

EMPLEADOS, MUJERES DE OFICINA Y LA CONSTRUCCIÓN DE LAS IDENTIDADES DE CLASE MEDIA EN BOGOTÁ, 1930-1950.

Abel Ricardo López Pedreros¹
Universidad de Maryland, College Park,
USA

Resumen:

Este artículo es un primer acercamiento a la formación histórica de las identidades de clase media durante el siglo XX colombiano. Mirando el caso de Bogotá este ensayo sostiene que la formación del *discurso moderno* de los años 1930s y 50s produjo un sector de servicios como espacio *generizado* y de clase en el cual nació históricamente la idea de clase media. Se explora, además, cómo esta formación culminó con la creación de dos sujetos sexuados o *generizados*—el empleado y el ángel de oficina—que personificaron la formación de la idea de clase media. Por último, se observa cómo los hombres y mujeres que entraban a participar en el sector de servicios articularon estas creaciones históricas (la del empleado y el ángel de oficina) para dibujar, (re)definir y conceptualizar *sus* heterogéneas y contradictorias identidades de género y clase, para así poder concebirse, llamarse, actuar y comportarse como clase media.

Palabras Claves: Colombia - Historia - Siglo XX, Clase Media, Género, Clases Sociales.

Abstract:

Employees, women office workers, and the construction of middle class identities in Bogotá, 1930 - 1950

This article is a first approach to historicize the formation of the middle class in Colombia during the 20th century. By looking at Bogotá this article argues that configuration of the *modern* discourses taking place in the 1930s and 1950s in Colombia created an imagined service sector (the office) as gendered and classed space(s) in which a specific idea of the middle class was born historically. More specifically, it discusses how the very process of creation of this imagined service sector simultaneously formed two gendered and classed subjects: *el empleado* and *el ángel de oficina*. Finally, it inquires on how those women and men entering into the service sector articulated these historical figures to carefully draw, elaborate and (re)define multiple, heterogeneous, diverse and highly contradictory identities in their effort to call, (re)define, conceive themselves as middle class.

Key words: Colombia - History - XX century, Middle Classes, Gender, Social Classes.

¹ Una primera versión de este artículo fue presentada en el XII Congreso de Historia en Popayán. Quisiera agradecer a Luz Gabriela Arango, Mauricio Archila, Linda Arnold, Barbara Weinsten, John Green, Justo Ulloa y Mary Kay Vaughan. Sus comentarios críticos mejoraron ampliamente el ensayo.

No sabe lo difícil que es ser clase media. Es cuestión, no sé... todos los días usted tiene que alimentar su estatus. Menos mal que... mire yo le agradezco a Dios que mis padres me educaron como una mujer de clase media y me case con un hombre de clase media. Usted sabe, las motivaciones, la educación, las diferencias con la gente...eso se puede ver en cualquier lado. Ser clase media, me parece, es un privilegio. No somos ni ricos porque nos enloquecemos por el dinero. Aunque usted no lo crea la obsesión por el dinero le trae problemas morales. Tampoco somos pobres, porque somos lo que somos; es algo difícil de explicar, pero no es algo que pasa de la noche a la mañana. Créame, Yo no podré tener pero nada en el bolsillo, ni un peso, pero siempre he sido de la clase media, y siempre lo seré. Mire a mi hijas, les hemos [mi esposo y yo] enseñado a ser clase media. Eso sí, ha sido difícil pero creo que hemos salido bien librados.²

En 1938 Augusto Morales Pino escribió una novela titulada *Los del Medio*. En esta obra se habla de las experiencias de algunos hombres y mujeres que trabajaron como empleados, secretarías, mujeres de oficina durante la primera parte del siglo XX en Colombia. La historia relata la manera como ellas y ellos entendieron su trabajo, sus frustraciones laborales, sus sueños sociales y las interminables discusiones para definir su posible lugar en una sociedad cambiante. Así por ejemplo, en un pasaje se cuenta que dos hermanos de nombres Enrique (empleado) y Cecilia (una mujer de oficina) estando en su lugar de trabajo (oficina) solían recordar episodios de su rutina laboral. Enrique le contaba a su hermana que se sentía frustrado por no poder casarse “con una mujer de la clase alta.”³, puesto que estas “mujeres eran de otro mundo: ellas eran ricas.” Y él no tenía nada que ofrecer más que su amor, su trabajo y la experiencia de la vida. Cecilia, quien prestaba mucha atención a tan importante cuestión, le aconsejaba a su hermano que no se preocupara ya que “estas mujeres no son mujeres de verdad,” pues, ella insistía, en que “las mujeres de verdad son aquellas que trabajan para vivir y...quieren ser algo en la vida.” Enrique respondió a estos consejos diciendo: “Lo sé...la plata no lo es todo en la vida” y entonces concluyó que no debería estar preocupado por esto sino más bien por “conseguir a alguien de [su] propio estatus social.” Cecilia, a su vez, no sólo lo felicitó por tomar tan buena decisión, sino que además le dijo “muy pronto encontrarás a una mujer de verdad, a una mujer de clase media para ti, un empleado de clase media.”

Habrán historiadores que fácilmente desearían este pasaje arguyendo su evidente esterilidad para un posible análisis de la formación de las identidades

² Consuelo Fernández, entrevista del autor, Bogotá, Julio del 2000, Grabación magnetofónica.

³ Augusto Morales Pino, *Los del Medio*. Bogotá: Editorial ABC, 1938, pp. 135-136

de clase media en Colombia. Es más, estos relatos no serían más que una evidencia fehaciente de la cursilería con la que Morales Pino describió las experiencias de *Los del Medio*. Una lectura profunda de este pasaje, sin embargo, nos permite formular preguntas cruciales para historiar la constitución de las identidades de clase y género durante la primera parte del siglo XX en Bogotá. ¿Cómo surgió—y qué significó—el concepto de clase media durante la primera parte del siglo XX en Colombia? ¿Cuáles fueron las razones históricas y las condiciones discursivas para que Enrique y Cecilia—como sujetos históricos—empezaran a (re)definirse e imaginarse simultáneamente como empleados / mujeres de oficina y hombres/ mujeres de clase media? En ese entonces, ¿qué significó para empleados como Enrique *actuar como hombre de clase media y ser parte de ella*? ¿Qué significó para Cecilia *comportarse como mujer de clase media*? ¿Cómo se constituyeron estas identidades?

Como parte de un proyecto más amplio, este artículo ofrece algunas respuestas a estos interrogantes.⁴ En particular, argumento que la formación del *discurso moderno* de los años 30 y 50 produjo un sector de servicios —y su contraparte retórica, el sector industrial—como espacio de género y de clase,

⁴ Tanto en la historiografía colombiana en particular como Latinoamericana en general las historias de la clase media no solamente no han estado en el centro del estudio histórico sino que además han sido negadas como tema de investigación histórica. Desde las visiones positivistas de principio del siglo XX, pasando por las teorías modernización al igual que las dependentistas y marxistas llegando hasta las más recientes aproximaciones postcoloniales y post modernistas el análisis histórico ha sido entendido a través de la dicotomía entre los oprimidos y opresores, los de abajo y los de arriba, elites y masas, ricos y pobres, capital y trabajo, subalternos y elites. Particularmente en América Latina estas representaciones bipolares para entender la historia han sido reforzadas por la idea de que la clase media siempre ha tendido a desaparecer—o no ha existido históricamente en comparación con otras partes del mundo. Si bien un análisis serio de estas problemáticas escapa a los límites de este artículo, vale la pena advertir que lo que se requiere no solo es un análisis historiográfico de la clase media, si no más bien una genealogía del concepto de clase media en el cual historiadores y científicos sociales han jugado un papel preponderante en la misma definición del concepto. Para Colombia véase: Luis López de Meza, *La Clase Media en Colombia*. Bogotá: Banco de la República, 1932; *Tres Estudios Sobre la Clase Media en Colombia*. Luis López de Meza (editor). Bogotá: Banco de la República, 1952. También véase Nicolás Buenaventura, *La Proletarización de los profesionales y los sectores medios*. Bogotá: Ediciones Suramericana, CEIS, 1985. Para un balance historiográfico sobre la clase media en América Latina, véase: Michael Jiménez “The Elision of the Middle Classes and Beyond: History, Politics and Development Studies in Latin America’s ‘short twentieth century’” en *Colonial Legacies: The Problem of Persistence in Latin America History* Jeremy Adelman (ed). New York y Londres: Routledge Press, 1999, pp. 199-238. Los estudios históricos sobre la formación de las identidades sociales y políticas en Colombia se han centrado en la clase obrera. Como ejemplo véase Mauricio Archila *Cultura e identidad Obrera, 1910-1945* Bogotá: Cinep, 2002. También su balance historiográfico: “Historiografía sobre los movimientos sociales en Colombia. Siglo XX,” en *Historia final del milenio*, Bernardo Tovar (comp.). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 1995, pp. 251-321; y el comentario de Michael Jiménez quien propone, en mi opinión, un nuevo entendimiento de las identidades sociales y políticas para la mitad del siglo XX colombiano: “En el taller del historiador. Comentario a la historiografía sobre los movimientos sociales en Colombia. Siglo XX.” En Bernardo Tovar (comp.), op.cit., pp. 353-

