



Vigilada Mineducación

**Sororidad y relaciones entre mujeres en el trabajo:
Experiencias de mujeres millennials en Medellín**

Alejandra Puerta Araque

Luisa María Gómez Jaramillo

Trabajo de grado para optar al título de Magister en Desarrollo Humano Organizacional

Director

Francisco Darío López Gallego, Psc. PhD.

Universidad EAFIT

Escuela de Administración

Maestría en Desarrollo Humano Organizacional

Medellín

2025

Resumen

En esta investigación se analizan las prácticas cotidianas de sororidad experimentadas en el ámbito laboral de las mujeres millennials de la ciudad de Medellín, centrándose en el conocimiento del término, las prácticas, identificación de los contextos, formas y escenarios en donde se genera y se practica o no la sororidad. Por medio del análisis de contenido cualitativo, se recopilaron las vivencias por medio de la mirada de las entrevistadas, buscando así dar cuenta del fenómeno con el cual se está trabajando. Los hallazgos permitieron vislumbrar la concepción social que se tiene de la mujer y las prácticas de sororidad y forma de relacionamiento entre mujeres, lo cual ha posibilitado la consolidación y ejecución de diversas formas de sororidad, puesto que esta se encuentra mediada por aspectos ideológicos y culturales, que están presentes en el transcurso de la vida familiar, social, académica y laboral.

Palabras clave: Sororidad, Rivalidad, Mujeres milennials, Feminismos, Solidaridad, Apoyo mutuo.

Abstract

This research analyzes the everyday practices of sorority experienced in the workplace by millennial women in the city of Medellín, focusing on their understanding of the term, the practices themselves, the identification of contexts, forms, and scenarios in which sorority is generated and practiced—or not. Through qualitative content analysis, the experiences were gathered through the eyes of the interviewees, seeking to account for the phenomenon under study. The findings made it possible to glimpse the social conception of women and the practices of sorority and ways of relating among women, which has enabled the consolidation and implementation of diverse forms of sorority, since these are mediated by ideological and cultural aspects present throughout family, social, academic, and work life.

Key words: Sorority, Rivalry, Millennial women, Feminisms, Solidarity, Mutual support.

Contenido

Introducción	5
1. Planteamiento del problema	7
Pregunta de investigación	14
2. Objetivos	15
2.1 Objetivo general	15
2.2 Objetivos específicos	15
3. Justificación	16
4. Marco conceptual.....	19
4.1 Feminismos	21
4.2 Sororidad	25
4.3 Rivalidad entre mujeres	29
4.4 Fraternidad.....	31
4.5 Machismo.....	33
4.6 Misoginia.....	35
4.7 Violencia de género	38
4.8 Equidad de género	42
4.9 Generación millennial.....	44
5. Diseño metodológico	46
5.1 Método: análisis de contenido cualitativo.....	46
5.1.1 <i>Participantes</i>	47
5.1.2 <i>Técnica de Recolección de datos</i>	47
6. Resultados.....	48
7. Conclusiones	132
Referencias bibliográficas	134
Anexos	138

Lista de tablas

Tabla 1	48
Tabla 2	52
Tabla 3	64
Tabla 4	76
Tabla 5	85
Tabla 6	97
Tabla 7	107
Tabla 8	115
Tabla 9	123

Introducción

Históricamente las relaciones entre mujeres en el ámbito laboral han estado condicionadas por la competitividad y la rivalidad, producidas por estructuras patriarcales que han condicionado y dictado la forma en que las mujeres se han vinculado. Es por ello que, hay un interés por reconocer la forma en que las mujeres millennials construyen y transforman esas dinámicas en su entorno profesional y, por tanto, surge la sororidad como una forma de deconstruir las relaciones entre mujeres, buscando el acompañamiento, el apoyo mutuo y las alianzas femeninas, que, a su vez, impactan en su desarrollo personal y colectivo.

El trabajo buscó entender las formas en que las experiencias de las mujeres se expresan a través de prácticas de sororidad (solidaridad, apoyo mutuo y reconocimiento), buscando identificar nuevos aprendizajes que ayuden a replantear las dinámicas que constituyen las relaciones femeninas en el ámbito laboral. La investigación se centró en recoger las voces de un grupo de mujeres millennials trabajadoras, donde las vivencias cotidianas ofrecen una mirada significativa del papel de la sororidad en sus entornos de trabajo.

El propósito de esta investigación fue indagar, explorar y analizar cómo las mujeres millennials profesionales perciben la sororidad, así como las dinámicas que favorecen u obstaculizan estos procesos en el entorno laboral. Así también, se pretendió contribuir a la discusión académica y organizacional sobre la importancia de transformar las relaciones laborales hacia escenarios más equitativos e inclusivos.

Su justificación radica en la relevancia que tiene la sororidad como estrategia política y ética para enfrentar la desigualdad de género y la violencia simbólica que aún persisten en los espacios laborales. Igualmente, identificar prácticas de apoyo mutuo que fortalezcan su participación y liderazgo en las organizaciones.

Para ello se han retomado los principales aportes teóricos de Marcela Lagarde, resignificando la sororidad como pacto político y ético entre mujeres, siguiendo con autoras como Castañeda, Cardoza y Bacci, que amplían la comprensión del fenómeno desde enfoques latinoamericanos y contemporáneos. Estos referentes, junto con aportes críticos de corrientes feministas, constituyen la base conceptual para analizar las experiencias de las entrevistadas.

La metodología fue un enfoque cualitativo con análisis de contenido, donde fueron tomadas en cuenta las narraciones de 15 mujeres trabajadoras millennials de la ciudad de Medellín, por medio de entrevistas semiestructuradas.

Los principales hallazgos explicaron que la sororidad se expresa en las prácticas del día a día, que tienen un papel relevante en la vida laboral de las mujeres, al permitir el reconocimiento, el apoyo mutuo y el respeto entre las mismas. A su vez, se encontró que la sororidad no solo disminuye y elimina las prácticas de rivalidad, sino que también permite la construcción de redes de apoyo. Si bien, aún están presentes las prácticas de rivalidad y competitividad que muchas veces entorpecen las relaciones, se concluyó que las mujeres millennials han transformado y reconstruido estas interacciones.

1. Planteamiento del problema

La sororidad ha tenido una importancia significativa en los últimos años, emergiendo como un concepto clave dentro de las prácticas feministas, en respuesta a las transformaciones sociales, políticas y culturales recientes. El concepto de sororidad hace referencia a la solidaridad y al apoyo mutuo entre mujeres, sustentado en la conciencia de género y en la necesidad de desafiar y hacer frente a las configuraciones de poder que han prolongado la desigualdad a lo largo de la historia. Desde una perspectiva política y social, la sororidad no solo fortalece el empoderamiento de las mujeres, sino que también se posiciona como una estrategia de resistencia frente a la misoginia y el patriarcado, y así mismo, la sororidad va contribuyendo activamente a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria (Lagarde y de los Ríos, 2009).

Como refiere la autora anteriormente mencionada, a pesar de la relevancia que ha tomado el término a lo largo de los años, aún es necesario analizar de manera más profunda su impacto real en la transformación de las dinámicas de género y la manera en que incide para disminuir las desigualdades estructurales. Comprender el alcance de la sororidad dentro de la lucha por la equidad, resulta esencial para evaluar su papel en la generación de cambios tangibles y sostenibles en distintos ámbitos de la sociedad.

Estas prácticas de sororidad entre mujeres, según explica Lagarde y de los Ríos (2005), pueden convertirse en acciones precisas que promuevan la justicia social, la posibilidad de acceder a oportunidad equitativas y, por tanto, eliminar barreras creadas por un sistema que ha sido desigual en la historia. La sororidad busca ser y generar políticas de igualdad y de equidad, que radiquen y eliminen la violencia de género, que de forma constante afecta la vida de millones de mujeres, de forma directa o indirecta.

