

Retos y obstáculos en el liderazgo de mujeres psicoanalistas mexicanas

Por Rosalba Bueno Lázaro (1)

Fecha de recepción: Junio de 2016

Fecha de aprobación: Diciembre de 2016

Resumen

El presente trabajo es el resultado de una investigación basada en dos tradiciones de investigación cualitativa: la observación participante promovida en un espacio de encuentro en la modalidad de “taller” y también de grupo de discusión. Con las cuales fue posible hacer visible los retos y obstáculos que han enfrentado diferentes mujeres psicoanalistas mexicanas que han ejercido funciones de liderazgo en instituciones.

Desde el enfoque de género se estudió la condición de marginación de la mujer, los criterios de igualdad entre los géneros, los valores atribuidos al empoderamiento femenino y los modos de ejercicio del poder. A partir de teorías psicoanalíticas se estudió la construcción de subjetividades femeninas en estas nuevas condiciones. Los resultados arrojan que, si bien ha habido cambios significativos, sigue estando presente la inequidad entre los géneros en todos los ámbitos, pero que se refleja con mayor precisión en el ámbito laboral.

No ha sido suficiente promover la igualdad legal, ya que las condiciones socioculturales conservan ideas tradicionales de una superioridad masculina para el ejercicio del liderazgo; una falsa idea que incluso comparten algunas mujeres y que contribuye a la desigualdad laboral entre mujeres y hombres. Las unidades de análisis para evaluar en este estudio fueron: a) liderazgo y feminismo; b) políticas de género, políticas de la subjetividad; c) ideas negativas acerca del poder y el liderazgo; d) características de las mujeres líderes; e) las mujeres y el liderazgo

Abstract

This article is the result of an investigation based on two types of qualitative research: participant observation, which promoted a space for dialogue via a workshop model, as well as a focus discussion group. Through these methods, it was possible to make visible the challenges and obstacles that Mexican psychoanalyst women in leadership roles have faced in their respective institutions.

The themes of marginalization of women, criteria of equality between genders, the values attributed to feminine empowerment, and the ways power is exercised, are all studied through a focus on gender. Psychoanalytic theory was used to study the construction of feminine subjectivities in these new conditions. The results show that, although there has been a significant shift, there is still inequity between genders in all areas. It is reflected most precisely in relation to the work sphere.

It is not enough to promote legal equality, since socio-cultural conditions continue to propagate traditional ideas of masculine superiority in the exercise of leadership. This is a false idea that is shared even by some women and which contributes to work inequality between women and men. The units of analysis for this investigation were: a) leadership and feminism, b) gender and subjectivity politics, c) negative ideas regarding power and leadership, d) characteristics of women leaders, e) women and leadership.

Resumo

Este trabalho é o resultado de uma investigação baseada em duas tradições de pesquisa qualitativa: a observação participante promovida em um espaço de encontro na forma de "oficina" e também em discussão em grupo. Com as quais foi possível fazer visíveis os desafios e obstáculos que enfrentaram diferentes mulheres psicanalistas mexicanas que tenham prestado funções de liderança nas instituições.

A partir da perspectiva de gênero foi estudada a condição de marginalização das mulheres, os critérios de igualdade entre os gêneros, os valores atribuídos ao empoderamento das mulheres e as formas de exercício do poder. A partir de teorias psicanalíticas, estudou-se a construção de subjetividades femininas nestas novas condições. Os resultados obtidos mostram que, embora tenha havido mudanças significativas, ainda está presente a desigualdade entre os gêneros em todas as áreas, mas se refletem mais precisamente no local de trabalho.

Não foi suficiente promover a igualdade jurídica, já que as condições socioculturais preservam as ideias tradicionais de superioridade masculina para o exercício da liderança; equívoco que até mesmo algumas mulheres compartilham e que contribui para a desigualdade laboral entre mulheres e homens.

As unidades de análise para avaliar neste estudo foram: a) liderança e feminismo, b) políticas de gênero, políticas da subjetividade, c) ideias negativas sobre poder e liderança, d) características de mulheres líderes e e) mulheres e liderança.

Palabras clave

Liderazgo femenino, poder, subjetividad femenina, liderazgo femenino en instituciones psicoanalíticas.

Keywords

Feminine leadership, power, feminine subjectivity, feminine leadership in psychoanalytic institutions.

Palavras-chave

Liderança feminina, poder, subjetividade feminina, a liderança femininanas instituições psicanalíticas.

1. Introducción

En las últimas décadas, la situación social de las mujeres ha tenido cambios significativos que han contribuido al mejoramiento de su calidad de vida, como por ejemplo, la implementación de leyes en contra de la discriminación y a favor de la no violencia hacia las mujeres. En México un avance importante ha sido la prevención y conformación de sistemas de protección para la mujer contra la violencia y la discriminación de género, como lo muestra la promulgación de la Ley General de Acceso de la Mujer a una Vida Libre de Violencia del 28 de enero de 2011, la cual tiene como objetivo “establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia”.

En relación al desarrollo profesional puntualiza “promover y ejecutar acciones para que las condiciones laborales se desarrollen con igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia de las mujeres”. A pesar de ello, las condiciones de equidad e igualdad entre hombres y mujeres normadas distan de la realidad que aún prevalece en los ambientes laborales.

La baja participación de las mujeres en puestos de liderazgo puede suscitarse por diferentes obstáculos, tanto subjetivos como objetivos. En ambos espacios prevalecen estereotipos de género promotores de desigualdad, que juegan en contra del ejercicio del liderazgo femenino y de su desarrollo profesional.

Las mujeres ya no sólo desean ser amadas y tener hijas/os – como tradicionalmente postuló la teoría freudiana respondiendo a la pregunta ¿Qué desea una mujer? (Freud, 1931),

sino que actualmente el deseo de poder experimentado por las mujeres se ha extendido al ámbito laboral. Y aunque en la actualidad las mujeres ocupan espacios en el ámbito público, es necesario indagar sobre los obstáculos y retos que han enfrentado para acceder a ellos (Rodríguez, 2012; Burin, 2003, 2012; Bourdieu, 2000; Heller, 2012, 2015; Lagarde, 2001, 2003).

La construcción social y relacional de hombres y mujeres obliga a cumplir con roles rígidos y jerárquicos que se reproducen también en las instituciones laborales. Al respecto Heller (2015) menciona:

Las mujeres profesionales que desarrollan sus carreras en el mundo actual tienen la oportunidad y experiencia como para lograr progresos y avances que nunca antes habían imaginado. Sin embargo, nuevas realidades y paradigmas conviven con modelos antiguos, estereotipos y prejuicios, lo que produce desafíos, dilemas, en muchos casos frustraciones frente a la necesidad de tomar decisiones complejas. Viejas y nuevas realidades se hacen presentes en este nuevo siglo (p. 22).

La baja participación de las mujeres en puestos de liderazgo puede estar configurada por diferentes obstáculos tanto internos como externos. Para ejemplificar este hecho, sirva revisar algunas cifras de las condiciones laborales de la mujer mexicana.

Actualmente en México el 51.16% (INEGI 2014) de la población son mujeres; 44.8 millones de mujeres de 14 años y más, realizan algún tipo de trabajo extra doméstico, en cambio sólo 40.5 millones de hombres realizan algún tipo de trabajo remunerado. Además, las diferencias se siguen observando cuando se analiza la cantidad de horas que cada uno de los géneros destina al trabajo doméstico: los datos indican que la mujer trabaja entre 10 y 12 horas más a la semana que los hombres, consecuencia de la doble jornada femenina que se realiza tanto fuera como dentro del hogar.