en el cual nació históricamente la idea de clase media. Exploro, además, cómo esta formación culminó en la creación de dos sujetos sexuados o generizados— el empleado y el ángel de oficina— que personificaron la formación de la idea de clase media. Por último, observo cómo los hombres y mujeres que entraba a participar en el sector de servicios articularon estas creaciones históricas (la del empleado y el ángel de oficina) para dibujar, (re)definir y conceptualizar *sus* heterogéneas y contradictorias identidades de género y clase, para así poder concebirse, llamarse, actuar y comportarse como clase media.

Empleados y Ángeles de Oficina: El sector de servicios como construcción histórica de género y clase.

Es bien sabido que Colombia sufrió varios procesos de cambio entre los años 30 y 50. La industrialización y la urbanización permitieron el surgimiento de nuevos órdenes sociales. El país vivió un rápido crecimiento poblacional y los cambios demográficos en Bogotá y en otras ciudades colombianas comenzaron a transformar el país “rural.” Diferentes industrias como el café y las manufacturas atestiguan la creación de nuevos espacios laborales. Sin embargo, los historiadores no han puesto mucha atención a un proceso histórico que acompañó y moldeó significativamente los procesos arriba mencionados: el nacimiento y la expansión del sector de servicios (comercio, sector público y transportes). Esta expansión respondió, primero, a la mayor intervención estatal (creación de entidades gubernamentales como el Banco de la República, la Contraloría General de la República, varios ministerios, bancos, oficinas postales y escuelas) y segundo, al acentuado declive del sector agrícola entre los años 30 y 50.⁵ Esto no quiere decir, sin embargo, que

366. Así mismo, poco se ha hecho para entender la formación histórica de las identidades de género durante el siglo XX colombiano. Esta es una primera aproximación para entender a las mujeres y a los hombres como sujetos históricos sexuados o generizados. Para un estado de la cuestión véase Mara Viveros “Los estudios sobre lo masculino en América Latina: Una producción teórica emergente.” *Nómadas*, No. 6, pp. 55-67. De la misma autora véase *De Quebradores y Cumplidores: Sobre hombres, masculinidades y relaciones de Género en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2002. Luz Gabriela Arango “La clase obrera tiene dos sexos: avances sobre los estudios latinoamericanos sobre género y trabajo”, *Nómadas*, No. 6, 1997. Véase: Luz Gabriela Arango y Mara Viveros, *Género e identidad, ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Bogotá: Tercer Mundo Editores y Uniandes, 1995. Y Norma Fuller, *Dilemas de Feminidad: Mujeres de clase media en el Perú*. Lima: Fondo Editorial PUC, 1993. De la misma autora *Identidades masculinas: varones de clase media en el Perú*. Lima: Fondo Editorial PUC, 1997.

⁵ Véase Contraloría General de la República, *Censo Generales de Población*. Bogotá: Ediciones Contraloría, 1942; Véase también, Carmen Elisa Florez Nieto, *Las Transformaciones sociodemográficas en Colombia durante el siglo XX*. Bogotá: Banco de la República y Tercer Mundo Editores, 2000, pp. 116-117; Alberto Pardo, *Geografía Económica y Humana de Colombia*. Bogotá: Ediciones Tercer Mundo, 1972, pp. 85-87 y Contraloría General de la República, *Censos Generales de Población*. Bogotá: Ediciones Contraloría, 1951, p. 43. A

la expansión del sector de servicios fuese simplemente más importante que el proceso de industrialización en Bogotá durante la primera mitad del siglo XX. Por el contrario, soy de la opinión de que tanto la industrialización como la expansión del sector de servicios fueron procesos paralelos que se constituyeron simultáneamente a través de la creación de diferentes significados antagónicos de lo que era el sector industrial y el sector de servicios.⁶

Entonces, y quiero ser claro en este punto, el nacimiento y formación de las identidades de clase media no fueron solamente, como podría pensarse, un resultado automático o natural del aumento de puestos de trabajo en el sector industrial y la diversificación del mercado laboral en el sector de servicios durante la primera mitad del siglo XX. El proceso de creación de estas identidades no nació simplemente como una expresión transparente de las cambiantes condiciones estructurales y mucho menos fue solamente el reflejo de los cambios socioeconómicos del inicio del periodo *moderno* (con la aparición de la llamada sociedad de masas). Aunque estos cambios fueron cruciales, el nacimiento de las identidades de clase media dependió de la formación de conceptos de género y clase (entre otros) que ayudaron a moldear las interpretaciones y la inteligibilidad de cambios estructurales tales como la diversificación del mercado laboral, nuevas condiciones socioeconómicas, nuevas condiciones de existencia social (urbanización, desruralización, crecimiento poblacional) y, sobre todo, de la creación antagónica entre el sector industrial (léase la fábrica) y el sector de servicios (léase la oficina). Entonces, el discurso *moderno* constituyó un sector de servicios—visa-a-vis una construcción imaginada del sector industrial—como un terreno habitado por dos sujetos específicos (históricos) con ciertos rasgos y características de clase y género: *el empleado* y *el ángel de oficina*. En la definición—y formación—de estos sujetos nació y empezó a tomar forma históricamente la idea de clase media.

Específicamente, empleadores, empresas de servicios, y oficinas gubernamentales de Bogotá establecieron una serie de políticas de personal, requisitos de trabajo y políticas de contratación que crearon un espacio de género en el cual *El empleado* como sujeto sexuado, personalizó los “rasgos masculinos” que se deberían tener para trabajar en las oficinas. Así, una de

principio de los años cuarenta en Bogotá 2.500 empleados trabajaban en oficinas. En el sector privado, este número alcanza 3.500 empleados. Véase: Rafael Moreno-Viera, “Situación económica de las clases medias,” en *Mes Financiero Económico*, No. 6-7, Bogotá, 1946, pp. 29-41. Otra fuente publicada por la Contraloría General de la República muestra que las mujeres alcanzaron el 33% de la fuerza laboral en el “sector de los empleados”. Véase Contraloría General de la República, *Las Condiciones económico sociales de la clase media en Bogotá*. Bogotá: Ediciones Contraloría, 1946, pp. 32-35.

⁶ Luis Cuervo y Samuel Jaramillo, *Urbanización Latinoamericana*. Bogotá: Escala, 1993, p. 211.

las primeras distinciones de género y clase creadas por el sector de servicios fue la diferencia concebida entre el trabajo manual, directamente asociado con los obreros (sector industrial) y el trabajo mental.⁷ Por medio de varias disposiciones, en especial la *Ley del empleado* en 1936, el gobierno municipal y las diferentes empresas de servicios dibujaron cuidadosamente las diferencias entre “aquellos que trabajan en fábricas y aquellos que trabajan en oficinas.”⁸ Los empleados del sector de servicios fueron definidos como “aquellos hombres que desarrollan y ejercitan el deseado trabajo mental e intelectual.”⁹ En contraste con “aquellos hombres perezosos, irresponsables que trabajaban en las fábricas,”¹⁰ a los empleados se les consideraba con “habilidades para el trabajo mental, con suficiente moralidad, sentido de responsabilidad, buen trabajo, paciencia, racionamiento, lealtad, honestidad y buen espíritu.”¹¹ De la misma manera, en un estudio publicado por la Contraloría General de la República a principios de los años 40 y “dirigido a [sus] empleados,” configuró una serie de “diferencias masculinas entre los obreros y los empleados.” De acuerdo con el mencionado estudio, el primer rasgo para ser y actuar como un “empleado de verdad, un hombre de los servicios,” era trabajar en una oficina ya que esto “exalt[aba] las cualidades masculinas, [tales como] habilidad laboral, habilidad mental, independencia y autonomía personal.” Sólo así, el mencionado estudio advertía, los hombres de verdad (i.e. empleados) podrían “diferenciarse ampliamente [de] aquellos obreros que trabajaban en el desorden de la fábrica con sólo objetivo de embruteserse...[sic]”¹².