La violencia de género, lejos de ser un problema propio de la modernidad, tiene sus orígenes profundos en los diferentes momentos históricos de la humanidad. Como expresan Ayala y Hernández (2012), durante siglos, los sistemas patriarcales han validado la subordinación de las mujeres a través de la creación de normas sociales, religiosas y jurídicas que restringieron su autonomía y participación en la sociedad. Desde la antigüedad hasta la actualidad, las mujeres han enfrentado diversas formas de discriminación que han sido justificadas por discursos morales, científicos, culturales y religiosos. En muchas ocasiones,

estas acciones han estado protegidas por leyes que han limitado su acceso a la educación, al trabajo y a la participación en la toma de decisiones políticas y económicas.

Gracias a las luchas y movimientos feministas y de derechos humanos promulgados a lo largo de los años, se han logrado avances significativos en la lucha contra la violencia de género. Sin embargo, persisten desafíos que argumentan que la equidad de género aún no se ha consolidado como una realidad plena y duradera. La continuidad en las brechas salariales entre hombres y mujeres, la feminización de la pobreza, la falta de representación en posiciones de liderazgo y la perpetuación de estereotipos de género demuestran que aún queda un largo camino por recorrer. Como establecen Ayala y Hernández (2012), el pensamiento y funcionamiento de la sociedad continúan reproduciendo desigualdades que impiden la consolidación de una cultura basada en el respeto, la justicia y la igualdad de derechos para todas las personas.

Siguiendo a Ayala y Hernández (2012), se puede afirmar que la violencia hacia la mujer no solo se manifiesta de manera física o explícita, sino que también se expresa a través de conductas, actitudes y estereotipos basados en creencias sexistas y heterocentristas. Estas formas de violencia simbólica y estructural han sido normalizadas en diversos contextos socioculturales, perpetuando desigualdades y limitando el acceso de las mujeres a espacios de poder y toma de decisiones. En nuestra sociedad, este fenómeno se evidencia en la escasa representación femenina en ámbitos políticos, en la falta de oportunidades para el desarrollo profesional en sectores históricamente dominados por hombres, y en el rol secundario que muchas mujeres aún ocupan dentro del hogar y en las relaciones de pareja.

La violencia de género adopta formas muy variadas, tanto en el ámbito de lo público, como en los contextos privados. Ejemplos de ella son, entre otras, todas las formas de discriminación hacia la mujer en distintos niveles (político, institucional, laboral), el acoso sexual, la violación, el tráfico de mujeres para la prostitución, la utilización del cuerpo femenino como objeto de consumo, la segregación basada en ideas religiosas y, por supuesto, todas las formas de maltrato físico, psicológico, social y sexual que sufren las mujeres en cualquier contexto, y que ocasionan una escala de daños que pueden culminar en la muerte (Corsí, s.f., p. 11, citado en Ayala y Hernández, 2012, p. 17).

Como puede inferirse de la cita anterior, a pesar de la histórica marginalización y sometimiento de la mujer al discurso e ideología patriarcal, las investigaciones feministas y las ciencias sociales muestran que están sucediendo cambios en cuanto a la concepción y

comprensión de lo que son los hombres y las mujeres (Cabello, 2013), y por tanto nuevas nociones respecto a las categorías de sexo, género y sus respectivos roles. Esto se atribuye, entre otros, a procesos sociales como las dos guerras mundiales de 1914 a 1919 y, sobre todo, la de 1940 a 1945, que provocó la incorporación masiva de mujeres al trabajo, sustituyendo a los hombres que estaban en el frente. Este fue el inicio de una revolución femenina para conseguir una igualdad social y laboral con el hombre que continúa hoy en día (de Beauvoir, 1949).

A partir de este proceso histórico, García-Peña (2016) explica que las mujeres y hombres empezaron a cuestionarse acerca del papel que tenía la mujer en la sociedad y en su propia vida. Se pusieron en debate las profesiones, los quehaceres y la naturalidad con la que históricamente se había relegado a la mujer al espacio doméstico. Asimismo, se problematizó la manera en que se establecían las relaciones de género y cuál era realmente el papel de la mujer en los diferentes ámbitos de la sociedad, tal y como se constata en la siguiente cita.

En la construcción y en la obtención de un espacio para la historia de las mujeres confluyeron no solo el desarrollo de la historia social, sino también los cambios en la condición de estas y las preguntas que las feministas de los años setenta comenzaron a realizarse: “¿Quiénes somos nosotras? ¿Ha habido, a lo largo de las edades, una identidad común de las mujeres como grupo? ¿De dónde venimos? ¿A dónde vamos?” (Perrot, 1992, p. 68). La crisis económica y social dio una nueva dimensión al trabajo femenino, y al mismo tiempo se crearon nuevos tipos de participación económica y política de las mujeres. (Citado en García-Peña, 2016, p. 4)

Este proceso de transformación no ha sido sencillo. A pesar de su larga trayectoria y de estar marcado por momentos clave en la historia de las mujeres, sigue enfrentando grandes desafíos. Como señala de Beauvoir (1949), las sociedades continúan arraigadas en un pensamiento patriarcal que, de alguna manera, moldea la vida tanto de hombres como de mujeres. Esta visión sigue reproduciéndose en distintos escenarios y contextos, hasta el punto de ser naturalizada e interiorizada. Como resultado, las relaciones entre mujeres aún están influenciadas por estos mismos patrones e imperativos culturales, dando lugar a prácticas de violencia intragénero que han sido poco estudiadas y atendidas, pues la mayor atención se ha centrado en comprender e intervenir la violencia ejercida por los hombres hacia las mujeres.

En este sentido, una de las formas de violencia contra la mujer es aquella que ocurre entre ellas mismas, manifestándose en actitudes de rivalidad, prejuicio y discriminación dentro de diferentes ámbitos como el laboral, familiar, académico y personal. Estas expresiones de violencia intragénero pueden ir desde agresiones físicas hasta formas más sutiles como el daño psicológico y emocional.

Lo dicho anteriormente, lo manifiesta Lagarde y de los Ríos (2012) de la siguiente manera:

Las mujeres viven enormes dificultades para identificarse entre ellas, porque en su admiración de lo que no son y de lo que no tienen, en su necesidad del poder, intentan identificarse con el hombre. No se trata de que, por su voluntad, las mujeres se afanen en el desencuentro. Las vidas de las mujeres están definidas por el poder clasista y patriarcal; están marcadas por la competencia, la exclusión, la propiedad, el racismo, la discriminación y todas las formas de opresión. (p. 472)

Esta forma de rivalidad entre mujeres propicia el surgimiento de algunas preguntas que giran en torno a las razones, escenarios y contextos en que estas prácticas son visualizadas cotidianamente y, de igual forma, surge la incógnita acerca de la comprensión que tienen las mujeres sobre las relaciones interpersonales que mantienen con otras mujeres, las cuales según Lagarde y de los Ríos (2012, p. 472), se caracterizan por ser conflictivas, dilemáticas, y de poder migrar desde los aspectos cotidianos, como la forma de vestir, la atención de los varones, el atractivo físico, el desempeño laboral o académico, hasta asuntos políticos y de índole social.

La antropóloga mexicana Marcela Lagarde, las psicólogas londinenses Susie Orbach y Luise Eichenbaum y la española Carmen Alborch, explican que el origen de los celos y la envidia entre las mujeres surge de la lucha por encontrar un espacio en un mundo diseñado por y para los hombres, donde las mujeres a menudo se ven enfrentadas entre sí como si fueran su mayor obstáculo. Su valía parece medirse en comparación con las demás: una es más si la otra es menos; su capacidad se percibe en función de la incapacidad de otra. Esta competencia, impuesta por estructuras patriarcales, refuerza la rivalidad en lugar de la solidaridad, dificultando la construcción de un camino común hacia la equidad.