Pertenecer a una institución implica elegir entre las demandas externas y las demandas internas, que se estructuran a partir de la historia individual y la historia actual de cada miembro de la institución, y la propia historia institucional. Las historias se complementan en función de que la debilidad de una es compensada por la fortaleza de la otra. El resultado de esta interacción conforma la identidad institucional, y con ello la posibilidad del ejercicio del poder al interior de la institución.

En este contexto, el desarrollo profesional de mujeres psicoanalistas, al estar comprometidas con una institución psicoanalítica que es esencialmente masculina en sus orígenes, ha tenido costos que han sido muy poco estudiados. Para analizar estos costos es necesario tener un espacio de encuentro en donde las mujeres psicoanalistas que hayan encontrado el camino del éxito profesional, ejerciendo el rol de liderazgo en instituciones

psicoanalíticas, puedan recapitular sus vivencias, para poder conocer las circunstancias tanto subjetivas como objetivas que les ayudaron a lograrlo y el modo en que pudieron superar los obstáculos que se les presentaron.

Los conocimientos obtenidos como producto de la experiencia personal pueden facilitar a otras mujeres el ejercicio de un liderazgo que les permita alcanzar un mayor desarrollo profesional, y con ello coadyuvar al empoderamiento de otras mujeres. Para este fin se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

- a.- ¿Qué retos y obstáculos han enfrentado las mujeres psicoanalistas para ejercer el liderazgo en instituciones psicoanalíticas?
- b.- ¿Qué oportunidades han encontrado las mujeres para ejercer el liderazgo en las instituciones psicoanalíticas?

2. Un poco de historia: Mujeres en las instituciones psicoanalíticas

La clínica psiquiátrica de finales del siglo XIX está representada en la memoria histórica por la imagen de un grupo de médicos y alumnos, todos varones, y una mujer como paciente. Era la época del tratamiento a través de la hipnosis, con la figura de la mujer como paciente histérica y del hombre médico como poseedor del saber psiquiátrico. En esta escena se reproducían los roles tradicionalmente asignados para uno u otro género: para la mujer el espacio privado, el del hogar, responsable del cuidado de las y los demás, con una acentuada represión sexual, que derivaba en su condición de enferma-paciente. Para el hombre, el espacio público, el responsable de la manutención del hogar y desempeñando el ejercicio del poder del saber en tanto médico.

Con la instauración del psicoanálisis, S. Freud junto con cuatro alumnos, fundaron la Sociedad Psicológica de los Miércoles en 1902, constituido como un espacio sólo de hombres: la única mujer que estaba presente era la esposa de Freud, quien se limitaba a atender a los asistentes de la reunión. Al respecto Tartali (s/f) reporta “Jorge Balán observa que a ninguno de los participantes de las reuniones de los miércoles les resultaba extraño que las mujeres entraran sólo como pacientes o para servir el café, puesto que la escena era igual en clínicas y hospitales”. Para esa época ya se habían publicado los textos freudianos *La interpretación de los sueños* y *Psicopatología de la vida cotidiana*.

Luego que C. Jung y sus discípulos se retiraran de las sociedades psicoanalíticas de Zurich y de Viena, Ernest Jones propone primero a S. Ferenczi y luego a Freud – en junio de 1912 - la creación de un Comité Secreto. De ese reducido grupo, - no casualmente - compuesto por tres “hermanos”, habría de surgir lo que algunos han bautizado “la guardia pretoriana de El Profesor”, nombre que recibió el célebre y enigmático Comité Secreto. Con

Freud y Otto Rank en Viena el despliegue geopolítico de la ola psicoanalítica abarcaba Berlín (con Max Eitingon, Hans Sach y Karl Abraham), Budapest (con Sandor Ferenczi) y Londres (con Ernest Jones).

A partir de 1910, ya conformada la International Psychoanalytical Association (IPA) ingresó en la institución la primera mujer, la médica Margarethe Hilferding y luego en 1911 Lou Andreas Salomé y Sabina Spielrein, y en 1913 ingresó la doctora Hermine von Hugh-Hellmuth. Esta última fue la primera mujer en desempeñar una actividad directiva, al ser nombrada por Freud como la responsable de la sección del psicoanálisis de niños en la revista *Imago*. Más adelante le seguiría la incorporación a la institución de Anna Freud – hija de S. Freud - y de Melanie Klein. Todas ellas fueron mujeres que se resistieron al poder exclusivo de los varones, promoviendo saberes que enriquecieron al psicoanálisis.

S. Freud siempre estuvo rodeado de hombres en el ejercicio de su profesión, incluso cuando en junio de 1912 se organiza el Comité Secreto de los Siete Anillos, respecto del cual G. Ferschtut, G. (2002) comenta:

Freud toma la idea de este consejo compuesto por los mejores y más dignos hombres de confianza con el fin de velar por el desarrollo del psicoanálisis, “para cuando yo deje de existir”, acotando que el grupo debía de ser estrictamente secreto. (Sic) El grupo de “los siete anillos” (1912), estuvo formado por Jones, Ferenczi, Sachs, Abraham, Rank, Eitingon y por supuesto con el propio Freud que los llamó sus “hijos adoptivos”, y obsequió a cada uno de los miembros de esta cofradía, una antigua talla griega, montada en un anillo de oro, que se convirtió en símbolo del lazo indestructible entre el soberano y sus vasallos, los cuales pasaron a denominarse Señores del Anillo. Curiosamente, recién acababa de publicarse “Tótem y Tabú” (p. 271).

Este comité estuvo en funciones durante 15 años, hasta 1927, fecha en que se disuelve en la dirección oficial de la IPA. Sólo después de que a S. Freud se le diagnosticó cáncer de mandíbula, en 1923, se permitió la cercanía e inclusión de mujeres a ese comité, especialmente la de su hija Anna Freud, a quien en 1924 Freud le otorgó uno de los anillos de oro grabado, tal como los que poseían los miembros del Comité de los Siete Anillos. Con este reconocimiento se dio inicio al desvanecimiento del simbolismo de los anillos. El comité deja de ser secreto pues Freud hizo pública su decisión de legar a su hija su lugar.

Cuando ya se estaba disolviendo el grupo de los Siete Anillos, S. Freud otorgó réplicas de los anillos como gesto de gratitud también a varios otros/as psicoanalistas: Lou Andreas Salomé, psicoanalista analizada por Sigmund Freud; Marie Bonaparte quien contribuyó al desarrollo del psicoanálisis y ayudó a Freud a escapar de Alemania; Catharine Jones y Ernst Simmel, presidente de la Sociedad Psicoanalítica de Berlín de 1926 a 1930.

La presencia de las mujeres en el movimiento psicoanalítico está marcada por la lucha incansable de dos mujeres: Anna Freud y Melanie Klein, lideresas que antagonizaron sus posturas y que lograron dividir en dos corrientes a la IPA. Algunos autores como J. Balan (cit. Tartali s/f) describen este hecho como el momento en que los hombres dejaron de luchar por el legado de Freud, respecto de lo cual dice:

La disputa entre Melanie Klein y Anna Freud se prolongaría, con múltiples enfrentamientos personales, durante dos décadas. Podemos señalar que el hecho de que esa lucha fuera encabezada por dos mujeres que no eran médicas demuestra cuán lejos había llegado el psicoanálisis hacia finales de la primera mitad de siglo y, a su vez, cómo el papel de la mujer había mutado no sólo en la práctica sino también en relación a la autoridad masculina (p. 195).