Así mismo, las diferentes hojas de vida, entrevistas de trabajo y estudios laborales muestran que el sector de servicios construyó la idea del jefe del hogar y proveedor como una de las rasgos principales para diferenciar y

⁷Vale la pena advertir que otros análisis sobre la clase media en América Latina arguyen que la imaginada diferencia entre trabajo mental y trabajo manual fue solamente entendida en términos de clase. Sin embargo, como mostraré más adelante esta construcción fue también entendida históricamente en términos de género precisamente porque configuró una serie de diferencias entre hombres. Véase los excelentes estudios de David Parker, *The Idea of the Middle Class: White-Collar Workers and Peruvian Society, 1900-1950*. University Park, PA: University of Pennsylvania Press, 1998, pp. 22-64; Brian Owensby *Intimate Ironies: Modernity and the Making of the Middle Class in Brazil*. Stanford, California: Stanford University Press, 1999, pp. 47-99.

⁸ Roman Pérez Hernández, *Codificación del trabajo, manual del obrero, manual del empleado, manual del patrón*. Bogotá: Editorial Minerva, 1934, p. 54. Colombia, *La ley del empleado*. Bogotá: Editorial Minerva, 1936, p. 7. Ernesto Hernstandt, *El derecho de los empleados. La carrera administrativa* Bogotá: Editorial Ferrine, 1939.

⁹ Colombia., op cit., *La ley del empleado*, p. 7

¹⁰ *Ibid*

¹¹ *Ibid*

¹² Contraloría General de la República, *Cartilla de empleados*. Bogotá: Ediciones Contraloría, 1942, pp. 15,17,23.

distinguir aquellos “empleados, hombres de verdad, hombres del servicio y los obreritos. “Un hombre de verdad” (i.e. empleado) era aquel que “apoyaba la familia, se desvivía por encontrar una dedicada y amorosa esposa, y tenía una hermosa parejita de hijos.”¹³ Es más, el empleado debía actuar con la debida “masculinidad” no sólo porque tenía que ser el jefe del hogar y el proveedor sino que, y quizás más importante, porque los hombres de verdad “*disfrutaban* el ser buenos padres y esposos.”¹⁴ A diferencia de los obreros que fueron imaginados como aquellos que “difícilmente podían llevar a cabo tales tareas de un hombre de verdad,” pues, se argumentaba, ellos tendían a “no tener éxito varonil, a hacer las familias infelices,” los empleados se dedicaban a cultivar su “hombría” y su masculinidad a través de un dedicado interés por la “felicidad familiar.”¹⁵ De manera que estas distinciones de clase y género fueron pensadas no sólo como meros requisitos laborales para trabajar en las oficinas, sino que fueron construcciones históricas que moldearon la configuración de una otredad constitutiva (i.e. obreros, sector industrial, fábricas) que permitieron el nacimiento y la formación de unos sujetos sexuados o generizados que trabajarían en las oficinas y en el sector de los servicios.

De la misma manera, la representación de los empleados como sujetos sexuados estuvo constituida por otro antagonismo relacional: el ángel de oficina.¹⁶ Contrario a lo que estamos acostumbrados a pensar, las mujeres no estuvieron “ausentes” de la formación histórica del sector de servicios. Es más, a través de diferentes fuentes tales como los estudios de personal, hojas de vidas, memorandos, evaluaciones de personal, políticas de contratación y en general las políticas laborales, se sabe que empleadores y empresas de servicios dedicaron bastante tiempo en concebir—y a veces celebrar—la participación y los roles que podían jugar las mujeres en la oficina. Sin embargo, esto no puede llevarnos a concluir fácilmente que en el sector de servicios la mujer tuvo un visible rol social y político en comparación con otros momentos históricos o a diferencia de otros sectores de la sociedad. Por el contrario, lo que necesitamos indagar, y es lo que intento hacer en las

¹³ Archivo Contraloría General de la República, Caja: Selección de personal, Carpeta 2: Políticas de selección de empleados, 32, 1940, Escrito a máquina. De ahora en adelante se cita ACGR. Véase también Contraloría, op., cit., *Cartilla de empleados*, p. 45.

¹⁴ *Ibid.*, 48-49. Destacado mío.

¹⁵ *Ibid.*.

¹⁶ Una fuente publicada por la Contraloría General de la República mostró que las mujeres alcanzaron el 33% de la fuerza laboral en el “sector de los empleados.” Además se decía: “Que sería de nuestras oficinas sin esas mujeres, esos ángeles de oficina.” Véase Contraloría General de la República, *Las Condiciones económico sociales del la clase media en Bogotá*. Bogotá: Ediciones Contraloría, 1946, pp. 32-35. También véase ACGR Caja 15, carpeta: D47, “La mujer, la esposa del empleado,” 43, 1946. Véase como punto de comparación Bárbara Weinstein “Inventing ‘a Mulher Paulista’: Politics and the Gendering of Brazilian Regional Identities in the 1932 Sao Paulo Revolution.” Manuscrito en mi poder.

siguientes páginas, es cómo, de qué manera se habló y qué lenguaje se utilizó para entender los roles de las mujeres que incrementaban su participación en la oficina durante los 30 y los 50.

Entonces, los empleadores del servicio a través de esta diversidad de fuentes crearon otro sujeto sexuado y de clase: *El ángel de oficina*. Esta construcción antagónica fue crucial para definir—y redefinir constantemente—el sector de servicios como un espacio *masculino* (i.e. el empleado). Así, los ángeles de oficinas eran aquellas mujeres que exaltaban la noción de esposas como “ayudantes” de los “verdaderos hombres que trabajan en la oficina.” Ellas eran “mujeres excepcionales” que “detrás” de los empleados se encargaban de la limpieza de la casa, la nutrición, la moral y la rectitud de los hijos, la armonía y la coordinación de las relaciones sociales dentro del hogar. Sólo si las esposas hacían su trabajo y cumplían sus obligaciones a cabalidad, los empleados podrían sentirse y actuar como “hombres de verdad.”¹⁷ Las publicaciones de los empleados y diferentes magazines de circulación en la esfera laboral repetidamente anunciaban talleres y clases para edificar “familias felices” y mantener “la santidad del hogar.” En estas clases y talleres, la idea era imaginar al empleado como hombre y jefe del hogar mientras que el ángel de oficina se le representaba como mujer y esposa. Esto aseguraría tanto la masculinidad de los empleados como el “éxito” del estatus de clase media.¹⁸

Los ángeles de oficina deberían, además, mostrar sus imaginados atributos femeninos dentro de un distinguido espacio familiar. Por lo tanto, empleadores construyeron e imaginaron la oficina—vis-a-vis una imaginada noción de la fábrica como espacio laboral—como un terreno regido por las relaciones familiares en donde los ángeles de oficina “no trabaj[arían] jamás,” sino que solamente “ayuda[rían]” a la familia de los empleados. En contraste con las obreras quienes *trabajan* en un lugar moralmente descuidado y hasta “poco femenino,” los ángeles de oficina *ayudarían* en el espacio laboral. Más aún, estos ángeles de oficina en vez de abandonar sus hogares y familias como

¹⁷ Archivo de la Personería de Bogotá, caja: selección de personal, carpeta 32, “políticas de selección de personal” 31, 1940. De ahora en adelante se cita APB.

¹⁸ Véase, Contraloría General de la República, *El hombre trabaja, la mujer sostiene*. Bogotá, Ediciones Contraloría, 1946, pp. 31-33; ACGR Caja 15, carpeta: d47, “La mujer, la esposa del empleado,” 43, 1946. Ver Zandra Pedraza *En cuerpo y alma: Visiones del progreso y la felicidad*. Bogotá: Universidad de los Andes, 1999. Javier Sáenz Obregón, Oscar Saldarriaga, Armando Ospina, *Mirar la infancia: pedagogía, moral y modernidad, 1903-1946* Bogotá: Colciencias - Ediciones Foro Nacional por Colombia - Editorial Universidad de Antioquia, 1997. Y Oscar Calvo y Marta Saade *La ciudad en cuarentena”: Chicha, patología social y profilaxis*. Bogotá: Ministerio de Cultura, 2002. En estos trabajos se ignora como los diferentes discursos *modernos* sobre pedagogía, ciencia, y educación no solo formaron sujetos sino también sujetos y cuerpos sexuados..