Según Lagarde y de los Ríos (2012), las mujeres a menudo desarrollan esta actitud de violencia y rivalidad entre ellas mismas, al vivir en una cultura donde se arraiga la idea de la

superioridad masculina y la sumisión femenina, la misma cultura donde se enseña cómo se debe comportar, vestir, qué funciones cumplir o a qué se debe dedicar una mujer. A diferencia de lo que se le enseña a un hombre, este sistema de asimetría social subordina a las mujeres, las divide, las enfrenta entre sí y se vuelve una condición para la supervivencia del propio sistema.

Este sistema de creencias ha empujado a las mujeres a tener un pensamiento donde deben ser las más castas, maternales, tiernas, inteligentes, divertidas y dóciles, sin embargo, como expone Wolf (1991), esto no ha sido suficiente, y adicional a ello, las mujeres han tenido que cargar con las demandas sociales y culturales de ser bellas, tener los cuerpos perfectos, agradables y ser aceptadas en el medio donde se encuentren, argumentando que estos mitos de belleza han funcionado como un sistema de control social que ha condicionado a las mujeres, a pesar de la lucha por la igualdad de género que se ha ido desarrollando.

A partir de todos estos estudios, investigaciones y análisis, ha sido necesario crear, establecer y estudiar nuevas formas de relacionamiento entre las mujeres, que surgen como una propuesta filosófica y política para contrarrestar la misoginia y la violencia entre mujeres (Lagarde y de los Ríos, 2012).

Sororidad proviene del latín *soror*, *sororis*, hermana, e -idad, relativo a, calidad de; en español, sororidad, y en inglés, *sisterhood*; enunciando así los principios ético- políticos de paridad, ausencia de jerarquía patriarcal, y relación paritaria entre mujeres, renunciando al acto de oprimir a otras mujeres, ni que sean oprimidas por otras mujeres (Lagarde y de los Ríos, 2012, p 560). Se trata de sororidad la alianza feminista entre mujeres que invita al reconocimiento de la otra, de las otras, como semejantes, comprensibles y respetables, pero no significa amarse y quererse entre ellas, sino darse realmente el status de mujeres, de interlocutoras y pactantes, incorporando en la vida de las mujeres nuevas formas de ver la vida, de tratar a las personas, con un lenguaje revalorizante y respetuoso, que exige que sean reconocidas en el mundo por lo que son.

La sororidad a su vez, permite a las mujeres avanzar frente al bienestar propiciado entre ellas, donde se reconoce la autoridad de las otras, pero no el autoritarismo; Lagarde y de los Ríos (2003), propone eliminar la violencia contra las otras mujeres, expresada como hostilidad, agresión, discriminación, desprecio, deslealtad y traición de género y procurar un trato digno

y respetuoso a las otras mujeres; eliminar la explotación y el abuso a otras mujeres y renunciar al trabajo invisible de otras mujeres y de nosotras mismas, al establecer relaciones laborales que construyan nuestra común ciudadanía (Lagarde y de los Ríos, 2003, p. 9).

La autora también destaca cómo las mujeres que acceden a posiciones de poder pueden adoptar comportamientos tradicionalmente masculinos, en un intento por encajar y ser aceptadas en entornos dominados por hombres. Este fenómeno no solo refuerza estereotipos de género, sino que también puede generar tensiones y rivalidades entre mujeres, alimentando la idea de que "no hay peor enemiga de una mujer que otra mujer". Estas dinámicas conflictivas son, en gran medida, producto de una socialización que promueve la competencia desleal y la descalificación mutua entre mujeres.

Para contrarrestar estas tendencias, Lagarde y de los Ríos (2012) aboga por la construcción de una nueva ética feminista basada en la sororidad, entendida como la solidaridad y el apoyo mutuo entre mujeres. Esta perspectiva implica reconocer y valorar las experiencias y luchas compartidas, fomentando relaciones de colaboración y respeto que desafíen las estructuras patriarcales y promuevan una auténtica igualdad de género. Solo a través de la sororidad es posible transformar las relaciones de poder entre mujeres y avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva.

La sororidad se presenta como una herramienta fundamental para reducir la competencia y rivalidad entre mujeres en el ámbito laboral, un fenómeno que no es natural, sino resultado de estructuras patriarcales que históricamente han limitado las oportunidades para ellas. Hemos considerado que la rivalidad entre mujeres se presenta como la búsqueda de la aceptación en un mundo sumamente complejo y exigente, las mujeres buscan constantemente ser aceptadas en un mundo que exige pasar por encima del otro para ser reconocidas como iguales o superiores, tal y como se expresa a continuación:

A pesar de los esfuerzos por lograr esta equidad y facilitar mayores oportunidades de desarrollo para las mujeres, persisten cuestiones que dificultan nuestro crecimiento. Entre ellas, las prácticas de enemistad entre nosotras mismas, que acentúan nuestras diferencias, ya sea por competencia o rivalidad. Esto abre la puerta a reflexionar sobre la posibilidad de construir una alianza entre mujeres, fundamentada en una relación de hermandad y solidaridad: la sororidad. (Castañeda, 2025, p. 3)

Estas dinámicas han fomentado un entorno de rivalidad que no solo genera un clima hostil, sino que también dificulta el acceso equitativo a espacios de toma de decisiones. Sin embargo, cuando las mujeres fomentan la solidaridad y el apoyo mutuo en sus lugares de trabajo, se fortalecen redes que contribuyen a derribar los techos de cristal, disminuir la brecha salarial y crear condiciones laborales más justas e igualitarias.

Castañeda (2025) propone lo siguiente:

En el ámbito laboral, donde las diferencias de género ya imponen un sinnúmero de dificultades, la rivalidad entre mujeres es palpable. Esta se manifiesta, por ejemplo, en el menosprecio de los logros o capacidades y en la desacreditación mutua. Por lo tanto, el reto es cómo propiciar la sororidad en este contexto, de forma que las mujeres celebremos los triunfos de nuestras iguales desde el reconocimiento de sus diferencias. (Castañeda, 2025, p. 4)

En este sentido, promover la sororidad en el entorno profesional no solo transforma estos espacios en ambientes más equitativos, sino que también impulsa el crecimiento de las mujeres desde una perspectiva de colaboración, donde se ven como aliadas en la construcción de un futuro laboral más inclusivo, en lugar de competidoras por recursos limitados.

Consideramos que, si bien se han ido desarrollado y perpetuado grandes prácticas de rivalidad y conflicto entre mujeres, que están condicionadas por una cultura y una organización social y política patriarcal, resulta imperante combatir estas formas de violencia que han sido normalizadas y silenciadas a lo largo de los años; es aquí donde Lagarde y de los Ríos (2012) explica que la sororidad pretende ser la vía para deconstruir estas prácticas y eliminar la enemistad histórica.

La sororidad debe ser parte de la concientización en los centros de trabajo, fomentando redes de apoyo que fortalezcan las habilidades de las mujeres. Así, la plenitud de la mujer se convierte en una responsabilidad colectiva, que comienza con cómo nos percibimos, apoyamos y respetamos entre nosotras (Castañeda, 2025, p. 6).

Es por ello que, explorar la perspectiva de las prácticas de sororidad de las mujeres millennial en el mundo laboral, se ha convertido en el objeto de investigación, al comprender que hoy estas dinámicas sociales, culturales, políticas y laborales guían los modos relacionales entre las mujeres y dan paso a nuevas formas de encontrarse en el mundo.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la perspectiva de mujeres de la generación millennials sobre las prácticas de sororidad en el trabajo?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

- Explorar las perspectivas de 15 mujeres profesionales de la generación millennial sobre las prácticas de sororidad en el entorno laboral, con el propósito de aportar elementos para la reflexión y la discusión que sensibilicen a las empresas, trabajadoras y a la academia.

2.2 Objetivos específicos

1. Indagar cómo las mujeres de la generación millennial perciben y experimentan la sororidad en sus lugares de trabajo.
2. Examinar las condiciones formales e informales que promueven o impiden las relaciones de sororidad.
3. Analizar cómo factores como la raza, la etnia, la orientación sexual, la identidad de género y la clase social se entrecruzan con las experiencias de sororidad de las mujeres millennials en el trabajo.
4. Explorar cómo las prácticas de sororidad influyen en el crecimiento profesional, la satisfacción laboral y el bienestar general de las mujeres de la generación millennial.