Ambas mujeres trataron de defender su saber individual, y lo hicieron desde el único modelo conocido -el masculino-, pues la crueldad con la que se relacionaron estas dos mujeres y la forma en cómo se descalificaron mutuamente puede encontrar explicación en el hecho de haber sido educadas para una supuesta igualdad, como criterio de igualación a los estereotipos de género masculinos.

El supuesto era que había que ser iguales en la incompletud, iguales en el sufrimiento, de lo contrario se percibiría como una traición al género. Ese supuesto de traición – como lo hemos analizado reiteradamente - se paga caro, su costo es la segregación o la exclusión. En muchos casos fue la necesidad para las mujeres de sacrificar su feminidad, porque para sobrevivir en este modelo de ejercicio del poder con hombres o con mujeres habría que masculinizarse. Tal sería la forma como hemos aprendido a vivir el poder desde la perspectiva masculina. El supuesto es que nos aliamos a los hombres por carecer de poder. Estas características negativas sobre el rol de liderazgo de las mujeres también son producto del discurso político y de algunas teorías psicoanalíticas, sobre todo con el argumento de la existencia de un masoquismo y envidia femenina “natural” que guiarían estos procesos. (Burin, 2003; Bourdieu, 2000; Burin, 2002, Lagarde, 2003 cit. Rodríguez 2012).

Esta enemistad entre A. Freud y M. Klein puso en crisis y dividió a la Sociedad Británica de Psicoanálisis, y para que no se llevara a cabo una escisión fue necesaria la intervención de un varón, D. Winnicott, quien jugó el papel de intermediario centrando sus esfuerzos en disolver las disputas entre Anna y Melanie. Con estos procedimientos se reforzaron los estereotipos de géneros femeninos y masculinos.

Al estar insertas en una institución que funcionaba a predominio masculino, es muy probable que hayan acaecido transformaciones en la subjetividad de las mujeres – y quizá también en la de algunos hombres- No hay que olvidar que en una institución se construyen

realidades psíquicas que cada integrante proyecta, desliga o desplaza creándose un espacio intrapsíquico entre la institución y sus integrantes, así como un espacio intersubjetivo.

De esta forma la identidad de cada miembro de la institución se establece por el interjuego de cada integrante consigo mismo(a) y con las(os) demás. Ferschtut, G. (2002) nos dice: “A veces una va en detrimento de la otra. En nuestro caso las series complementarias con las que se conforma y delinea cada psicoanalista, son particulares, así como también lo son las series complementarias (2) con las que se organiza y sostiene una determinada institución psicoanalítica”.

Cada experiencia emocional produce en cada sujeto un impacto particular de acuerdo a su constitución subjetiva y su historia personal. La cultura dicta los valores y aquellas descargas pulsionales o conductas que considera sanas o buenas y aquellas que considera prohibitivas, en consonancia con la cultura que nos conforma, de la cual dependen los valores de la misma y la forma en la que se dirimen los conflictos humanos. Por ello cualquier aproximación a problemáticas como estas exige hoy en día un enfoque interdisciplinario que permita tener una visión más amplia y compleja sobre las mismas.

3. El método

Para dar respuesta a estas preguntas fue necesario elegir un método de investigación que cediera la escucha a las mujeres que están o hubieran estado desempeñando una actividad de liderazgo en alguna institución psicoanalítica, tratando de brindarles un espacio de encuentro y reflexión que permitiera analizar los factores subjetivos que inciden en su posición de liderazgo, y con ello conocer sus experiencias y propuestas de cambio.

Se trabajó con una metodología cualitativa, utilizando dos tipos de estudio: un estudio reconocido como investigación-acción-participación, con la modalidad de taller, y el otro con la estrategia de grupo de discusión. El modelo cualitativo posibilitó profundizar en las experiencias de liderazgo femenino, identificando sus significados subjetivos, reflexionando en forma individual y colectiva sobre los retos, obstáculos y oportunidades que se les han presentado a lo largo de su historia en instituciones psicoanalíticas.

La modalidad de taller es una técnica pedagógica que permite compartir las experiencias a través de diversos recursos, tales como el del juego, dado que mediante sus aspectos lúdicos y recreativos se puede acceder a la vivencia subjetiva, y superar también algunos mecanismos de defensa tales como la intelectualización y la racionalización, que con esta técnica quedan reducidos. Asimismo, se pone en acción el efecto de la risa, con el fin de lograr que la angustia disminuya. Mediante ambos recursos se procura establecer una actitud de reflexión en un ambiente de confianza y de solidaridad entre mujeres.

Por su parte, los grupos de discusión son una estrategia metodológica que se fundamenta en el reconocimiento del lenguaje como una expresión directa que nos permite conocer de la subjetividad (Chávez, 2004) dentro de un contexto grupal. Esta modalidad grupal permite indagar sobre problemas en los vínculos sociales, sitúa a las personas en situaciones reales en las relaciones de género; en ellos, la opinión emitida implica la vivencia individual relacionada con el entorno, y el análisis permite la obtención de resultados rápidos.

A continuación se presenta un cuadro que permite observar la relación entre los objetivos, las categorías de análisis, los indicadores del discurso tomados en cuenta (operacionalidad) en este trabajo.

Objetivos	Categorías de análisis	Operacionalidad	
		Taller	Grupo de discusión
Identificar los conflictos que se presentan en la construcción de la subjetividad femenina y que impiden y/o obstaculizan el liderazgo femenino	Identidad de género: Vivencia subjetiva de ser mujer	Historia familiar -Imago materna -Imago paterna -Lo femenino -Maternidad	¿Cuáles son los obstáculos que hay que superar para lograr un equilibrio entre mundo personal y profesional, y cómo es posible llegar a posiciones destacadas en el trabajo?
Identificar los distintos tipos de liderazgo que pueden desarrollar las mujeres y la necesidad de potenciarlos, teniendo en consideración una actitud de política institucional de solidaridad de género	Representación subjetiva del ejercicio del liderazgo y su relación con el empoderamiento femenino	Liderazgo, poder y dinero	¿Se puede hablar de un modelo de liderazgo femenino, es decir, si las mujeres tienen un estilo particular de desempeñar el poder, o un modo específico de ejercer influencia en las organizaciones?
Coadyuvar en la construcción de una nueva concepción del poder, que permita el reconocimiento de la aportación femenina en los ámbitos científicos y profesionales institucionales	Representación y/o experiencia subjetiva del ejercicio del Poder	Retos personales. Relación de pareja. La experiencia	¿Por qué las mujeres no buscan el éxito social que significa tener poder u ocupar posiciones del liderazgo?
Construir en conjunto una nueva configuración de la identidad femenina que habilite nuevos modos del ejercicio del poder a partir de la sororidad como valor social institucional	Compromiso personal	Cambios personales. Sororidad. Propuesta Modelos	¿Qué modelos pueden ser utilizados por las mujeres como guía para el desarrollo de sus carreras profesionales?

4. Hallazgos

En toda investigación cualitativa, el establecimiento de un vínculo positivo de quien investiga con las participantes, -observando, participando y ubicándose como una más del grupo objeto de estudio-, fortalece la posibilidad de acceder a la subjetividad tanto individual como grupal. Esta modalidad habilita para reflejar vivencias, experimentar con honestidad y desarrollar un mayor compromiso.

Describir los resultados a partir de la propia experiencia permite dar cuenta de los procesos y los cambios que vivió el/la investigadora, y, al compartirlos con las participantes, se hace posible enriquecer la realidad. “Debe construir su verdad con base en un consenso buscado y reclamado por sus colegas y pactos con los otros protagonistas de la experiencia investigada” (Olabuénaga, 2012, p. 214).

Por esta razón, los hallazgos que a continuación se presentan, toman en cuenta la escucha y cuentan con la conformidad de las participantes.