“usualmente pasa[ba] con las mujeres de nuestra clase obrera,” sólo viajarían de una familia real a otra imaginada—la oficina. Es más, el ángel de oficina se podía transformar, “sin que nadie lo notara”, de “la madre del hogar [a] la madre de la oficina.” Como lo dijo un empleador en 1946: “es sorprendente ver cómo nuestros ángeles de oficina ayudan a edificar familias en nuestras oficinas sin ni siquiera dejar las de su propiedad.”¹⁹

De esta manera, la construcción del sector de servicios como un espacio masculino y su íntima relación con la creación del ángel de oficina como esposa o madre, borró—o por lo menos oscureció—la participación crucial de la mujer como empleada o trabajadora del imaginado sector de servicios. Y aunque durante el periodo de entreguerras las mujeres incrementaron su rol en la fuerza laboral en el sector de servicios, y su presencia fue algunas veces celebrada, su participación como trabajadoras o empleadas en los trabajos de oficina fue virtualmente desconocida porque, como lo dijo un empleador en los años 40, “nunca se *contrató* trabajadoras para trabajar [sic] en las oficinas, solo se tuvo ángeles de oficina”²⁰ que “milagrosamente” convertirían el espacio laboral (i.e. la oficina) en una simple extensión del hogar.

Así, los ángeles de oficina deberían ser “mujeres divinas que [harían] de la oficina una gran familia.”²¹ Los empleadores y empresas de servicios siempre las imaginaron como mujeres que podía personificar las obligaciones de esposa y madre dentro del ámbito familiar de la oficina. Al no trabajar podían diferenciarse de aquellas “mujeres trabajadoras” que se caracterizaban por ser “agresivas, perezosas, sin capacidades femeninas de su propiedad” y que permanecían en el peligroso, desordenado, espacio laboral de la fábrica imaginado como “poco o nada femenino.”²² Sólo así, los ángeles de oficina podían mostrar la deseada feminidad y clase, pues eran ellas “y nadie más” quienes tenían las capacidades de *ayudar* en las oficinas mostrando “las obligaciones más importantes de cualquier mujer: servicio, paciencia, amabilidad, simpatía, belleza, caché y diferencia.”²³ Es claro, entonces, que el ángel de oficina fue una creación de género que constantemente celebró la autoridad moral, el heroísmo, la ayuda laboral—y nunca el trabajo—dentro del ambiente familiar de la oficina sin arriesgar su imaginado estatus de clase y sin

¹⁹ ACGR, caja 19, carpeta D41, “La mujer, la esposa del empleado,” 43, 1943. Véase también: ACGR, Caja: Selección de personal, fólder 7, informes confidenciales de selección, 31, 1940

²⁰ *Ibid.*

²¹ ACGR, caja: selección de personal, fólder 2, “políticas de selección de empleados,” 46, 86, 1940.

²² *Ibid.*, p. 21.

²³ ACGR, Caja: Selección de personal, fólder 7, informes confidenciales de selección, 22, 1940.

transgredir sus asignados roles de género, pues el ángel de oficina tan solo debía viajar del hogar a la oficina familiar.²⁴

Podemos concluir, entonces, que la participación de las mujeres en la esfera “pública,” y particularmente en el sector de los servicios, no significó automáticamente, como a primera vista podría pensarse, la expansión de grandes espacios para el cuestionamiento de las construcciones de género. Como veremos más adelante, el abundante lenguaje con el cual se entendió la presencia de la mujer en la oficina y creó el ángel de oficina también permitió la posibilidad de crear otras identidades de género y clase que, de alguna manera, desafiaron—pero también reconfiguraron—jerarquías de género y clase. Es claro, sin embargo, que la participación de las mujeres en la diversificación de los puestos de trabajo en los sectores de los servicios no necesariamente cuestionó los roles *tradicionales* de madre y esposa asignados a las mujeres. Por el contrario, los redibujó para crear, como dijimos, un espacio de género en el cual el sector de servicios se imaginó como masculino; esto es, el ángel de oficina nunca se entendió como trabajadora del sector de los servicios mientras que el empleado fue el “trabajador por excelencia.”

“¿Oh sí? ¿Crees que no han entrado muchas mujeres a la oficina?”

Las construcciones históricas del sector de servicios y sus imaginados sujetos sexuados (o generizados) fueron cruciales para la formación de las identidades de la clase media en Bogotá durante los años 30 y 50. Aquellos hombres y mujeres que empezaron e incrementaron su participación en el sector de servicios y particularmente en las oficinas, articularon y

²⁴ Para comparar con otras experiencias en América Latina, véase: Susan K. Bessel *Restructuring Patriarchy: The Modernization of Gender Inequality in Brazil, 1914-1940*. Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1996; Barbara Weinstein *For Social Peace in Brazil: Industrialists and the Remaking of the Working Class in São Paulo*. Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1996. Para el caso antioqueño véase Ann Farnsworth-Alvear, “The Mysterious Case of Missing Men: Gender and Class in early Industrial Medellín, *International Labor and Working Class History*, No. 49, Spring, 1996. Y Luz Gabriela Arango *Mujer, Religión e Industria*. Bogotá: Universidad de Antioquia- Universidad Externado de Colombia, 1991. Estos análisis, sin embargo, se enfocan en las experiencias de la de la clase obrera. Véase Lucy M Cohen *Colombianas en la Vanguardia*. Medellín: Clío, Editorial Universidad de Antioquia, 2001. Desde una perspectiva diferente y que busca historiar la categoría de mujer véase Bárbara Weinstein “Inventing ‘a Mulher Paulista’: Politics and the Gendering of Brazilian Regional Identities in the 1932 São Paulo Revolution.” Para Chile véase Karin Alejandra Rossemblatt *Gendered Compromises: Political Cultures and the State in Chile, 1920-1950*. Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press, 2000. Para Colombia Gabriela Arango y Mara Viveros, *Género e identidad*, op.cit. Así, mi análisis busca observar la categoría de empleado y ángel de oficina como categorías histórica en mi esfuerzo de entender a las mujeres y a los hombres como sujetos sexuados.

conceptualizaron los diferentes discursos de género y clase (el de empleado y ángel de oficina) para *construir*—y no *descubrir* su supuesta posición social—sus heterogéneas, diversas, complejas y no menos contradictorias identidades de clase media.

Quizás un bueno ejemplo, entre muchos otros, para percibir este proceso de constitución histórica de las identidades de clase media sea observar las *experiencias* tanto de los empleados como de ángeles de oficina en su espacio laboral. De entre los primeros hubo quienes experimentaron la entrada de la mujer “como algo extraño, como algo peligroso” que destruía la estructura familiar, o algo moralmente inadecuado para la mujeres y, sobre todo, como una amenaza “al sentido de ser hombre.”²⁵ Es esto lo que se deduce de diarios personales, actas de reuniones de trabajo, cartas e informes personales. Los empleados interpretaron la posibilidad de trabajar hombro a hombro con los ángeles de oficina como un proceso de *feminización* del trabajo de oficina. Notaron, además, una contradicción—muy peligrosa, según ellos—en la forma en que aparecían como sujetos privilegiados del sector de servicios. Si bien este sector, como ya se dijo, fue construido con base en exclusiones de género y clase que hacían de los empleados sujetos sexuados o generizados por excelencia, el ángel de oficina y sus concebidas nociones femeninas de “ayuda” constantemente amenazaron la imaginada masculinidad de aquellos. Si la oficina era un espacio considerado como extensión del hogar, lugar asociado simultáneamente con lo femenino, entonces hubo empleados que juzgaron que su masculinidad estaba en riesgo, pues ahora los obreros “tendrían una excusa perfecta para decir que el trabajo de empleados se [vería] como algo [propio] de mujeres.”²⁶

Teniendo en cuenta este pánico podemos ver la cuidadosa construcción de las identidades de género y clase creadas y practicadas tanto por los empleados como por los ángeles de oficina. Así por ejemplo, en una historia que apareció en las actas de reuniones semanales entre empleados durante los años 40 uno de ellos se mostró asustado por la posible asociación con la clase obrera y por cómo podía ser visto por los obreros. En un dialogo presentado en este historia, el obrero se reía del empleado porque éste estaba “haciendo cosas femeninas, haciendo el trabajo de las mujeres.”²⁷ Más aún, los empleados no podían ser vistos como hombres, ya que “su contacto diario con las mujeres los hace ver [como] poco hombres.”²⁸ Como nos dice Alfredo Abello un empleado que comentó la mencionada historia:

²⁵ Gómez Picón, *Relatos de un burócrata con un paréntesis*, Bogotá, p. 57.