3. Justificación

El análisis de la sororidad en el ámbito laboral es esencial en un contexto donde las mujeres han logrado un mayor acceso a espacios profesionales y de liderazgo, pero siguen enfrentando barreras estructurales como la brecha salarial, la segregación ocupacional y la falta de representación en puestos de liderazgo (Lagarde y de los Ríos, 2012). La sororidad, entendida como una alianza entre mujeres basada en el reconocimiento mutuo, la solidaridad y el apoyo recíproco, se plantea como una estrategia clave para transformar las dinámicas de género en estos espacios. Sin embargo, este concepto sigue siendo poco explorado en términos de su aplicabilidad dentro del entorno profesional.

El estudio de la sororidad en el ámbito laboral resulta crucial para comprender cómo las mujeres enfrentan y deconstruyen las dinámicas de rivalidad y enemistad impuestas por un sistema patriarcal, que históricamente ha promovido la competencia entre ellas (Lagarde y de los Ríos, 2012). Este fenómeno no solo impacta la cultura organizacional, sino que también incide en la equidad de género y en las oportunidades de desarrollo profesional.

Desde la perspectiva de Marcela Lagarde y de los Ríos (2012), la sororidad es una construcción política y ética que implica una ruptura con las relaciones de competencia impuestas por el patriarcado, fomentando en su lugar el acompañamiento y el reconocimiento entre mujeres. En el ámbito laboral, esta visión cobra especial relevancia, ya que las mujeres han sido históricamente educadas en un sistema que promueve la enemistad y la rivalidad en lugar de la cooperación. De hecho, Lagarde y de los Ríos (2012) enfatiza que la enemistad entre mujeres es un mecanismo del sistema patriarcal diseñado para evitar que formen alianzas que desafíen las estructuras de poder dominantes.

La presente investigación busca explorar cómo las mujeres millennials experimentan y perciben la sororidad en su entorno de trabajo, así como los desafíos que enfrentan para implementarla en un contexto marcado por la competencia profesional, la precarización laboral y los estereotipos de género. A diferencia de generaciones anteriores, las mujeres millennials han crecido en un contexto en el que el feminismo y la equidad de género han adquirido mayor visibilidad. Sin embargo, esto no ha significado la eliminación de las estructuras de desigualdad, sino que ha dado paso a nuevas formas de exclusión y discriminación, muchas de ellas encubiertas bajo discursos de meritocracia y neutralidad de género.

El concepto de sororidad laboral implica no solo el reconocimiento entre mujeres dentro de una misma organización, sino la construcción de redes estratégicas que permitan el acceso equitativo a oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Según Lagarde y de los Ríos (2012), la sororidad no se basa en una amistad incondicional entre mujeres, sino en un pacto político y ético que desafía la misoginia internalizada y promueve relaciones basadas en la confianza, el respeto y la colaboración. Este pacto es fundamental en los espacios de trabajo, donde la competencia impuesta y los techos de cristal pueden convertirse en obstáculos para la consolidación de liderazgos femeninos.

Si bien la sororidad ha sido promovida como una estrategia de resistencia ante la misoginia y el patriarcado, aún existen barreras que dificultan su implementación efectiva en el entorno profesional. Lagarde y de los Ríos (2012) argumenta que la enemistad histórica entre mujeres ha sido instrumentalizada por el sistema patriarcal para dividir las, impidiendo así su fortalecimiento colectivo. En este sentido, el estudio permitirá identificar cómo las mujeres de la generación millennial perciben estas dinámicas y de qué manera logran superar los obstáculos que perpetúan la rivalidad femenina.

El estudio de estas dinámicas cobra mayor relevancia cuando se considera que, en muchas ocasiones, las mujeres que logran ascender en estructuras organizacionales dominadas por hombres, replican prácticas de exclusión para ser aceptadas en estos espacios. Lagarde y de los Ríos (2012) explica que esta estrategia responde a la necesidad de encajar en un sistema que ha sido diseñado bajo una lógica patriarcal, donde las mujeres deben demostrar constantemente su valía para evitar ser percibidas como "menos competentes". En este contexto, analizar las prácticas de sororidad en el ámbito laboral permitirá identificar estrategias para fomentar relaciones más equitativas y colaborativas entre mujeres, reduciendo la incidencia de dinámicas de exclusión y rivalidad.

Además, esta investigación se justifica por la necesidad de proponer acciones concretas para la promoción de una cultura organizacional más incluyente. Lagarde y de los Ríos (2003) sugiere que para consolidar la sororidad en espacios laborales es fundamental erradicar la violencia simbólica entre mujeres, promoviendo un trato digno, eliminando la explotación laboral y estableciendo condiciones de trabajo que permitan el desarrollo profesional equitativo.

Desde una perspectiva más amplia, la investigación contribuirá a la generación de conocimiento sobre los procesos de construcción de identidad de género y las estrategias que pueden fomentar relaciones más equitativas y colaborativas entre mujeres en el ámbito laboral. Al analizar las perspectivas de 15 mujeres millennials, se busca dar voz a sus experiencias y visibilizar los cambios que están ocurriendo en sus relaciones interpersonales dentro del mundo del trabajo.

Finalmente, el estudio responde a la necesidad de proponer estrategias que permitan consolidar prácticas de sororidad en espacios laborales, con el fin de generar ambientes más inclusivos y libres de violencia simbólica y estructural. Lagarde y de los Ríos (2012) enfatiza que la sororidad no implica una amistad incondicional entre mujeres, sino el reconocimiento mutuo como interlocutoras válidas y la construcción de una ética de apoyo y respeto. En este sentido, comprender la visión de las mujeres millennials sobre la sororidad permitirá delinear propuestas concretas para fortalecer estas prácticas dentro del ámbito laboral.

4. Marco conceptual

“La hermandad feminista, la sororidad, es una intención y un deseo de cruzar las diferencias y hacer una alianza de mujeres en cuanto personas que buscan procesos de liberación con aspiraciones a vidas más plenas y dignas” (Cardoza, 2021, p. 7). Es, por tanto, una propuesta política para transformar las relaciones dialécticas, una visión filosófica para que las mujeres puedan encontrarse, pararse a analizar y trabajar hacia un mundo de igualdad.

En este contexto, la sororidad se convierte en una herramienta política que impulsa la transformación de las relaciones laborales. Como explica Lagarde y de los Ríos (2006), “la sororidad no es un vínculo natural entre mujeres, sino una apuesta ética, política y práctica del feminismo” (p. 49). Esta postura refuerza la necesidad de construir espacios solidarios entre mujeres, sobre todo en contextos laborales donde predominan estructuras de poder masculinas.

Además, el concepto de rivalidad entre mujeres es resignificado desde una posición crítica. Para Lagarde, esta rivalidad ha sido históricamente fomentada por el patriarcado como una forma de dividirnos y mantenernos subordinadas: “el patriarcado ha propiciado el enfrentamiento entre mujeres, la competencia entre nosotras ha sido inducida, nunca natural” (Lagarde y de los Ríos, 2006, p. 45). Superar esta imposición es clave para lograr una equidad real en los espacios laborales.

Siendo consecuentes con lo anteriormente mencionado y para poder definir y comprender qué es la sororidad, es imprescindible introducir el feminismo y pararse desde una condición política de género, puesto que el feminismo es un movimiento que tiene como propósito general erradicar la misoginia y generar relaciones equitativas en todos los ámbitos de la sociedad. Esto incluye aspectos sociales, políticos, culturales y psicológicos, con el objetivo de alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres (Lagarde y de los Ríos, 2012).