Para ambos estudios – tanto del taller realizado como del grupo de discusión - el análisis del discurso fue argumentativo, el cual permite construir esquemas de representaciones lógicas de lo que se piensa y se dice en situaciones concretas de enunciación (Chávez, 2004, p. 171). La técnica utilizada en las ciencias sociales se refiere al contenido manifiesto de los discursos que se enuncian, a la comprensión e interpretación de “textos producidos por alguien en situación interpersonal” (Delgado y Gutiérrez 1994). En estas técnicas se busca y se analiza el consenso grupal, ya que en el consenso se localiza la subjetividad colectiva.

El análisis de resultados permitió dar respuesta a las dos preguntas de investigación que dieron origen a la investigación. Estos fueron los hallazgos obtenidos:

En relación a la pregunta *1.- ¿Qué retos y obstáculos enfrentan las mujeres psicoanalistas para ejercer el liderazgo en instituciones psicoanalíticas?* los hallazgos fueron los que se describen a continuación.

A.- La subjetividad femenina y el liderazgo: la historia personal y familiar

Al identificar los conflictos que se presentan en la construcción de la subjetividad femenina que impiden y/o obstaculizan ocupar posiciones del liderazgo, se encontró que éstos dependían en gran medida del modo en que estas mujeres han introyectado sus historias familiares, con un peso especial en la identificación con las figuras femeninas y masculinas de su entorno familiar.

En la historia de la mayoría de las participantes existió una madre, una tía o abuela emprendedora y “rebelde”.

“Mi mamá siempre fue líder, claro, en esta partición la que tenía la última palabra era muy claro era mi mamá”.

Una constante en la historia de vida de las participantes fue que esas mujeres habían sido consideradas como “rebeldes”, de tal forma que la trasgresión fue una estrategia que les permitió transitar del sometimiento al empoderamiento. Para aquellas mujeres que han tenido que superar obstáculos difíciles, las condiciones de adversidad han sido impulsoras para desempeñar posiciones de liderazgo. Al mismo tiempo que poseen características de independencia, tienen necesidades de reconocimiento, tal como se puede observar en los siguientes testimonios:

La niña chiquita, pero ahora ya mujer casada y con hijos, pues ahí estamos: o te destruyes, o te matas, o te aclimatas, no hay más, esto es la raíz de liderazgo. No es algo así, propositivo, tienes una situación y la enfrentas, no hay de otra, no puedes lavarte las manos y decir no [...] estoy de acuerdo que los liderazgos se asumen por necesidad y por sobrevivencia.

A.1.- La madre: cómplice

Las figuras femeninas (madres, abuelas, tías) de la mayoría de las participantes se enfrentaron a la ambivalencia que significaba para ellas desear por una parte que sus hijas tuvieran otras oportunidades de desarrollo, mejor calidad de vida, y por otra, que estos deseos se contradijeran con su sistema de creencias tradicional. Muchas de las participantes coinciden en que hubo una figura materna “fuera de serie”, no tradicional, una madre que no estaba de acuerdo con el rol asignado a las mujeres, que al mismo tiempo se volvían – de alguna forma- cómplices de sus hijas diciéndoles: “¡tú échale ganas!”, tal y como se puede observar en las palabras expresadas por una de las asistentes al taller:

La persona que más quería someterme a un rol conservador femenino era mi madre, decía: las mujeres deben ser bien portadas, no ser gritonas, las mujeres no se pelean, son prudentes...pero yo siempre me rebelaba, era lo contrario. Mi madre me toleraba todas estas cosas porque creo que no sabía qué hacer conmigo. Cuando me acusaban de hacer algo que no debía, mi mamá nada más decía: 'si, la voy a castigar', pero nunca me castigaba, nunca me regañaba, nunca me decía nada.

También llamó la atención la falta de reconocimiento de las participantes a la labor verdadera de la madre en esta conformación de su empoderamiento, que les permitió llegar a una “situación privilegiada”. Cuando hablaban de su madre o de alguna figura femenina, lo hacían de una forma “normalizada”, como si dijeran, “es lo que una madre debe hacer”. En

cambio, cuando se expresaban sobre el padre, el sentimiento prevaleciente era el de admiración. Esta situación es muy habitual porque las mujeres “nos inferiorizamos una a otras para justificar nuestro dominio patriarcal” (cit. Rodríguez 2003)

Cómo las hacen o la vivimos no sé, pero el caso es que ahí está, es una sensación que compramos, estamos en un mundo masculino, y nosotros vamos y la buscamos, pero ahí está y la asumimos, es una ambivalencia a nuestro alrededor esto que compartimos yo creo esta doble situación de un papá tradicional y una mamá que dice: 'sí, pero no'.

Se trata de la identificación con una madre, que *per se*, es devaluada por ser mujer. Debido a semejante descalificación encontramos esta falta de reconocimiento a la mamá y del modo en que ha participado en facilitarles esta transición a sus hijas. El mensaje que reciben las hijas en este caso es confuso y contradictorio en cuanto a cuál es la imagen con la que deben o pueden identificarse.

El liderazgo femenino es difícil, porque estamos en un mundo masculino, no es un mundo libre, ya les comenté el papel de mi madre, se ha empeñado en conservar todas las tradiciones, y yo estoy muy ambivalente, me gusta mucho la cocina, pero también soy esa partición.

A.2.- El padre: la búsqueda del objeto del deseo

Otro factor muy importante que las impulsó a desarrollarse profesionalmente fue la imago del padre (3), su necesidad de reconocimiento del padre, que se expresa a través del deseo de ser “mirada”, reconocida por él. En relación a la imago paterna, se comentó que la mayoría habían sido considerados por sus hijas como padres innovadores y fuertes, pero lo que realmente las motivaba era la búsqueda de reconocimiento de la figura paterna. Ha sido una búsqueda que se ha prolongado a lo largo de la vida, representada por el amor incondicional que esperaban que sus padres sintieran por ellas. A nivel inconsciente podría tratarse de procurar reproducir nuevamente una integración -como al inicio del desarrollo- tanto de aspectos femeninos como masculinos en la construcción de su subjetividad, para poder llegar a un supuesto estado de completud narcisística que se habría visto interrumpido por el proceso de identificación con la feminidad de la madre.

El supuesto era encontrar la esencia, aquel estado emocional donde ya no importan los dogmas, ni la moda, ni la belleza, ni el reconocimiento, ser persona, con todas las características que las hace ser únicas. Deseo expresado en el siguiente párrafo:

Estamos buscando una paz interna, buscando este equilibrio donde tengamos mejor calidad de vida, y está implícito todo lo que tenemos y no tenemos, porque es también poder reconocer lo que ya está. Porque finalmente es una exigencia interna, no solo la exigencia externa.

Pero también es cierto que la ambivalencia en los mensajes que recibieron de sus figuras maternas y paternas, y que han sido internalizadas por ellas, les permitió llegar al lugar en el que están:

Una de las constantes fue la ambivalencia de nuestras figuras paterna y materna, que dejaron rendijitas para que nos coláramos por las rendijas para lograr ser diferentes. Hay que ser muy cuidadosas en la transmisión de esa ambivalencia.

A.3.- Madres antes que todo

La maternidad ha sido para estas mujeres el eje principal del modo en que han construido su feminidad, con una sobrecarga que podríamos referir a una doble jornada. Con mucha frecuencia estas mujeres no se han dado cuenta de los costos que les ha implicado tratar de conciliar la vida profesional y la maternidad. Han puesto de manifiesto que los costos fueron muy altos, y que los han sentido en el cuerpo.