²⁶ *Ibíd.* Ver también Ramírez, op.cit., *Diario* Pág. 47.

²⁷ ACGR, caja: estudios de personal, carpeta: L76, empleado y obrero,”17, 1943.

²⁸ *Ibíd.* 42.

Hasta hace poco, hemos visto la entrada masiva de mujeres a *nuestras* oficinas. Con mucho cuidado debemos mirar este fenómeno que parece no tener solución. Es inevitable que esto hará que nosotros [empleados]nos veamos como hombres haciendo cositas de mujeres...tarde o temprano nuestro trabajos como empleados serán vistos, como ya muchos lo han dicho, como algo relacionado con la cosas de mujeres. Tristeza la que nos consumirá si no hacemos algo.²⁹

Por consiguiente, los empleados vieron la entrada de las mujeres a la oficina con un claro—sino excepcional—peligro para la construcción de su masculinidad pues “trabajar en un espacio de mujeres [hacia] ver[los] sospechosos sexualmente... físicamente débiles y [ante todo] poco hombres,”³⁰ en relación con los obreros quienes “felizmente realizaban trabajos verdaderamente de hombres.”³¹ Sin embargo, como lo sugirió el mismo Abello, los empleados crearon mil y una estrategias para elaborar y (re)definir su masculinidad. Es más, articularon, movilizaron y resignificaron los diferentes discursos creados por el sector de servicios para imaginar su propio espacio de género que los *distinguiera* y posicionara dentro una superioridad masculina y una visible diferenciación de clase.

Hubo empleados que comenzaron a construir su masculinidad haciendo de la oficina una *fuentes* de afirmación masculina. Si la oficina empezó a ser vista y categorizada como femenina por los obreros, los empleados empezaron a argumentar que ellos eran “lo suficientemente hombres” no sólo para “reconquistar la oficina,” sino también para “dominar”³² el feminizado lugar de trabajo. En contraste con aquellos obreros que “[difícilmente] pueden pensar en trabajar en las oficinas,” los empleados eran “hombres de verdad” que tenían la posibilidad de “poseer” la oficina como *su* lugar de trabajo.³³

Aún más importante, otros empleados construyeron diferencias de género y clase a través de contradictorias definiciones del *Obrero*. *Feminizaron* a los obreros—es decir, construyeron una otredad antagónica de género por medio de la cual los obreros eran imaginados con concebidas representaciones femenina(s). Discursivamente, percibieron que los obreros eran los que “de verdad lucen como mujeres.”³⁴ A diferencia de los imaginados “rasgos masculinos” ejercidos y ejecutados por los empleados—conocimiento, saber, trabajo mental, seguridad económica, control personal, poder de decisión—los

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

³² ACGR, Caja, estudios varios, carpeta, A23, “empleados y obreros,”38, 1943.

³³ APB, caja: temas varios, Carpeta C41, asuntos de interés general,”41, 1939.

³⁴ *Ibid.*, 47

obreros fueron pensados como “pasivos, débiles, sensibles, dependientes y subordinados” y, además, “con ingresos mínimos, y con trabajos de poca importancia en la escala laboral.”³⁵

A primera vista, este proceso de imaginar y asociar a los obreros con concebidas actividades femeninas podría solo pensarse en relación con los obreros. Los empleados, sin embargo, insistieron en que la feminización tenía lugar en relación con los ángeles de oficina. De manera que los obreros eran inferiores porque “luc[ian] como mujeres” respecto de las actividades y características concebidamente masculinas de los empleados, y porque eran más feminizados e inferiores que las mujeres que trabajaban en la oficina. Si algunas de ellas podían trabajar en la oficina, y los obreros difícilmente podían hacerlo, esto se debía a que, algunos empleados pensaron, los obreros no eran suficientemente hombres, tampoco eran suficientemente mujeres para laborar en el sector de servicios.³⁶ Así, a través de estas contradictorias construcciones de género y clase, los empleados buscaron reforzar su masculinidad dentro del ambiente laboral de la oficina, porque ahora, aquellos hombres que definían los trabajos de oficina como femeninos, eran “obreritos...hombres con defectos” que “no desarrolla[ban] las tareas de los hombres de verdad en las oficinas.” Es más, los empleados vieron a los obreros como mujeres *no-naturales, anormales e imperfectas* pues aunque los imaginados obreros *lucían* como hombres “sus diferentes formas de actuar [no podían ni] igualar los necesarios atributos femeninos para estar en las oficinas.”³⁷

Igualmente, los empleados crearon por lo menos otro antagonismo de género que fue crucial para su constitución como “hombres de verdad.” Para ellos, la extraordinaria “participación femenina” en el sector de servicios se debía a que esas mujeres podían ejercer y desarrollar en cierta manera—extraordinariamente, no ordinariamente—“características masculinas” que las hacían ver “parecidas a los empleados.” En el discurso de los empleados, los ángeles de oficina pudieron personificar algunas de las actividades imaginadas como masculinas que les permitía trabajar en el sector de los servicios. Sin embargo, estas actividades y características masculinas personificadas extraordinariamente por las mujeres no eran los suficientemente “masculinas” para igualar la deseada masculinidad de los empleados. De esta manera, ellos construyeron un *sexo intermedio* para aquellas mujeres que podían *ayudar* en la oficina y así, simultáneamente, posicionarse en una superioridad sexuada y generizada. En el medio de los “hombres de verdad”

³⁵ *Ibid.*, 39.

³⁶ *Ibid.*, 41.

³⁷ *Ibid.*, 51.

(i.e. empleados) y los “hombres con defectos” (i.e. obreros feminizados) estas mujeres podían actuar con “paciencia” pero nunca con “control personal”; podían tener “habilidades para organización” pero nunca “poder de decisión”; mostraban “una fuerte tendencia hacia el trabajo mental,” pero nunca manifestaban “inteligencia”; poseían “moralidad”, pero nunca “capacidad para juzgar.”³⁸ Esta extraordinaria masculinización (es decir, fuera de lo ordinario) de los ángeles de oficina—o mejor aún, la creación de un sexo intermedio para imaginar a las mujeres en la oficina—fue una construcción de género cuidadosamente dibujada para afirmar la masculinidad de los empleados porque ahora, más que nunca, ellos podían, primero, orgullosamente preguntar: “¿quién puede decir que los trabajos de oficina es algo femenino... algo de mujeres... algo para mujeres?”—y, segundo, contundentemente responder: “nadie”³⁹

De las misma manera, los empleados se dieron a la tarea de elaborar diferentes interpretaciones para definir y, sobre todo, distinguir su masculinidad como “superior” y “respetable” en creación antagónica con otras clases. Empezaron a distinguirse delicadamente de los obreros argumentando que “la fuerza bruta, la fuerza física, y la capacidad muscular” no deberían medir “la verdadera hombría.”⁴⁰ Los manuales de trabajo publicados por los empleados en varias empresas e instituciones del sector de servicios en Bogotá durante los años 30 y 40, y las actas de sus reuniones semanales muestran claramente las diferentes construcciones de género que moldearon la formación de las identidades de clase. A diferencia de los concebidos estándares para definir “la hombría de los obreros”, los empleados se imaginaron a sí mismos como “aquellos que se preocupan por la familia y sus mujeres”.⁴¹ Es más, pensaban que para hacer un “hombre de verdad” también era necesario *saber* “tratar a las mujeres... a los más débiles.” Mauricio Acevedo, un empleado de la Contraloría General de la República, afirmó que para ser y actuar como un hombre de clase media era necesario poseer la habilidad de “proteger, cuidar y ayudar a los más débiles.”⁴² El ser empleado de clase media significó no guiarse por la “fuerza bruta, o la violencia” pues estas eran actividades imaginadas como poco masculinas si no se utilizaban para “proteger al más débil.” Así, “los obreritos” eran “poco hombres” ya que ellos usaban estas

³⁸ ACGR, caja, estudios de personal, carpeta: 178, “empleados y el trabajo,” 43, 1943. Ver también ACGR, caja, estudios de personal, carpeta: L77, “empleados y el trabajo normal” 10, 1943. Y ACGR, caja los empleados, carpeta: “empleados y el obrero,” 41, 1941.