Marcela Lagarde (2006) sostiene que el feminismo es una “búsqueda permanente de libertad y de justicia para todas las mujeres” (p. 28), lo que ha sido clave para abrir paso a la equidad en el mundo laboral. Esta perspectiva permite entender que cada avance en los derechos laborales de las mujeres ha estado acompañado por luchas que cuestionan la estructura patriarcal, que históricamente ha regulado el acceso al poder y la toma de decisiones. Es por ello que, la incorporación de las mujeres al trabajo no ha sido únicamente un proceso histórico y económico, sino profundamente político.

Así, al integrar estos conceptos en el análisis de la historia laboral de la mujer, se comprende que las luchas por equidad salarial y participación en diferentes cargos no solo implica eliminar brechas económicas, sino también reestructurar los vínculos entre mujeres y fortalecer redes de apoyo que cuestionen la hegemonía masculina.

Desde una perspectiva crítica, Macías y Cedeño (2014) señalan que las mujeres han sido históricamente educadas bajo un sistema ideológico que refuerza su subordinación, atribuyéndoles características como la pasividad, la ternura y la obediencia, en contraposición a los valores de fortaleza, competitividad y liderazgo asignados tradicionalmente a los hombres. Esta diferenciación ha legitimado la exclusión femenina de espacios de poder, al tiempo que ha reforzado su rol dentro del ámbito doméstico.

Esta construcción binaria de género no solo ha limitado las oportunidades laborales de las mujeres, sino que ha influido directamente en la percepción de sus capacidades, dificultando su acceso a cargos directivos o de toma de decisiones. Por ello, resulta urgente cuestionar y transformar estos estereotipos que siguen operando en múltiples entornos sociales y organizacionales.

La elección de Marcela Lagarde como autora central para abordar el concepto de sororidad laboral en este trabajo de grado obedece a la profundidad, vigencia y relevancia de su pensamiento en el campo de los estudios feministas latinoamericanos. Lagarde no solo acuñó el término “sororidad” en un sentido político y ético, sino que lo resignificó como una herramienta teórica y práctica para transformar las relaciones entre mujeres dentro de contextos históricamente marcados por la competencia, la desconfianza y la exclusión impuestas por el sistema patriarcal.

Este enfoque busca comprender como la solidaridad entre mujeres no solo fortalece los vínculos personales, sino que a su vez se convierte en una estrategia de resistencia y transformación en diferentes espacios, en este caso el laboral, donde las brechas de género, las jerarquías de poder y las violencias simbólicas siguen presentes. A partir de sus aportes, se abre la posibilidad de dialogar con nuevas autoras y enfoques contemporáneos que amplían, actualizan y contextualizan el concepto de sororidad en distintos escenarios. Es así como Lagarde se considera una autora esencial y con bases teóricas claves, que da paso a un marco conceptual más amplio, dinámico y plural, crucial para el desarrollo de esta investigación.

En ese sentido, este marco teórico abordará, definirá y describirá los siguientes conceptos: feminismos, sororidad, rivalidad entre mujeres, fraternidad, patriarcado,

machismo, misoginia, violencia de género, equidad de género y generación millennial. Esto con la finalidad de comprender a profundidad el tópico que será investigado, y analizado.

A continuación, explicaremos qué son **los feminismos**, que más que una teoría o ideología, es una práctica política, ética y afectiva que ha acompañado a los movimientos sociales en su lucha por transformar las relaciones de poder basadas en la desigualdad de género. Su historia no es lineal ni homogénea; está marcada por múltiples olas, contradicciones internas y apropiaciones culturales. A lo largo del tiempo, el feminismo ha evolucionado desde la denuncia del sexismo estructural hasta convertirse en un proyecto político transversal, crítico de otras formas de dominación como el racismo, el colonialismo y el capitalismo.

4.1 Feminismos

En América Latina, los diferentes enfoques feministas han cobrado gran fuerza en las últimas décadas, articulando demandas históricas con nuevos lenguajes políticos. Los conceptos e ideas de sororidad, diferencia, genealogía y justicia social se han integrado a un repertorio político que reconfigura los movimientos. Aquí se analizan los feminismos desde sus dimensiones históricas, académicas, teóricas y prácticas, incorporando las tensiones que lo atraviesan y su capacidad de transformación social.

El feminismo, tal como lo describe Lagarde y de los Ríos (2012), es un movimiento político, filosófico, social y ético que tiene como propósito deconstruir las estructuras de desigualdad de género que han oprimido a las mujeres históricamente. No es una postura extremista, sino radical, en tanto que pretende llegar al origen de la opresión patriarcal para lograr transformaciones profundas.

Siguiendo lo descrito anteriormente, Lagarde y de los Ríos (2012) explica que el feminismo es una *filo-praxis*, una articulación entre pensamiento y acción que permite la comprensión y la transformación del mundo. Por otro lado, Brubaker (1993) enfatiza la necesidad de adoptar un enfoque interseccional dentro del feminismo, señalando que limitar el análisis exclusivamente al género corre el riesgo de invisibilizar otras formas de opresión como la clase, la raza o la sexualidad, y de reproducir desigualdades dentro del mismo movimiento.

Asimismo, el feminismo es entendido por Lagarde como una genealogía histórica construida por millones de mujeres a lo largo del tiempo que, aún sin conocerse, han compartido los mismos objetivos: libertad, igualdad y justicia. Este reconocimiento de una lucha colectiva refuerza su carácter universal y diverso. Como afirma la autora: “El feminismo

ha sido la filosofía y la acumulación política ideada y vivida por millones de mujeres de diferentes épocas, naciones, culturas, idiomas, religiones e ideologías” (Lagarde, 2012, p. 36). Este planteamiento reconoce al feminismo como una genealogía histórica amplia y diversa, que se articula desde las experiencias de mujeres que, incluso sin conocerse, han luchado por los mismos fines: la libertad, la igualdad y el reconocimiento pleno de su humanidad.

Este enfoque permite concebir el feminismo no solo como una teoría, sino como una ética de vida orientada a la transformación radical de las estructuras sociales, culturales y simbólicas. En este sentido, el feminismo es también una herramienta para comprender que la opresión no es un destino natural, sino una construcción histórica desmontable: “El feminismo es un aporte a la unidad humana porque devela la separación real entre los seres humanos y la intolerancia a la diversidad, de ahí que el feminismo sea a la vez una crítica de la cultura y una cultura nueva” (Lagarde y de los Ríos, 2005, p. 85).

Lagarde declara con contundencia: “La clave feminista es: el feminismo” (2012, p. 12). Esta afirmación, aunque aparentemente tautológica, encierra una postura esencial: el feminismo es, al mismo tiempo, una herramienta de análisis, una guía para la acción y un horizonte ético de vida. Es una apuesta por resignificar lo humano incluyendo plenamente a las mujeres como sujetas de derechos, historia, deseo y poder.

En sintonía con esta visión, Sandra Harding (1996) aporta una perspectiva epistemológica al señalar que no existe un único feminismo, sino múltiples feminismos que responden a contextos diversos. La autora sostiene que “no hay un único método feminista, sino una variedad de estrategias metodológicas que las feministas han utilizado para conocer el mundo” (Harding, 1996, p. 53), y afirma que todo conocimiento es situado, es decir, depende del contexto social, político y cultural del sujeto que lo produce (p. 60). Esto implica reconocer las experiencias de las mujeres históricamente excluidas como fuentes legítimas de saber, dando lugar a conocimientos críticos y comprometidos. Así, los feminismos no solo amplían el campo de lo que se puede conocer, sino que lo transforman radicalmente al reivindicar la pluralidad de voces y experiencias como un acto político.

En este sentido, Lagarde expone que el feminismo ha sido vital para desmontar el paradigma patriarcal que identificaba lo humano exclusivamente con lo masculino. Según ella, esta transformación “trastoca la concepción de humanidad y la experiencia histórica misma” (Lagarde y de los Ríos, 2012, p. 29). El feminismo, por tanto, no solo busca inclusión, sino una reorganización profunda del mundo y sus valores desde una perspectiva de género.

