sociedad limeña es racista “aunque cada vez menos”. “Existe racismo entre líneas. como en cualquier lugar de la clase alta peruana”.
 - a. Políticamente no es correcto ser racista pero igual se da.
 - b. Las prácticas racistas o ancladas en el nivel socioeconómico no han desaparecido de las empresas , sino que existen camufladas
2. Se prefiere para el trabajo “externo” a los blancos, así no sean los más capaces y este tipo de racismo se esconde tras el marketing, es decir, esto se hace por el “tipo de gente” al que se dirige.
3. Lo socioeconómico también es decisivo (networking) para lograr grupo homogéneos (GCU). Se toma en cuenta al club al que pertenece la persona y a la universidad donde estudió

El nivel socioeconómico: “Pocas veces sube gente de abajo”

Los tratos son diferentes según el nivel socioeconómico.

- Nivel socioeconómico alto: Ventaja
- Nivel bajo o medio: Menos ventaja.

Algunos giros empresariales son más sensibles que otros con relación a las diferenc

¿QUE HAY CON LAS UNIVERSIDADES?

A pesar de que las oficinas de Recursos Humanos intentan incluir a personas de diferentes niveles socioeconómico, se rechazan postulaciones debido a las universidades de procedencia.

Algunos argumentan que existe una correlación entre

- El nivel socioeconómico y el nivel educativo
- El nivel socioeconómico y la raza

Conclusión: La gente con plata tendrá buena formación y fenotipos blancos. Por otro lado, la gente sin plata no tendrá buena formación académica y tendrá fenotipos “no blancos”.

El papel de las universidades de procedencia parece ser fundamental para identificar a la personas que accede a trabajar a una empresa

- En muchos casos se hacen filtros por universidades top (tú no te preocupes que estás en la de Lima, preocúpate por aprobar)

Frente a la práctica de seleccionar a las personas que laboran como ejecutivos o empleados de mando medio por el nivel socioeconómico de origen, encontramos 2 posiciones.

<p>Crítica: Es importante que se rompan esquemas y que “gente de muy abajo” esté “subiendo”</p>	<p>Condescendiente: Si se discrimina por niveles socioeconómicos, pero hay lugar para todos”.</p> <p>Las “varas”, preferencias y favoritismos no han desaparecido y menos si hablamos de puestos donde se implica contacto con el público.</p> <p>Los jóvenes de universidades “top” saben que sus cuerpos son un capital en el que tiene que invertir. “Dar una buena imagen”. Así que gastan en ropa y tratan de mantenerse en una imagen burguesa (higiene, buen físico, etc)</p>
--	---

La orientación sexual: “Es un tema tabú”

No hay nada que diga que no se puede, incluso se dice que en casi todas las empresas existen trabajadores homosexuales. Sin embargo, se prefiere dejarlo en privado y no comentarlo en caso de que sea así.

Pese a que la tolerancia respecto al tema es mayor que antes, todavía parece preocupar el hecho de que por serlo te despidan o no sean incluidos en los trabajos de equipo.

Existe un tipo de rechazo por la diversidad por lo que se prefiere la homogeneidad incluso en el aspecto sexual en las empresas.

Asimismo, se presenta, como así decirlo, la homosexualidad en forma de burlas o sospechas. Ejemplo: Se generan rumores, bromas con gestos, ademanes afeminados pero no se declara nada.

Discriminación por edad: “La vida laboral de la persona es muy corta”

Las empresas ahora buscan ese **ideal de juventud**. Por ello se les da la facilidad de que obtengan títulos universitarios (varios) y esto ha fomentado una generación de jóvenes más especializados y calificados a edades tempranas.

PEROOOO... ellos no tienen igual la experiencia de los años

Los jóvenes, según el punto de vista empresarial, son más baratos, con gran capacidad de adaptación y dispuestos a largas e intensas jornadas de trabajo.

No se les otorga las mismas oportunidades independientemente de las edades

- La vida laboral en una empresa ahora acaba muy temprano
- Te “jubilan” antes de tu edad de jubilación

Síntesis (conclusión)

La discriminación se vividas de modo holístico (en conjunta). Se separa para analizarlas, pero al fin y al cabo todo es un conjunto.

- ❖ La discriminación se visualiza en el cuerpo/la apariencia.
- ❖ Se acentúa o modifica según las características de la persona.

ESO SÍ, la discriminación hacia las mujeres ha disminuido pero se ve que la de edad, nivel socioeconómico e identidad sexual se encuentra más presente (pese a que no se habla tanto)

¿Cómo afecta la discriminación a las empresas?

- ❖ Le resta rentabilidad a las empresas
- ❖ Genera un mal clima laboral debido a la discriminación presente.
- ❖ Genera una mala imagen corporativa interna y externa

¿Solución?

Frente a este problema se señala que es responsabilidad de las empresas y sus líderes involucrarse en políticas que transformen la inequidad.

Asimismo, para otro grupo de entrevistados, el Estado debería alentar la no discriminación en las empresas y hacerlo una obligación.

Es un desafío total revertir la exclusión social en las empresas.