³⁹ ACGR, caja los empleados, carpeta: “empleados y el obrero,” 71, 1941.

⁴⁰ ACGR, caja: escritos de empleados, carpeta, 31 “Por qué somos más importantes?” 12, 1941.

⁴¹ Ídem, 32. Véase también *Nosotros, órgano de la federación de empleados de Bogotá*. Bogotá: Mundo al día, 1934-1937.

⁴² *Ibíd.*, 32, 35.

características masculinas sólo para “maltratar y golpear a las mujeres, a los niños y...a los más débiles.”⁴³ Tal como Mario Romero, un empleado de la personería de Bogotá, afirmó a principios de los años 40:

Ser un hombre no es pertenecer al sexo masculino; No solo es tener músculos, ser fuerte. Ser un verdadero hombre ser consciente de cómo un verdadero hombre actúa. Ser hombre es ser el creador de un hogar; ser hombre encontrar un trabajo decente; ser un hombre es mantener a una familia; ser hombre es darle a la familia pequeños lujos; ser hombre es defender, proteger, cuidar a los más débiles, ser hombre es evadir los actos de cobardía, debilidad, brutalidad....⁴⁴

Estas definiciones de clase y género ayudaron a los empleados a “superar el problema” de las mujeres que trabajaban en las oficinas. Ellos temían, como dije anteriormente, que tan pronto las mujeres empezaran a trabajar fuera del hogar, la deseada masculinidad de clase media estaría en peligro. Unos consideraban que para mantenerla era imperativo “devolver a las mujeres a donde pertenecen,” otros cuidadosamente elaboraron varias interpretaciones y resignificaron “el problema de las mujeres trabajando fuera del hogar”.⁴⁵ A través de la movilización y apropiación de los discursos de cómo “tratar a la mujer,” los empleados de los servicios frecuentemente afirmaron que las mujeres “podían estar ayudando en la oficina” no porque esto era una oportunidad personal para aquellas mujeres, sino más bien porque su posibilidad de trabajar no era más que un rasgo característico del “actuar como un hombre de verdad.” Esos rasgos masculinos de los empleados *permitían* “a las mujeres trabajar fuera del hogar,” pues eran ellos los que “trata[ban] muy bien a las mujeres.”⁴⁶ Es decir, al caracterizar el trabajo de las mujeres como un rasgo masculino, se buscaba crear una superioridad sexuada que los ubicara en un lugar privilegiado en una concebida jerarquía, pues esa superioridad masculina era la que permitía que “*sus* mujeres trabaja[ran].” Esto, más aún, los hacía imaginarse como superiores, distinguidos y diferentes de aquellos “obreritos” que no podían tener la oportunidad masculina *de permitir a sus* mujeres permanecer en el hogar o trabajar. Después de todo, los empleados pensaron que “los obreritos poco tenían de hombres” pues *necesitaban* del trabajo de sus mujeres no solo para vivir sino también para “sobrevivir en sociedad.”⁴⁷

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ ACGR, caja, temas de interés general, Carpeta, L51, “Nosotros los empleados,”1, 1942.

⁴⁵ *Ibid.*,3

⁴⁶ *Ibid.*, 6,15

⁴⁷ *Ibid.*, 13,17,23.

De esta manera, si el trabajo de la mujer era entendido como una opción—o mejor aún, como una manifestación de la masculinidad de los empleados—la definición su salario podría ser simultáneamente pensado como “una ayuda extra.” A diferencia de la imaginada familia obrera donde la mujer tenía que suplir la “falta de hombres;”⁴⁸ los empleados eran lo “suficientemente hombres” para *permitir* que sus mujeres trabajaran sin que eso significara el abandono de una de las principales actividades de hombre de verdad: ser y actuar como el proveedor económico de la familia. De lo contrario, los empleados temían que las construidas diferencias y distinciones de género y clase entre los obreros y los empleados pudieran llegar a ser imperceptibles—si no claramente invisibles—en cuestión de tiempo. La masculinidad de los empleados, podemos concluir, dependió de la creación de por los menos dos adversarios de género y clase—los obreros y los ángeles de oficina—que les permitieron crear imaginarios exclusivistas en su esfuerzo por consolidarse como clase media. Sin embargo, su posible consolidación significó paradójicamente el mayor desafío para las identidades de clase media, pues los obreros y los ángeles de oficina fueron parcialmente creados por los empleados y, sin ellos ni ellas, la soñada diferencia, distinción y superioridad “desaparecería[n] de un momento a otro.”

“Sí! Somos mujeres de oficina:”

Las mujeres que entraron e incrementaron su participación en el sector de servicios no solo experimentaron los cambios sociales ocurridos durante los años 30 y 40, sino que también crearon unas identidades de clase y género heterogéneas y contradictorias. Si bien la creación del ángel de oficina oscureció la participación de las mujeres en la oficina, esto simultáneamente dio la posibilidad de crear otros sujetos sexuados que construyeron su participación en la oficina gestando diferentes identidades que buscaron cuestionar las categorías y jerarquías de género planificadas por la creación del ángel de oficina, y a su vez crearon varias exclusiones sexuadas y clasistas que (re)produjeron jerarquías en las cuales aquellas mujeres que trabajaban en la oficina se posicionaron en un lugar imaginado como superior, distinguido y diferente. Es decir, estas mujeres articularon históricamente el ángel de oficina y, así, construyeron y (re)definieron nuevas categorías y conceptos que les permitieron llamarse, concebirse, constituirse e identificarse como: *Mujeres de oficina*—una parte crucial para la formación de las identidades de clase media en Bogotá durante los años 30 y 50.

⁴⁸ ACGR, caja: asuntos varios, carpeta L31, “nosotros los empleados,” 41, 1943.

Las llamadas e imaginadas mujeres de oficina empezaron a gestar sus propias identidades. Ellas construyeron la idea de que “la oportunidad de *trabajar [y no solo ayudar]*” era crucial para actuar y ser, “mujeres de verdad, mujeres de clase media.”⁴⁹ Además significaba “independencia, recibir su propio dinero, hacer algo diferente, hacer lo que uno quer[ía].”⁵⁰ Sin embargo, tuvieron que reformular constantemente las *justificaciones* de género y clase para laborar en el sector de servicios. Por esto, manipularon y movilizaron el ángel de oficina (o hablaron desde una posición articulada del ángel de oficina) para discutir que el trabajo de los servicios—“no otro trabajo”—las haría femeninas pues, según ellas, en este trabajo “[se] mostraría fácilmente las virtudes, actividades y los atributos femeninos.” El trabajar (no ayudar) en el sector de servicios—servir a la gente, el atender a otros, el desvelarse por el bien de los demás—fue claramente entendido como trabajos asignados para las mujeres debido a que “si quisieran ser mujeres de clase media, mujeres de verdad, tendrían que desempeñarse muy bien en la prestación del servicio...[es más] su sentimientos maternales las ayudaría a tener paciencia para prestar un servicio perfecto.” Esos rasgos de género y clase produciría, no solamente buenas trabajadoras, sino sobre todo, “excelentes mujeres de oficina.”⁵¹

Las mujeres de oficina utilizaron estas interpretaciones de género y clase para distanciarse de las imaginadas obreras ya que, se pensaba, era necesario justificar por qué eran diferentes de las obreras “quienes también trabajaban fuera de la casa.”⁵² Para hacerlo, imaginaron el sector de servicios y las oficinas como un espacio femenino excluyendo e imaginando el sector industrial(las fábricas) como un lugar masculino donde “las mujeres no parecen mujeres.”⁵³ En memorandos, evaluaciones de personal y sobre todo en las reuniones semanales en las que se discutían “temas de interés laboral,” explicaron cuidadosamente el por qué la oficina “no era más que un trabajo perfecto para la mujer perfecta.”⁵⁴ Lilia Arellano afirmó que las “obreras poco podían hacer en el trabajo de los servicios.” Es más, en opinión de Lilia, las obreras, aunque mujeres, tenían y actuaban con “ciertas cosas de hombres” tales como “insubordinación, carácter agresivo, fuerza muscular” que difícilmente les permitía trabajar en las oficinas.⁵⁵ Entonces se construyeron

⁴⁹ Consuelo Fernández, entrevista por el autor, Bogotá, julio del 200, grabación magnetofónica

⁵⁰ ACGR, caja 21, “secretarias de contabilidad,” Carpeta, O43, “Por qué somos más importantes?” 37, 1943.