Lagarde también se refiere al feminismo como una práctica de resistencia y transformación cultural: “La nueva cultura de género enmarcada en el feminismo, se basa en la mismidad, la sororidad y la solidaridad, como valores éticos y como metodologías políticas” (Lagarde y de los Ríos, 2012, p. 34). Aquí se manifiesta la idea del feminismo como base de una ética política nueva, que se construye sobre vínculos entre mujeres (sororidad) y que propone una sociedad basada en la equidad y la justicia. No es solo un movimiento reactivo contra la desigualdad, sino una propuesta afirmativa de nuevas formas de organización social y relacional.

Además, Lagarde (2012) reconoce que el feminismo es radical, en tanto que se dirige a las raíces mismas de la opresión: “Sí, en efecto, el feminismo es radical y cómo no habría de serlo si se ha echado a cuestras ser espacio, encuentro y principio de mujeres que por su propia experiencia han dicho basta” (p. 36).

El feminismo, para Lagarde, es también un proceso de subjetivación: es decir, de llegar a ser plenamente mujeres humanas, sujetas de derechos, protagonistas de sus vidas, capaces de amar, crear, decidir y construir un mundo nuevo. Por eso afirma que es necesario que “las mujeres podamos hacer lo que queramos... y podamos dedicar nuestras existencias a diversidad de fines, objetivos y experiencias” (Lagarde y de los Ríos, 2012, p. 30).

A su vez, es necesario contar con un bagaje social, político e histórico que permita pararse desde una postura filosófica y política de género, realizando un análisis crítico del orden social en el que viven las mujeres; eso es posible realizarlo a través de los ojos y la mirada del feminismo, que a su vez introduce la sororidad como un pacto político entre mujeres, que busca transformar las relaciones de enemistad impuestas por el patriarcado en vínculos de cooperación y apoyo mutuo (Cardoza, 2021).

El feminismo, más allá de una corriente política o social, se presenta como una herramienta epistemológica transformadora. Desde esta perspectiva, se denuncia que el conocimiento tradicional ha estado históricamente sesgado por una mirada androcéntrica que excluye las voces, experiencias y saberes de las mujeres, entendiendo entonces lo expresado en el siguiente apartado,

Partiendo de la premisa de que el feminismo no puede ser entendido de manera integral sin el patriarcado (dado que este representa la desigualdad en todos los órdenes: cultural, social, político, jurídico, económico y/o laboral que las mujeres hemos vivido

a través de la historia) el feminismo es el ente que trabaja en torno a la igualdad. (Islas Salinas, Domínguez Chavira & Sandoval Gutiérrez, 2020, p.18)

En este sentido, las epistemologías feministas no solo buscan cuestionar los métodos y fundamentos del conocimiento dominante, sino también proponer alternativas basadas en la ética de la responsabilidad, la reflexividad y la experiencia situada, tal y como se expresa a continuación,

La epistemología feminista refleja el acercamiento de las mujeres al saber científico desde el cuestionamiento de los patrones que históricamente las excluyeron de la producción del conocimiento. En un sentido amplio, esta epistemología puede ser todo el conocimiento producido por las mujeres sobre sus experiencias en el mundo, comprendiendo que ha sido clave para cuestionar las nociones que naturalizan las prácticas sociales (Farganis, 1997, citado en Solyszko, 2021, p. 6).

Esto implica reconocer que todo saber está mediado por la posición social y política de quien lo produce, lo que redefine el modo en que entendemos la verdad y la autoridad en la producción académica.

Finalmente, la propuesta feminista no se limita a una crítica teórica, sino que constituye una apuesta política por transformar las relaciones de poder que configuran el saber. Como lo explica Gargallo (2008) (citado en Solyszko, 2021), la epistemología feminista pone en duda la idea de saber supuestamente “verdadero” que es en realidad solo parcial, excluyente y sesgado. En ese mismo sentido, Gargallo (2008) (citado en Solyszko, 2021) explica que las mujeres han luchado para dar valor a su vivir en el mundo de las ideas. Esto significó criticar tanto al patriarcado como al androcentrismo que sostienen la ciencia y el pensamiento principal. Desde ahí, las mujeres trajeron sus vivencias para hacer un saber científico del pasado y del pensamiento, donde se ubican en un espacio específico (Solyszko, 2021), abriendo camino a otras formas de saber, más inclusivas, plurales y comprometidas con la justicia social.

Es importante resaltar que, durante los últimos años, América Latina ha sido escenario de una ebullición feminista sin precedentes. Movilizaciones como #NiUnaMenos, los Paros Internacionales de Mujeres y las performances de la tesis “Un violador en tu camino”, han visibilizado la violencia de género, el aborto legal y la justicia social como demandas inaplazables. Estos eventos marcan una nueva era del feminismo donde la indignación, la memoria y el afecto se entrelazan con las prácticas política.

El Colectivo Ni Una Menos planteaba que la lucha no era solo contra los feminicidios y travesticidios, sino también “contra el fascismo global, contra la feminización de la pobreza y por el aborto legal, seguro y gratuito” (2019, párr. 1). Esta consigna expresa la articulación de múltiples opresiones que el feminismo contemporáneo enfrenta.

En última instancia, el feminismo no es una ideología cerrada ni una teoría unívoca, sino que se convierte en un movimiento vivo, plural, dinámico y profundamente transformador que cuestiona las bases del orden social actual. Que invita a cuestionar lo que se encuentra dentro de lo "normal", buscando desnaturalizar las desigualdades y construir alternativas desde la inclusión, la justicia y la dignidad. Su valor está en que no solo denuncia lo que oprime, sino que promueve nuevas formas de pensar, de vivir y de interactuar. Hoy, más que nunca, el feminismo es y se vuelve una herramienta fundamental para imaginar, construir y posibilitar una realidad donde todas las personas, sin importar su género, puedan vivir en libertad y plenitud.

A partir de esta visión política, ética, filosófica y transformadora del feminismo, surge un concepto fundamental que potencializa la visión colectiva y vincular: la *sororidad*. También impulsada por las posturas investigativas, académicas y críticas de Lagarde, propone nuevas formas de relacionamiento entre mujeres que van más allá de la empatía individual, al establecerse como un pacto político para resistir juntas frente a las múltiples formas de opresión patriarcal. En el siguiente apartado, se explicará el concepto de sororidad que pretende ser herramienta ética, metodológica y afectiva indispensable dentro de los feminismos contemporáneos.

4.2 Sororidad

Dentro de las propuestas feministas del siglo XXI, la sororidad ha adquirido una relevancia significativa como alternativa política, afectiva y ética frente a las estructuras patriarcales que han promovido la enemistad y la competencia entre mujeres. Este apartado aborda la definición, evolución y práctica de la sororidad desde tres enfoques principales: su dimensión ética y política, su función en la construcción de vínculos intersubjetivos y su papel en la memoria y genealogía feminista en América Latina, claves para entender y dar una comprensión más amplia de este trabajo investigativo.

La palabra "sororidad" deriva del latín *soror*, significando hermana, históricamente las relaciones entre mujeres estaban marcadas por el dominio patriarcal, sin embargo, con el acceso creciente a espacios públicos como la educación y el trabajo, estas amistades han comenzado a trascender hacia ámbitos privados (Lagarde y de los Ríos, 2012). Continuando con lo expuesto por Lagarde, la sororidad se presenta como un mecanismo eficaz para lograr acuerdos temporales con objetivos precisos dentro del colectivo femenino; en este contexto, las mujeres amplían sus coincidencias, potenciando su fuerza colectiva para vindicar sus deseos e intereses compartidos; la clave está en respetarse mutuamente dentro de un marco donde no hay jerarquías sino reconocimiento mutuo por pertenecer al mismo género (pp. 560-561).

Porras (2024) comparte esta definición y esta idea al argumentar que la sororidad “se trata de una alianza en la que las mujeres estamos dispuestas a cambiar el mundo opresivo que vivimos” (p.128), subrayando así la intención de ruptura estructural que conlleva su práctica. La autora también destaca que esta alianza entre pares permite validar experiencias individuales como punto de partida para la transformación colectiva.