Al respecto Lagarde (2003b) menciona: “[...] la opresión no es vivida siempre con pesar. Por el contrario, adquiere la tesitura de la felicidad cuando es enunciada en lengua patriarcal como lealtad, entrega, abnegación; cuando nos valoriza y nos ubica en el mundo y el cautiverio se llama hogar o causa; cuando la especialización en los cuidados se concibe como instinto maternal, y la subordinación enajenada al poder es el contenido del amor” (p. 17). Así lo vemos expresado en los siguientes ejemplos:

No tenía planeado ir a esta presentación, de hecho habíamos hablado que si hay otras presentaciones no voy yo, va papá, pero en el momento que le dicen que ella va hacer de las 4 primeras, ya cambia la historia... A las mujeres líderes no nos dejan descansar, ¿te das cuenta?, tengo que estar al pendiente de mis hijas.

Pueden permitirse mayores libertades sólo cuando los hijos e hijas ya son mayores:

Me di cuenta que tenía que encontrar la manera de distribuir mi tiempo para mis hijos y para mí, principalmente para mis hijos, ¡claro! Crecieron, y me di cuenta de que yo también existía...y entonces empecé a darme a mí también.

A pesar de ser mujeres que han superado muchos de los estereotipos de género relacionados con la feminidad, persisten sentimientos de ambivalencia, contradicciones, o de seguir pensando que los obstáculos sólo los padecen las mujeres pobres. Esto se refleja en los siguientes discursos:

Yo creo que es importante pensar de qué grupo de mujeres estamos hablando. Sí, claro, no estamos hablando de nosotras, nosotras somos psicoanalistas.

La contradicción se puede observar cuando, por un lado, reconocen lo difícil que es ejercer el liderazgo siendo mujeres, admitiendo la influencia de los factores socioculturales, y por otro expresando argumentos opuestos, como en el ejemplo que sigue:

Hay una realidad biológica también, el cuerpo de la mujer está organizado de alguna manera para gestar, para crear vida, para tener hijos. Yo sabía en ese momento que yo quería ser más mamá que profesionalista... Mi sensación es que si quiero permanecer relevante en la vida, tengo que estar presente en la vida mis hijos, tengo que estar *forever and everywhere*, tengo que estar para no dejar de ser relevante.

Reconocen el modo en que la construcción de la subjetividad femenina se fundamenta en el cuidado de los otros, cuando dicen:

Las mujeres tenemos un súper Yo más rígido y más persecutorio, o más primitivo, y se lo transmitimos a nuestras hijas de una manera absoluta, aunque Freud haya dicho lo contrario. Esa sensación de “¡tengo que!” “¡Debo de!” “¡Tengo que resolverle a esta persona!” “¡Tengo que cuidar a esta persona!” y “¡debo estar al pendiente de esta otra!” y de ese sentido de obligación con un sentimiento de culpa posterior...debo de admitir con toda honestidad, que con mis hijos no puedo dejar de pensar así... Es lo que te iba a decir, ¡con los hijos no se puede! pero yo creo que sí lo podemos hacer con el resto del mundo, aún con nuestra pareja.

B.- Pareja y liderazgo: Libertad coartada para conservar a la pareja

Las relaciones de pareja de estas mujeres líderes también han significado un desgaste emocional, pues han sentido que ha sido necesario estar al pendiente de que la pareja no se sintiera mal por el éxito personal que podían lograr estas mujeres. Consideraron que debían “no hacerlos sentir castrados”, de “darles su lugar” debido al supuesto de que los logros de ellas implicaría la devaluación de la masculinidad de sus parejas. Dicen:

Hay la necesidad de que no se vaya a sentir castrado, porque él también está trabajando y yo además de venir de una familia acomodada, además de trabajar, tengo mis hijos, tengo muchas posesiones - más que poder; él también se sentía bien, pero siempre yo insistía en que se superara.

Y sí, había esa situación que nunca alguien quede por debajo, y sí hay ese resabio de que no se sienta castrado...Tomé una actitud creativa para salir de esto, yo creo que el matrimonio es eso, siempre buscar algo creativo para poder sobrellevar una relación, sí...en cualquier relación siempre alguien va a estar en el ejercicio del poder y alguien será el sometido. Mantener una situación de equidad en una relación de pareja a lo largo de los años es una labor (cuesta) muy fuerte.

Según estas mujeres, la elección de la pareja implicaría saber de antemano que se desea tener una vida profesional, un proyecto de vida donde el éxito personal y la necesidad de conformar una familia no sean excluyentes.

Aun así, una clave importante para alcanzar posiciones de liderazgo, consistiría en tener una pareja solidaria que se interese por las metas de su mujer. La mayoría de las participantes encontró ese hombre empático con sus necesidades; algunas lo lograron en segundas nupcias. Lo que llama la atención es que en su mayoría las mujeres que han logrado este tipo de parejas están unidas a hombres extranjeros. Quizás todavía sea necesario trabajar en la transformación de los estereotipos sobre la masculinidad de los hombres mexicanos.

Yo quiero terminar esto con una actitud más neutral hacia los analistas hombres. En mi experiencia yo creo que el analista hombre, el buen analista hombre, encuentra en el psicoanálisis la posibilidad de mostrar las partes femeninas de él. Sí son capaces de la empatía, lo que pasa es que a nivel público tienen una necesidad de asumir el estereotipo masculino.

C.-Liderazgo y empoderamiento femenino

C.1.- Liderazgo, dinero y poder: “Los guardaditos”

En relación al manejo del dinero, las participantes expresaron que recibieron el mensaje de que las mujeres son buenas administradoras pero los hombres son los que hacen crecer el dinero. Dinero y mujer está relacionado con lo sucio, la idea es que “las niñas bien no se ocupan del dinero”, “solo las putas cobran”.

Mi mamá era hijita chiquita de su papá, aunque ella tenía su propio dinero, es muy chistoso, siempre tuvo un problema en lo físico-matemático, puede ser brillante en todo pero mi mamá no puede sumar, ni restar ni nada, cuando se divorció, bastante joven, ella le dio todo su dinero a mi abuelo.

Hasta un día que mi papi se muere y ¿qué crees?, pues que te ocupas del dinero o te carga la chingada, no había de otra entonces ¿qué haces?, y esa realidad nos obliga a tomar la administración del dinero y luego además seguimos aferradas a que es feo para una niña bien ocuparse del dinero.

Esta idea está tan arraigada en la sociedad mexicana, que incluso mujeres económicamente fuertes son muchas veces estigmatizadas como egoístas y materialistas. Afirman que “la dificultad de asumir aquello que deseas y temes, entre ellos el poder, es porque te dicen: eres una perra”. El miedo a la crítica, pero sobre todo los introyectos (4) acerca del significado del dinero y la necesidad de ser para otros, es lo que hace que algunas mujeres que trabajaban percibían sus ingresos como “ayuda” al gasto familiar, en tanto que en

el otro extremo, las mujeres tradicionales que trabajaban consideraban que el dinero era “para sus gustos”.

A mí no me enseñaron el guardadito, porque el hombre es el que te proveerá, quien te proveerá, (Dios proveerá, jaja! exactamente).

Mi mamá era una cantante brillante pero ella trabajaba para sus chicles, para sus lujos, no para lo esencial, trabajas para los chuchulucos (5).

Especialmente esta característica influye en la forma en que estas mujeres dan significado a sus ingresos económicos.

Tiene que ver cuánto cobramos como mujeres, no te sientes tan cómoda porque si no, eres una cabrona, además siempre tienes que proveer, ¡pobrecitos pacientes si no te pueden pagar!, o cuanto te deben y cuanto los aguantas, estas en el enactment (6) del asunto del dinero.