⁵¹ *Ibid.*, 39

⁵² APB, caja: escritos de empleados, caja 42, “Por qué somos más importantes?” 13, 37, 1944.

⁵³ *Ibid.*, 39.

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ *Ibid.*, 41

diferencias entre las obreras y las mujeres de oficina no sólo porque unas trabajaban en la fábrica y otras en la oficina, sino además, y aún más importante, porque, las mujeres de oficina se consideraban las únicas capaces de personificar los rasgos y actividades asignadas al ángel de oficina. Es decir, las mujeres de oficina pensaron que podían construir una diferencia de género y clase arguyendo que ellas eran las que realizaban “el trabajo más femenino que cualquier mujer de verdad pudo soñar: el servir a los demás.”⁵⁶ Pensaban que una forma de distinción como “mujeres de clase media” era a través del silenciamiento (o exclusión) de las obreras como mujeres imaginadas pues, aunque las obreras también “trabajan en la fabrica, [difícilmente] mere[cían] llamarse mujeres.”⁵⁷

De manera similar, las mujeres de oficina movilizaron la idea del trabajo de los servicios como una caracterización femenina. En particular, argüían que si el trabajo de la oficina “podía ser ejecutado nada más que por la mujeres de oficina,”⁵⁸ era posible cuestionar las representaciones masculinas del sector de servicios. También intentaron caracterizar a los empleados, obreros y obreras—o imaginarlos—como un grupo homogéneo y no diferenciado que no tenía las deseadas características femeninas para ejercer el trabajo de los servicios. Definiendo así los “atributos femeninos” como superiores, especialmente aquellos personificados por la mujer de oficina, estas mujeres entendieron la masculinidad construida por los empleados como *incompatible* con los trabajos de oficina, tanto porque los trabajos de los servicios eran lo “más femenino posible” como porque, quizás más importante, los empleados, los obreros y las obreras no tenían “las necesarias características de la mujer de verdad”⁵⁹ para desarrollar el trabajo de los servicios correctamente.

La homogenización discursiva de los empleados, los obreros y las obreras, sin embargo, ayudó a cuestionar la construcción del sector de servicios como masculino y también a *deshacer* la imagen de los empleados como hombres ya que su imaginada superioridad masculina—la que los posicionaba *por arriba* de los obreros y los diferenciaba—podía hacerse invisible pues en el discurso de las mujeres de oficina los empleados “eran y a veces actua[ban] como obreros.”⁶⁰ Así, el imaginar a los obreros y empleados como un grupo homogéneo y no diferenciado hacía que estos perdieran “el sentido de ser hombres.”

⁵⁶ *Ibid.*, 3.

⁵⁷ *Ibid.*, 4

⁵⁸ APB, caja: estudios generales, carpeta, 191, “Las mujeres que verdaderamente trabajan,” 21, 1947.

⁵⁹ *Ibid.*, 42.

⁶⁰ *Ibid.*, 57.

Las mujeres de oficina también gestaron su identidad como trabajadoras. Ellas resignificaron y reinterpretaron los discursos de género y clase que las representaban solamente como ángeles de oficina—sin olvidar la necesaria tarea de crear nociones de una feminidad de clase media. Estos nuevos significados se basaron en la idea de que estas mujeres, a diferencia de otras clases, eran “las mujeres de verdad que exaltaban la feminidad.” Ellas eran “esposas excepcionales, trabajadoras incansables, ellas eran las únicas mujeres de oficina.”⁶¹ No puedo resistir presentar un ejemplo bastante esclarecedor de cómo se fue formando la idea de la mujer de oficina como trabajadora y la creación de las diferencias de género y clase. En los reuniones semanales entre las mujeres de oficina parece que era común discutir una serie de historias y escritos que se decía eran de “interés general.” A principio de los 1940s se discutió, por ejemplo, una historia que comentaba la vida de tres mujeres: “una mujer del rango socioeconómico bajo, otra del rango medio y otra del medio socioeconómico alto.”⁶² La historia comparaba “muy bien” las experiencias de las mujeres como trabajadoras “fuera de la casa.” La mujer del estrato bajo era descrita como aquella “que no cumplía con las obligaciones de la casa y dejaba el gobierno del hogar a la deriva...[ellas eran] malas esposas, pésimas madres, obreras mediocres.”⁶³ Sus esposos, nos cuenta la historia, casi nunca permanecían en casa pues “no había ni mujer, ni esposa, ni una madre para ver, cuidar y proteger... y sus hijos eran educados por nadie.”⁶⁴ Así mismo, la mujeres de condición socioeconómico alta, era presentadas como aquellas “que siempre olvidaban sus obligaciones de madre y esposa,” pues era normal que prefirieran salir con “amigas en ves [sic] de dedicarse a algo productivo.”⁶⁵ Y aunque ellas eran ricas “pues tenían dinero, ropa, comida,” su tristeza era diaria pues “cada uno de los miembros de la familia comía solo, no había ni mujer ni esposa para que la familia se [mantuviera] unida.”⁶⁶ En una marcada diferencia con estas dos familias, la mujer de condición socioeconómico media, fue imaginada como aquella que realizaba “perfectamente las obligaciones de esposa y madre en el hogar.” Sus hijos, nos cuenta la historia, “eran muy educaditos, [iban] a la escuela todos los días... y siempre había una esposa y una madre para servir a su esposo y sus hijos.” Es más, la historia concluía que la familia de condición socioeconómico medio: “era feliz, más que ninguna otra familia.”⁶⁷

⁶¹ ACGR, caja: correspondencia interna, 1941-1945, caja: L87, “Secretaria un medio para progresar,” 32,17, julio 1943.

⁶² *Ibid.*, 43-46.

⁶³ *Ibid.*, 41,47,51.

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ *Ibid.*, 53,55

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ *Ibid.*, 31-33,34

Varias mujeres de oficina comentaron esta historia, entre muchas otras, en sus reuniones semanales cuando se solía discutir “temas de interés general para la vida laboral y la vida familiar.” En esta ocasión, discutieron una pregunta simple pero extremadamente sugestiva: “¿Cuál es la actitud correcta que debe tomar una mujer de verdad?”⁶⁸ Varias de ellas estuvieron de acuerdo en que para ser “mujer de verdad” (léase mujer de oficina) no era necesario abandonar el trabajo de madre y esposas. Es más, el ser madre, esposa y trabajar—y hacer compatible estas obligaciones—eran requisitos para actuar y llegar a ser mujeres de clase media. De otra manera, se pensaba que se podía perder el estatus y “convertirse en alguna otra cosa.”⁶⁹ Era claro, además, que las mujeres de oficina podían ejercer una “habilidad femenina” que las hacía incomparables tanto en el hogar como en el espacio laboral.

A diferencia de las mujeres ricachonas y obreras, las de oficina eran “profesionales en cualquier actividad.” Eran capaces de enseñar a sus hijas “las tareas femeninas que requiere la vida: ser profesionales haciendo la familia feliz, trabajando en el lugar adecuado, exaltando los atributos femeninos.”⁷⁰, en contraste con las imaginadas obreras que educaban a sus hijas en el abandono del hogar y en gastar el tiempo “en lugares mal habidos. Buscaban así mismo distinguirse de las ricachonas quienes habían dejado “el gobierno del hogar [a] las sirvientas.” Las mujeres de la clase media tenían la posibilidad (pues su capacidad adquisitiva lo permitía) de tener sirvientas y además ejercían una superioridad de género y clase que les facilitaba organizar, preparar, gobernar la familia y evitar, ante todo, que la “dirección del hogar cayera en manos de las sucias sirvientas.”⁷¹ Estas mujeres discutieron que de no ser así, su femineidad de clase media caería en “*degradación moral y bancarrota*,” pues al igual que las mujeres ricachonas, los hijos y el hogar serían “educados por las sirvientas y no por sus madres.”⁷²

Estas representaciones ayudaron a cuestionar y *deshacer* uno de los principales rasgos de la imaginada masculinidad de los empleados: el ser y actuar como proveedor económico de la familia. Los testimonios orales y otra serie de fuentes sugieren que una paradoja de género y clase constantemente definió y

⁶⁸ *Ibid.*, 6, 63-121.