Según Lagarde y de los Ríos (2005), la sororidad no es únicamente quererse, respetarse y apoyarse entre mujeres, sino que es un término que trasciende y busca definir las carencias femeninas, entender el grado de privación al que las mujeres se han visto expuestas a lo largo de los años y los siglos, y como fin mayor, busca intereses comunes y compartidos entre las mismas. Acompañando esta idea, Cardoza (2021) argumenta que la sororidad no es solo un sentimiento de solidaridad entre mujeres, sino una estrategia política que permite transformar las estructuras patriarcales y generar espacios de apoyo y cooperación.

La práctica de la sororidad busca dismantelar uno de los pilares del patriarcado: la prohibición de la alianza entre mujeres. Lagarde y de los Ríos (2012) explica que esta estructura genera y refuerza la “enemistad genérica”, es decir, la competencia, la descalificación y el daño entre mujeres promovido por estereotipos de rivalidad (p. 34).

Desde una perspectiva crítica, Bacci (2020) observa que esta enemistad ha sido interiorizada dentro de los propios feminismos, donde “el ideal de unidad esconde un impulso a la homogeneización y reificación de objetivos y formas de lucha política, a la expulsión de la incomodidad” (p. 270). Por tanto, la sororidad no implica la negación del conflicto, sino su reconocimiento y canalización hacia el fortalecimiento de vínculos políticos.

“La sororidad puede ser descrita tentativamente como una alianza afectiva y política entre mujeres. Por definición, es feminista, puesto que surge a partir de la conciencia de la opresión compartida y tiene como objetivo contribuir al fin de esa opresión” (Liedo, 2022, p. 2). Largarde y de los Ríos (2009) expone que la sororidad es una política para eliminar la misoginia, no solo aquella que se expresa y se manifiesta de hombres a mujeres, sino la que se practica entre las mismas mujeres, afirmando que el feminismo es un proceso de construcción constante que implica deconstruir el machismo internalizado, desaprender roles de género impuestos y generar nuevas formas de ser y de relacionarse.

La sororidad es una herramienta clave en este proceso, ya que permite a las mujeres fortalecerse juntas en lugar de verse como rivales (Lagarde y de los Ríos, 2005). Asimismo, el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso es fundamental para erradicar la discriminación y fortalecer la comunicación entre todas las mujeres, independientemente de sus diferencias ideológicas (García López & Viñas Lezama, 2016).

De la misma forma, Gavióla y Korol (2018) sostienen que la amistad política entre mujeres no solo se basa en la afinidad personal, sino en la construcción de espacios colectivos que permitan la emancipación y el pensamiento crítico desde una perspectiva feminista, es por ello que las autoras encargadas de estudiar el feminismo y la sororidad concuerdan en el impacto político, social, y cultural de estas prácticas. Según Liedo (2022), la sororidad no solo es una estrategia política, sino también una forma de resistencia a la subjetividad patriarcal que históricamente ha dividido a las mujeres. Al fomentar el reconocimiento mutuo y la solidaridad, se crean nuevas formas de organización y lucha feminista.

La sororidad, como se ha expresado anteriormente, surge de una ruptura por sostener las prácticas tradicionales de relacionamiento entre las mujeres, atravesadas en su mayoría por conductas misóginas, que perpetúan e incrementan las prácticas de misoginia femenina. Largarde y de los Ríos (2012) sostiene que la misoginia es una construcción patriarcal que no solo afecta a las mujeres desde el exterior, sino que también se internaliza y se manifiesta en la manera en que las mujeres se relacionan entre sí, perpetuando su propia opresión.

Según lo expuesto por la autora, la sororidad es la respuesta feminista para desmontar la enemistad impuesta entre mujeres, al permitir la creación y el mantenimiento de alianzas estratégicas que intensifican la lucha colectiva por la igualdad y la justicia de género, no solo se buscan cambios individuales dentro del feminismo, sino transformaciones estructurales que

eliminen la misoginia y las relaciones de poder que mantienen la subordinación de las mujeres (Lagarde y de los Ríos, 2012).

La sororidad es definida como una alternativa ética y política, una “solidaridad específica entre mujeres que, por encima de sus diferencias, se deciden por desterrar la misoginia” (Lagarde y de los Ríos, 2012, p. 34). Es un pacto entre mujeres que permite la reconstrucción del poderío colectivo y personal, y una vía para eliminar la enemistad impuesta por el patriarcado.

Por tanto y en consecuencia con lo mencionado anteriormente, la sororidad cumple una función en la reconstrucción de las memorias y genealogías feministas. Según Bacci (2020), “las nociones de sororidad, *sisterhood* y *affidamento* se convierten en lentes a través de los cuales observar las tensiones y paradojas del presente político feminista” (p. 3). Así, la sororidad trasciende la solidaridad inmediata y se convierte en una práctica histórica y generacional que visibiliza y resignifica las luchas pasadas.

Un ejemplo de ello es la articulación simbólica de los pañuelos blancos (derechos humanos) y verdes (derechos reproductivos) en Argentina, que, como señala Bacci (2020), “grafican una alianza transgeneracional que resignifica la sororidad como estrategia de supervivencia y resistencia” (p. 4).

“La Amistad se construye con un pie en lo privado y el corazón, y el otro, en lo público-político del pensar... del pensar juntas. Con todo lo que esta dimensión conlleva de valores y de responsabilidades sociales y humanas” (Gavióla & Korol, 2018, p. 2.). La sororidad es entonces esa mirada particular que busca un interés común con y para las mujeres, es concebida desde una política de género que busca deconstruir los modos tradicionales de relacionamiento social, cultural y político, y a su vez construir modos de vida basados en la igualdad, eliminando la violencia, el odio y la misoginia hacia y entre las mujeres.

Para comprender la sororidad, también es necesario dar un paso y definir ***la rivalidad entre mujeres*** que se componen de una serie de prácticas actuales y antiguas que han caracterizado a las interacciones femeninas, muchas veces silenciosas, construidas y sostenidas social y culturalmente, no como un factor biológico, instintivo y propio de la naturaleza humana, sino creados por una sociedad que perpetúa, mantiene y dinamiza estas prácticas que han sido sostenidas desde los inicios de la crianza.

4.3 Rivalidad entre mujeres

“La biología nos explica que la rivalidad es uno de los factores intrínsecos de los seres vivos [...] Los seres humanos, al ser también animales sociales, estamos sometidos a los mismos procesos” (Cadoche & de Montarlot, 2023, p. 19). Por tanto, las dinámicas de rivalidad representan una o varias de las formas en que los seres humanos podemos desarrollarnos a lo largo de la vida.

Esto quiere decir que la rivalidad que se establezca entre uno u otro sujeto se puede caracterizar por ser una rivalidad tranquila, pacífica, que jamás se excede ni lleva las consecuencias más allá de la causa en sí, o en su defecto, sí traspasar los límites y terminar convirtiéndose en una disputa que pueda afectar la estabilidad emocional de una de las partes, o hasta desencadenar alguna secuela física como resultado de una pelea motivada por la misma rivalidad.

La rivalidad entre mujeres es un fenómeno social, político, histórico y cultural que ha sido sostenido tanto por construcciones culturales como por estructuras patriarcales que sumergen a las mujeres en competencia y conflicto más que en colaboración. Esta rivalidad no es innata ni biológicamente determinada, sino que se construye en un sistema que facilita la comparación constante entre ellas. Como afirman Sampedro y Melgar (2011), “el patriarcado ha instaurado una cultura en la que las mujeres se convierten en rivales en lugar de aliadas” (p. 5), lo cual contribuye a la ruptura y enfrentamiento entre las mujeres

Lagarde y de los Ríos (2012) analiza cómo el patriarcado ha promovido la enemistad entre mujeres como mecanismo de control. Esta rivalidad se alimenta del sexismo y la misoginia interiorizada, lo cual debilita la acción colectiva femenina. “La misoginia está presente entre nosotras al obtener valor de la desvalorización de otras mujeres y adquirimos poderes apoyadas en su discriminación” (p. 24).