Pero nuevamente la necesidad ha forzado a estas mujeres a darse cuenta que la autonomía económica es importante para salir adelante. Una de ellas expresa: “Yo aprendía fregadazos, aprendes que el dinero y el poder van juntos”. Afirman que la posesión del dinero “nos hacen sentir con derechos y libertad”. Pero muy en el fondo siguen percibiendo que el dinero en manos de las mujeres es algo sucio, algo que hay que ocultar. Este es el motivo por el cual nace el concepto de los guardaditos.

Los guardaditos es el dinero que las mujeres guardan como reservas, en tanto que los hombres no hablan de guardaditos sino que hablan de ahorros. Dicen las participantes:

Fíjense que el concepto es totalmente diferente, el guardado está oculto, es que el mensaje que recibimos es que el dinero no es para las mujeres.

¡Claro! si nosotras lo ahorráramos y lo invirtiéramos, y lo mostráramos, se piensa que no hay hombre que se te acerque, ése es el miedo. Finalmente si se muestra que eres autónoma, asustas. Lo del guardadito es que muchos hombres están de picos pardos y algún día se pueden largar. Mi poder económico como mujer tiene que estar oculto. ¡Así es!, tiene que estar muy guardadito, también el éxito.

C.2.-Liderazgo persuasivo, forzoso y cansado

En relación al liderazgo y el poder, estas mujeres hablan de ejercer un liderazgo persuasivo, también del sentimiento de una sobre exigencia, teniendo que cumplir con todos los roles, lo que provoca cansancio. Coinciden en la idea que es un liderazgo muchas veces no buscado, al expresar que “no es de que yo me proponga, que yo quiero, sino que es lo

contrario, “te toca, y ¡tengo que agarrarlo! Porque si no se va esto al carajo (8)”, entonces se lo considera de modo similar a la reproducción del rol materno.

En mi caso el liderazgo se presentó y nos tuvimos que aventar al ruedo (9), porque ahí estaba y lo teníamos que hacer, no había nadie más que lo iba hacer, no siento que fue una decisión que tomé... También estoy de acuerdo que los liderazgos de muchas mujeres se asumen por necesidad y por sobrevivencia.

Es cansador, porque el ideal del yo femenino se construye para la perfección, con una necesidad imperiosa de tener todo bajo control y una incapacidad de delegar, porque “para que esté bien hecho, lo tengo que hacer yo”, frase que según estas mujeres escuchamos muchas veces de nuestras madres:

No pueden delegar, tienen que tener absolutamente el control, es un liderazgo muy cansador, agotador, porque es: tengo que hacer todo y que todo quede perfectamente bien y que todo combine, no somos capaces de delegar, compartir, porque solamente si yo lo leo, estoy segura de que está bien, o estoy segura de que lo voy a entender, es obsesivo, los hombres pueden hacerlo de otra forma (...), ser niñas bien portadas.

Expresan que tienen una sobrecarga mayor por ser mujeres, profesionistas, madres y por ser psicoanalistas, todo lo cual implica una sobrecarga extra. Sienten la obligación de tener la respuesta correcta en el momento preciso, dicen: “Hay que hacerlo bien, más que una abogada por así decirlo, porque nosotras ya estamos analizadas, entonces eso se vuelve todavía una carga más pesada... Sí, como si no tuviéramos suficiente”.

C.3.- Tipos de liderazgo y subjetividad femenina

En relación al cuestionamiento de si se puede hablar de un tipo de liderazgo femenino, los argumentos versan entre si este es producto de la construcción del género o si se relaciona con la salud mental de cada persona. Entienden que puede influir el hecho de ser mujer o varón, porque hay diferencias entre ambos géneros que son importantes de reconocer, tal como el permiso que tienen las mujeres para la expresión de los sentimientos, sin dejar de reconocer que hay mujeres que ejercen el poder en forma agresiva y masculina. Mencionan:

La manera que yo tengo de ejercer mi liderazgo es hacer equipo, inmediatamente pregunto, ¿tú qué necesitas, tú qué quieres?, me acuerdo siempre de decir ¿a ti qué te interesa hacer? Ver cómo te puedo apoyar con eso y ver cómo le hacemos.

¿Es un tema de género? o un tema de personalidad y estructura de personalidad, hay líderes femeninas perversas, hay líderes femeninas

narcisistas y hay líderes femeninas positivas. Creo que el factor no es que sean mujeres, es su personalidad.

El supuesto es que las mujeres pueden tomar en cuenta las opiniones de su equipo, pueden comunicarse con mayor facilidad, e interesarse por el bien común, la posibilidad de tener el permiso de sentir puede ser uno de los factores positivos, pero en su forma patológica llegan a ser negativos:

Cuando están en el papel de liderazgo, hay una dificultad de poner un límite entre lo emocional y lo institucional. Un hombre si es un líder, tiene una tarea que hacer, y no se trata de reuniones, hay tareas, es un grupo de trabajo, porque las mujeres estamos muy acostumbradas a la empatía, y cuando tenemos un papel oficial, nos es más difícil porque viene la crítica de: '¡mandona, porque nos está presionando!'.

La falta de modelos femeninos para ejercer el liderazgo por parte de las mujeres es otro factor que se suma a los miedos y angustias que obstaculizan la labor. En su mayoría se trata de miedo al rechazo, a equivocarse y a la crítica. En otras palabras podría afirmarse que es miedo a “perder el amor”. El problema principal es que las mujeres no han sido educadas para sobrellevar o navegar en el conflicto, sino para resolverlos, no para generarlos, puesto que el ejercicio del liderazgo implica que muchas veces no se pueda complacer a todas/os.

El liderazgo femenino históricamente ha sido un fenómeno excepcional, ha habido grandes mujeres desde Cleopatra, pero es excepcional, hoy en día con los cambios culturales y los avances, el liderazgo se vuelve cada vez más común. Ahora la carga histórica generacional hace que las mujeres estemos nuevas en eso, y los hombres tienen años y años, es decir, miles de años en eso.

Señalan que tienen que encontrar el valor de tomar las decisiones, sin esperar el reconocimiento, conscientes de que se tiene derecho a equivocarse, que no es cierto que deban ser extraordinarias y perfectas.

Las mujeres tienen un gran miedo a tomar decisiones, y a veces el líder o la líder no puede esperar más consensos, tienen que asumir la decisión y aceptar las consecuencias. Desde el primer momento debes aguantar, y tomar consciencia de que en ese momento estás asumiendo el liderazgo, y si me equivoco ¡ni modo! Estás asimismo asumiendo lo que resulte.

Las participantes sostienen que las mujeres tienen que atreverse a ser y a hacer, y que ellas son el claro ejemplo de que sí se puede, a pesar de todas las dificultades. Debido a ello se han dado a la tarea de reconocer a colegas que han contribuido con su liderazgo, al empoderamiento de las otras, incluyendo los reconocimientos tanto en el mundo privado como en el mundo público.

Nosotras ya lo hicimos, con defectos y virtudes, a pesar de las críticas y las agresiones asumimos el liderazgo de nuestra nueva sociedad. A pesar de los defectos yo pienso que el mejor liderazgo femenino es saber asimilar las cosas que nos vienen de fuera y las que vienen de adentro y seguir adelante.

El poder siempre despierta ambivalencia y envidia, que despierta una cantidad de energía negativa y también idealización y omnipotencia. La mujer que acepte el liderazgo necesita poder tolerar un poco de hostilidad, es inevitable.