⁶⁹ *Ibid.*, 66.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ *Ibid.* Así podemos ver como “poseer” una “sirvienta” fue para la clase media una distinción no solamente material—pues la capacidad adquisitiva de los empleados y las mujeres de oficina en relación con los obreros y las obreras no era dramáticamente diferente—sino también de género de manera que las mujeres de oficina pudieron satisfacer sus esfuerzos por distinguirse y soñar el ejercicio del poder sobre un imaginado inferior. Un análisis más detallado de cómo “el poseer sirvienta” fue una de las tantas formas de masculinidad de los empleados es necesario. Véase José Antonio Osorio Lizarazo, *Hombres sin presente*. Bogotá: Editorial Minerva 1938.

⁷² *Ibid.*, 91. Destacado mío.

redefinió los significados de las masculinidades y feminidades de clase media. En efecto, las mujeres de oficina construyeron sus testimonios intentando mostrar la importancia de su trabajo, y sobre todo, de su salario para la formación y el mantenimiento del estatus de clase media. Pero cuando la feminidad y la masculinidad entraron en juego para definir ese estatus, las contradicciones estuvieron al orden del día. Consuelo Fernández, una mujer de oficina, se consideraba “buena trabajadora, madre y esposa”, lo cual hacía posible *mantener* el “caché de clase media.” Más aún, ella nos dice, que el solo salario de los empleados los hubiera condenado a “ser algo menos.”⁷³ Así, implícitamente cuestionó el papel de proveedor como requisito de su imaginada masculinidad—y al igual que los obreros, los empleados necesitaba del “salario de la mujer para mantener la familia.”⁷⁴ Al mismo tiempo, sin embargo, Consuelo Fernández nos advierte que al cuestionar las masculinidad de los empleados, su feminidad simultáneamente podía ser desecha y “convertir[la] en obrera.”⁷⁵

Como este testimonio y otras fuentes sugieren, las mujeres de oficina pensaron que sin su trabajo el lugar que se buscaba en la escala social se podría perder fácilmente. El significado de esta participación, sin embargo, fue crucial pues tan pronto *como sus hombres fueran desmasculinizados*—ahora ya no eran los únicos proveedores y podrían ser asociados con los obreros—las mujeres de oficinas temían que, por extensión, su feminidad pudiera “llegar a ser algo degradado.” En esta constante contradicción las identidades de clase media pudieron emerger históricamente—y nunca se llegó a una solución que homogenizara las identidades generizantes de la clase media. Por el contrario, en la definición y redefinición de esta paradoja, aquellos hombres y mujeres que se consideraron clase media crearon y construyeron sus identidades de lo que querían *llegar a ser*. Así, en esa permanente búsqueda de llegar a ser, las mujeres de oficina y los empleados utilizaron una serie de estrategias no para entender una preconcebida realidad de diferencias, sino más bien para crear, definir, redefinir, rehacer y mantener unas diferencias y distinciones antagónicas de clase y género que les permitiera ubicarse en una imaginada superioridad sobre aquellos que, de acuerdo con los mujeres de oficina y los empleados, deberían ser excluidos a un lugar inferior en la imaginada escala social.

Reflexiones finales

Las identidades de clase media de los empleados y mujeres de oficina fueron una construcción política e histórica de la primera mitad del siglo XX

⁷³ Cosuelo Fernández, op.cit., entrevista por el autor.

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ *Ibid.*

en Bogotá. En este artículo he tratado de argumentar que la formación de las identidades de clase media no fueron *el* resultado *natural* y *causal* de los cambios socioeconómicos ocurridos en la sociedad bogotana durante los 1930s y los 1940s y su consecuente manifestación en la diversificación de ciertas posiciones en la estructura socioeconómica. Tampoco fue simplemente la lógica experimentación de estos cambios estructurales por unos actores llamados empleados y mujeres de oficina. Por el contrario, mirando el caso de estos sujetos históricos, he intentado (parcialmente) explicar que las identidades de clase media nacieron y se constituyeron *socialmente*—es decir, que fueron formaciones políticas de lo social. Así, he mostrado que el discurso *moderno* construyó un sector de los servicios que permitió el nacimiento de una idea de clase media que simultáneamente formó dos—entre muchos otros—sujetos sexuados: el empleado y el ángel de oficina. En mi opinión, en la creación retórica y discursiva de estos sujetos mediaron crucialmente las interpretaciones subjetivas y la formación de las identidades de clase y género permitiendo así que unos sujetos, aquellos que trabajaban en las oficinas, no solo se llamaran empleados de clase media y mujeres de oficina, sino que también, y quizás más importante, pudieran situarse exclusiva, distinta y jerárquicamente en el medio de un imaginado orden social.

Más aún, concluyo que la formación de las identidades de clase media—por parte de los empleados y las mujeres de oficina—fue constituida por medio de una exclusivista y paradójica im-posibilidad de género y clase. En esta paradójica im-posibilidad la clase media construyó una imaginada clase obrera como un otro excluido que repetidamente le permitió emerger y existir pero simultáneamente le bloqueó su *total* establecimiento. Entonces, las identidades de clase media gestadas por los empleados y mujeres de oficina no pueden reducirse a una negación dialéctica en la cual los empleados y las mujeres de oficina fueron *simplemente diferentes* a los obreros y obreras—o solamente una mera reproducción de la ubicación en una preconcebida estructura social en la cual el obrero y la obrera son la negación del empleado y la mujer de oficina. Mi análisis sugiere, por el contrario, que los empleados y las mujeres de oficina *crearon* antagonismos de género y clase (es decir, *el* obrero, *la* obrera) como condiciones contradictorias para que las identidades de clase media pudieran ser posibles—pero también imposibles—históricamente, pues la clase media fue establecida durante los años 30 y 50 en confrontación antagónica con un exterior constitutivo generizado (la imaginada clase obrera) que simultáneamente permitió, previno *e* impidió que la clase media fuera lo que quería *llegar a ser*.⁷⁶

⁷⁶ Aquí es claro que el análisis es aún más complicado si se tiene en cuenta que la clase media también configuró antagonismo con lo que ellos y ellas llamaron ricachones y ricachonas.

Por ser sólo parte de una investigación más amplia, este artículo deja aún varios interrogantes. Es imperativo, entonces, continuar con las indagaciones históricas sobre la formación de la clase media en Colombia y en América Latina. Es necesario indagar y profundizar en análisis históricos de la participación y formación política de otros “grupos” que fueron considerados—y se consideraron—clase media y su papel en la (des)ordenación de los procesos políticos. Otro tanto se debe hacer en la *deconstrucción* de la idea de clase media y su papel crucial en la constitución de las *modernas* relaciones de poder en Colombia. Por último, al contrario de lo que muchos historiadores colombianos nos harían creer, las clasificaciones, estratificaciones y jerarquías (en este caso de género y clase) *no* fueron simplemente datos históricos o características culturales ubicados intrínsecamente (léase naturalmente) en la esfera de lo social esperando ser descubiertos, sino y quizás radicalmente diferente, poderosas creaciones políticas que configuraron los diferentes procesos de cambio durante la primera parte del siglo XX. A mi juicio, al olvidar y excluir estas creaciones (o representaciones) políticas los historiadores y científicos sociales en general seguiremos siendo prisioneros de análisis históricos dicotómicos que sólo buscan entender—y perpetuar como única forma de análisis—las relaciones entre los de arriba y los de abajo, los ricos y pobres, los opresores y oprimidos o más recientemente entre los subalternos y la élite. De manera que para descifrar *la historia de la clase media* es fundamental estudiarla como construcción y formación política, es decir, sin aislarla de las luchas por el poder que caracterizaron el siglo XX colombiano. Se trata, en fin, de una posibilidad analítica—y no solamente una “nueva temática”—que precisamente nos ayude a releer y repensar históricamente las relaciones de poder y los sistemas de dominación en Colombia.