Estas mujeres encontraron que también es importante cuestionarse sobre la supuesta envidia entre mujeres, saber diferenciar si es un argumento propio del modelo patriarcal o si en verdad es un argumento cierto. Algunos autores/as señalan que la rivalidad entre las mujeres tiene su origen en la relación primaria con la madre. Por otro lado, también es común que estas mismas conductas se reconozcan en los hombres como algo positivo, con la idea de que en los hombres la rivalidad es porque son competitivos, pero en las mujeres se interpreta como envidia y celos, como algo negativo.

En los 80' y en los 70' yo he tenido muchas conversaciones con analistas de aquí y de otras partes, que decían: ¡la mujer no es mujer hasta que no tiene una relación de masoquismo! Si cuando se te quite la envidia del pene, entonces ya eres mujer. No puedes identificarte con atributos masculinos, debías renunciar a tus identificaciones masculinas.

Sí me he encontrado a través de mi vida varias circunstancias en donde hombres y mujeres me han cuestionado mi capacidad de liderazgo por ser mujer, disfrazado ¿de seducción? o de ataques/agresiones, que soy imposible, impositiva, que algunas personas no quieren trabajar conmigo por mi forma de ser.

D.- La experiencia y los retos personales

D.1.- La experiencia en las instituciones psicoanalíticas

Las instituciones psicoanalíticas son generadoras de desigualdad e inequidad; en ellas se puede encontrar situaciones de miedo, de marginación, que provocan cansancio físico y mental. Miedo a la exclusión, al aislamiento e insensibilización, que puede manifestarse como estados depresivos. Aunque las participantes hablaron de algunas excepciones, aclararon que “la excepción no hace la regla”. El liderazgo que han ejercido estas mujeres ha sido desempeñado con sentimientos de ambivalencia, pero experimentando mucha valentía. Así lo demuestran los siguientes testimonios:

Yo creo que esa necesidad de compaginar, y de tener mucho cuidado en no parecer como que estás rivalizando o que estamos compitiendo con los

hombres, no me vaya yo a ver, o me vayan a calificar como fálica... no te pongas así, mira que sea..., así está bien...tú sigue haciendo el trabajo, tú eres la que sabes, sigue haciendo el trabajo pero él tiene el nombramiento de Jefe.

Las mujeres son el grupo predominante en las instituciones psicoanalíticas, pero aunque su número sea mayoritario esto no significa que ocupen posiciones de poder, al menos en México. De modo que aunque la mayoría son mujeres persiste la constatación de que los puestos de liderazgo en las instituciones psicoanalíticas están en manos de los hombres.

Entre las participantes destacaron que también han sido objeto de violencia, que sólo a través de la solidaridad entre mujeres han podido frenar:

Lo que vivimos en esas reuniones tan pesadas... veo a todos mirando al infinito, y dije: si no entro yo aquí, se la madrean (10), yo lo tengo que parar, no lo quiero ver, yo dividiéndome, ¿dejo que esto fluya o lo detengo? Tuve que entrar delante de todos los varones a detener al otro...Fue una agresión terrorífica.

Las participantes recordaron que la descalificación de las aportaciones de las mujeres en el movimiento psicoanalítico no es nueva, y que, de hecho, los trabajos de grandes pensadoras han sido minimizados.

Yo estaba hace un par de años leyendo una sección del New York Times, donde estaban hablando del psicoanálisis de principios del siglo XX, se brincaron las contribuciones de mujeres psicoanalistas, incluso la de Melanie Klein, que realmente nunca tuvo la aceptación de Freud. Por ejemplo las contribuciones de Clara Thompson, Karen Horney, e incluso toda la aportación de Anna Freud.

D.1.- Los retos personales

Las participantes perciben la necesidad de hacer cambios, aprovechar las experiencias y también reconocer la angustia que generan estos cambios en los hombres psicoanalistas, Proponen que se trata de resignificar tanto en los hombres como en las mujeres lo que es el poder, tener un compromiso individual y colectivo, transformar esas instituciones psicoanalíticas.

También sostienen que deben luchar contra el machismo presente aún en las nuevas generaciones de mujeres candidatas a psicoanalistas, que todavía dicen: “¿para qué trabajo, si mi marido me quiere mantener?” o “me quiero casar para que mi marido me mantenga”. Y reconocer que hay hombres psicoanalistas que gracias a su análisis personal han aceptado sus aspectos femeninos como rasgos que favorecían sus vínculos con las mujeres.

Dentro de lo que es mi formación profesional y societaria existen muchos analistas varones que han sido absolutamente apoyadores, mentores sumamente positivos. Tenemos que detenernos a pensar qué importante es poder hacer un discurso que entendamos y al mismo tiempo que se democraticen las relaciones.

En cuanto a los hallazgos obtenidos en relación a la siguiente pregunta **2.- ¿Qué oportunidades han encontrado las mujeres para ejercer el liderazgo en las instituciones psicoanalíticas?** hemos encontrado algunos datos significativos que merecen ser destacados.

A.- El proceso analítico personal

Las psicoanalistas coinciden en sentirse mujeres privilegiadas, ya que consideran que gracias a la experiencia de su análisis personal han logrado un desarrollo interno subjetivo que les ha permitido salir adelante con una mayor calidad de vida, y afirman que gracias a esta madurez pueden incluso seguirse cuestionando e iniciando nuevos caminos. El ejemplo más claro son las palabras de una de las asistentes, muy exitosa como líder en su posición de liderazgo en instituciones psicoanalíticas, de más de 70 años: “Bueno, no sé si eso es un tanto complicado, faltan muchas cosas de mi vida que resolver”.

Son una serie de cosas que de repente las tenemos enfrente y nos damos cuenta que no resolvimos nada ¡Vamos para atrás o vamos para adelante! pero es el mundo interno de cada una de nosotras lo que nos va a permitir dar ese paso para lograr el equilibrio, y llegar finalmente al ideal que hemos planteado.

Invitan a aceptar que el desarrollo de cualquier persona implica la capacidad de elaborar duelos, poder renunciar a quererlo todo, no seguir insistiendo en ser querida y aceptada por todas y por todos como parte de la maduración subjetiva. “hay que saber renunciar a la mirada de los padres, hacer el duelo”... También sugieren desarrollar la capacidad de decir no, así como valorar los tiempos necesarios en el liderazgo institucional:

No pierdan tiempo, diagnostiquen quien es el mentor, el profesor, el maestro supervisor –sea hombre o mujer-, si le detectan desde el principio que es misógino no pierdan tiempo, encuentren un pretexto y busquen otro/a... no hay que perder tiempo.

B.-Presencia de modelos: Las mentoras

En el quehacer de estas mujeres ha sido de gran ayuda el soporte, el reconocimiento y motivación de sus colegas y de las redes sociales que pudieron establecer. Vínculos afectivos que van más allá de la sola amistad, son sentidos como vínculos familiares, de madres o hermanas mentoras que las motivaron.

A mí mis “madres” profesionales me dijeron: 'tú puedes y no te preocupes y ¡estamos contigo!' Así ha sido por lo menos en mi experiencia, mis “hermanas”, mis “madres”: 'tú puedes y si no puedes, ¡vamos todas contigo!'.

Ella me dijo: 'lo más importante van ser siempre tus amigas/os amigos'. Entonces justo para llegar a posiciones de éxito y de poder también estos grupos son muy importantes, y en realidad el vínculo debe de ser un vínculo verdadero, no nada más porque sí, es algo que surge, que tienes afinidad con las personas, por lo menos a mí eso fue lo que me ayudó en toda la parte del conflicto que hubo en asociaciones y con otros países, para lograr y poder desempeñar mi cargo.

C.- El compromiso: cuestionar a Freud

Las participantes afirman que es necesario poder hacer una lectura crítica del desarrollo psicosexual de las mujeres propuesto por los textos freudianos, y con ello actualizar la teoría psicoanalítica, incluyendo la perspectiva de género en lo referido al desarrollo personal y en la formación de psicoanalistas en las instituciones psicoanalíticas. Consideraron importante revisar los mensajes misóginos que se pueden estar transmitiendo en los institutos de formación psicoanalítica, y comprometerse al cambio, a pesar de que, como una asistente dijo “no sea lo políticamente correcto”. En sus propias palabras el compromiso al que llegaron las participantes, como resultado de su intervención en esta investigación, fue:

Tenemos que continuar estudiando cada vez más las cuestiones de liderazgo y de género y reflexionando en nuestras sociedades... Pasar a un proceso secundario haciéndolo consciente...sería usar justamente nuestro pensamiento psicoanalítico para hacerlo consciente...para darnos cuenta de nuestras condiciones, en un entorno específico y estar siempre muy conscientes de ello, yo creo que empezar por él y saber nuestro papel de mujer.

Incluir en la currícula de la formación psicoanalítica la visión de género... creo que ya es hora de que lo empecemos a manejar...que tiene una importancia en el psicoanálisis....

Estar más conscientes de incorporar esa visión de género en la enseñanza más adelantada de los candidatos y de la interpretación psicodinámica más avanzada. Es absolutamente indispensable introducir ese tema en la supervisión y en supervisiones colectivas.

Estas conclusiones así expuestas constituyen la cima de un problema que merece una mejor discusión y un seguimiento de los acuerdos establecidos, con un proyecto de seguir trabajando en lo personal de cada psicoanalista, dándonos cuenta de que, a pesar de la experiencia psicoanalítica personal, conservamos ideas tradicionalistas que hemos

introyectado como parte de nuestra identidad y han sido incorporadas como si fueran algo inamovible. Son conclusiones que expresan la importancia de continuar realizando reuniones como las desarrolladas en estos talleres, en donde podamos seguir compartiendo nuestras vivencias y reflexiones críticas.

En esta propuesta de realizar el pasaje de la reflexión individual a los cambios colectivos como parte de una tarea que ha de continuar, es importante destacar que las participantes de esta investigación se han organizado para tener próximas reuniones, en las cuales analizarán cómo introducir en las instituciones psicoanalíticas la importancia de incluir la perspectiva de género en la formación de las y los psicoanalistas.

Las transformaciones subjetivas y las propuestas de realización de cambios dentro de las instituciones psicoanalíticas mediante la inclusión de la perspectiva de género en la experiencia personal de cada participante, a la vez que en la carrera de formación psicoanalítica, han constituido resultados significativos de esta investigación participativa.

Bibliografía de referencia

- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama
- Burin, M. (Mayo de 2003). Liderazgo femenino: obstáculos subjetivos. *Foro de psicoanálisis y Género*. Recuperado de http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/1518/Burin_2003_Foro.pdf?sequence=1
- Burin, M. (2012). *Laberintos de cristal en la carrera laboral de las mujeres, el rol de las mentoras*. Recuperado de <http://www.oei.es/congresoctg/memoria/pdf/Mburin.pdf>
- Chávez, Ma. G. (2004). *De cuerpo entero. Todo por hablar de música, reflexión técnica y metodológica del grupo de discusión*. Colima: Universidad de Colima
- Delgado, J.M. y Gutiérrez, J. (ed.). (1994). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. *Grupos de discusión*. pp. 85-95. España: Síntesis.
- Ferschtut, G. (2002). *De los siete anillos a la cadena infinita*. Recuperado el 18 de septiembre de 2015 de <http://www.apdeba.org/wp-content/uploads/Ferschtut5.pdf>
- Freud, S. (1913-1914). *Tótem y Tabú*. Obras completas. (13). Buenos Aires: Amorrortu editores

- Freud, S. (1931). *Sobre la sexualidad femenina*. Obras completas. Vol. XXI. Buenos Aires., Argentina: Amorrortu editores.
- Heller, L. (2015). *Mujeres y varones en las organizaciones, ambiciones y aspiraciones*. Kindle Pluma Digital.
- Heller, L. (2012). *Modelos de Mujeres*. Recuperado de <http://lidiaheller.blogspot.mx/2007/02/modelos-de-mujeres.html>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (ca 2017). *Mujeres y Hombres 2014*. Recuperado de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=17484>
- Lagarde, M. (2001). *Claves feministas*. España: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)
- Lagarde, M. (2003a). El feminismo y la mirada entre mujeres. *Trabajo presentado en el Seminario Internacional sobre Liderazgo y Dirección para Mujeres. "Poder y empoderamiento de las mujeres"*. Recuperado de http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/marcela_lagarde/mirada.pdf
- Lagarde, M. (2003b). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México: UNAM
- México. Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia. Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios (2015). *Última Reforma DOF 17-12-2015 3 e 35*. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_220617.pdf
- Olabuénaga, J.I. (2012). Metodología de la investigación cualitativa. *Serie Ciencias Sociales, 15*. Universidad de Deusto. Bilbao. Recuperado de https://books.google.com.mx/books?id=WdaAt6ogAykC&printsec=frontcover&hl=EN&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Rodríguez, S. (2012). *Lo invisible: subjetividad femenina y violencia familiar; hacia una política criminal incluyente del mundo inconsciente en la configuración de la realidad social*. Inédito. (Tesis Doctorado en Ciencias Penales y Política Criminal). Instituto Nacional de Ciencias Penales, México

- Rodríguez, E. (2003). Sororidad: la subversión de la identidad. *Trabajo presentado en IV Bienal Iberoamericana de Comunicación*. San Salvador. Recuperado de <http://www.saladeprensa.org/art497.htm>
- Tarlatti, A. (s. f.). *Género, autoridad y psicoanálisis. El rol de la mujer en el movimiento psicoanalítico de la mujer y su relación con la autoridad masculina*. Recuperado de http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/1091/Genero_Tarlatti.pdf?sequence=1

Notas

- (1) Doctora en psicología por la Universidad Iberoamérica de México, psicoanalista didacta de la Sociedad Psicoanalítica de México. Directora del Comité de Ética y docente del Instituto de Psicoanálisis y Psicoterapia A.C. de México
- (2) Freud en 1916-1917, introduce el término de series complementarias para explicar la concurrencia de factores externos e internos en el comportamiento normal o patológico, son factores que se complementan
- (3) s. f. término [latino] introducido por C. G. Jung (1911) para designar una representación como la del padre (imago paterna) o la madre (imago materna), que se fija en el inconsciente del sujeto y orienta ulteriormente su conducta y su modo de aprehensión de los otros. La imago es elaborada en una relación intersubjetiva y puede ser deformada respecto de la realidad. Así, la imago de un padre fuerte puede sustituir a un padre inconsistente en la realidad. Diccionario de psicología en http://psicopsi.com/Diccionario_de_Psicologia_letra_I-Imago.asp
- (4) La introyección es un proceso psicológico por el que se hacen propios rasgos, conductas u otros fragmentos del mundo que nos rodea, especialmente de la personalidad de otros sujetos.
- (5) Se refiere a la compra de cosas sencillas, como dulces, botanas o algún objeto que represente darte un gusto, como un regalo.
- (6) “Llevar a la acción”, “puesta en acto”
- (7) Golpe fuerte
- (8) Palabra que se utiliza en México para señalar que se pierde todo. también se utiliza como una exclamación que indica sorpresa, susto o ira.
- (9) Modismo taurino cuando se toma el valor de hacer algo y se realiza.
- (10) Palabra utilizada en México para describir una situación de extrema violencia física.