La **rivalidad entre mujeres** es uno de los pilares más eficaces del patriarcado, “la rivalidad femenina surge de la competencia por el afecto masculino” (Chiaraviglio, 2003, p. 15). Lagarde y de los Ríos explica cómo el sistema impide las alianzas entre mujeres y promueve la competencia, la descalificación y el aislamiento. Esta enemistad impuesta debilita la posibilidad de crear poderío colectivo. Por otro lado, y no muy alejado de lo expuesto por Lagarde, Chiaraviglio (2003) explica que las prácticas de rivalidad existen por una desconfianza entre ellas, por la búsqueda de un reconocimiento externo, que ha sido promovido y facilitado históricamente por el machismo; explica entonces, que las mujeres rivalizan incluso

más que los hombres, con actitudes pasivo-agresivas demarcadas por la inseguridad y el miedo de ser reemplazadas.

Históricamente, las mujeres han sido socializadas en un sistema que promueve el conflicto, que busca la enemistad, la creación de brechas, la no aceptación de otras que puedan ganarse y/o superar el papel de ellas mismas en el espacio social en que se encuentran, por tanto, las prácticas de descalificación mutua como mecanismo de sobrevivencia en un mundo dominado por normas masculinas cobra cada vez más relevancia, siendo muchas veces protagonista en estas formas de interacción y vinculación entre mujeres. Lagarde y de los Ríos (2012) sostiene que esta rivalidad se manifiesta en diversos contextos: laboral, familiar y académico como producto de estructuras que valoran la comparación y el enfrentamiento. Como se expone a continuación:

Muchas veces las mujeres crecen en un clima de rivalidad promovido por sus propias madres. Las niñas aprenden desde pequeñas que deben competir con otras mujeres por la atención de los hombres, por la belleza, la simpatía, la inteligencia, por todo lo que asegure el reconocimiento masculino. (Chiaraviglio, 2003, p. 12)

Desde jóvenes, muchas mujeres aprenden a competir entre sí por la atención masculina, el reconocimiento social y la validación afectiva. Como plantea Chiaraviglio (2003), esta rivalidad es a menudo promovida incluso desde el seno familiar, especialmente por figuras maternas que reproducen patrones de competitividad. La transmisión intergeneracional de estos modelos refuerza la idea de que las otras mujeres representan una amenaza más que una fuente de apoyo.

En este sentido, resulta pertinente dar cuenta de que la rivalidad femenina se expresa en múltiples esferas: desde lo profesional hasta lo afectivo. En el ámbito laboral, por ejemplo, “la competencia por ascensos o reconocimiento está atravesada por estereotipos de género que inducen a las mujeres a percibirse como amenazas unas a otras, en lugar de compañeras” (Herrera, 2012, p. 66). Estas prácticas pueden aumentar y agravarse por la escasez de mujeres que acceden a cargos de liderazgo y/o alto estatus laboral y social, así como también la percepción de que hay un ‘espacio limitado’ para que las mujeres accedan a posiciones de poder.

En consecuencia, la rivalidad femenina se convierte en una práctica efectiva para las dinámicas de poder patriarcal, ya que desactiva y/o inhabilita posibles alianzas entre mujeres

que pudieran generar resistencia colectiva. Uno de los escenarios más evidentes de esta rivalidad es el afectivo-sexual. La figura de la “otra mujer” aparece constantemente como antagonista en los discursos amorosos, reforzando la creencia de que el amor, cariño y afecto masculino es un bien escaso por el que hay que competir. Como lo menciona Herrera (2012), “la misoginia moderna promueve una cultura de la comparación entre mujeres, centrada en la apariencia física, el éxito profesional o las relaciones afectivas” (p. 64). Este tipo de discurso oculta el rol del varón en las situaciones de infidelidad, depositando en la otra mujer la culpa de la ruptura.

En palabras de Alborch (2002), la lucha por encontrar un lugar en un mundo diseñado para los hombres ha empujado a las mujeres a competir entre sí, midiendo su valía en relación con las demás. Esta competencia, impuesta desde lo estructural, dificulta la construcción de alianzas entre mujeres. Chiaraviglio (2003) explica que, a diferencia de la rivalidad entre hombres, que es abierta y explícita, la rivalidad entre mujeres adopta formas más sutiles y silenciosas: que se transforma en crítica, exclusión social, o competencia emocional no expresada. Estas formas enmascaradas dificultan su identificación y, por ende, su superación. Así, la hostilidad entre mujeres se normaliza y reproduce sin cuestionamientos, lo que debilita los lazos de solidaridad necesarios para enfrentar las desigualdades de género.

Resulta entonces importante definir el término de *fraternidad* que lleva a entender los pactos, y modos de relacionamiento de los hombres desde hace muchos años, y como se diferencian de las relaciones entre mujeres.

4.4 Fraternidad

La fraternidad, tradicionalmente vinculada al ideal ilustrado de igualdad, libertad y solidaridad, ha sido presentada como un lazo de reconocimiento recíproco entre hombres. Herranz (2023) explica que la amistad masculina moderna comenzó a desarrollarse y potencializarse en el siglo XVIII, en la Ilustración, se les enseñaba a los jóvenes a controlar sus emociones y a integrarse en la fratría como parte de la moral social dominante, que ha sido explicada como un vínculo entre ciudadanos iguales, capaces de autogobernarse. En este sentido, la fraternidad se constituye como una forma de vínculo social que pretende superar las jerarquías, basándose en el reconocimiento mutuo y la cooperación entre iguales.

“Dentro de las características que conforman el edificio ideológico e identitario de los hombres patriarcales, la amistad es un elemento crucial. Su existencia refuerza el sistema de la fraternidad [...] favorece la reproducción del paradigma dominante” (Herranz, 2023, p. 158). A través de esta perspectiva, se entiende que muchas formas de fraternidad han operado como dispositivos de exclusión, delimitando quiénes son los “iguales” que pueden formar parte de ese vínculo solidario. Herranz (2023) explica que la fraternidad tomó forma en la idea de la *homosociabilidad masculina*, que significa la preferencia de los hombres por relacionarse entre sí y excluir a las mujeres, reforzando así la masculinidad hegemónica, siendo los hombres los únicos capaces de construir vínculos significativos e importantes, al contrario de los vínculos femeninos, donde las mujeres eran vistas como incapaces de relacionarse sin pasión o deseo.

En su análisis filosófico-social, Herranz (2023) expone que las fraternidades masculinas son configuraciones sociales que han servido para fortalecer **pactos entre varones**, con el fin de mantener el control en los espacios públicos, la política, la economía y la cultura, relegando a las mujeres y a otros grupos no normativos a posiciones subordinadas.

Estos vínculos relacionales fraternos se reproducen tanto en espacios institucionales, como en la vida cotidiana, a través de dinámicas informales donde se validan, se protegen y se ocultan formas de masculinidad hegemónica que pueden incluso atentar contra la vida de otras personas, que en muchos casos es contra el género femenino, expresado en violencia de género. “En este contexto, uno de los puntos donde se tiene que seguir haciendo hincapié es en la gestión emocional que el patriarcado enseña a los varones. [...] se tiene que poner el foco en la configuración de la amistad varonil y las formas de relacionarse entre iguales que tienen los hombres” (Herranz, 2023, p. 150).

El apoyo fraternal, la participación en prácticas sexuadas como masculinas y el secreto –derivado, en ocasiones, de estas prácticas cuando se sitúan fuera de la moral aceptada – son uno de los principales nexos que ayuda a los hombres a diferenciarse frente a la otredad, generando un sentimiento de pertenencia y, por lo tanto, retroalimentando la identidad social de la masculinidad normativa (Amorós, 1990; Ranea, 2021a, citados en Herranz, 2023, p. 156).

La cita de Herranz subraya cómo la hermandad entre hombres funciona como un sistema para unir y distinguir, fortaleciendo la masculinidad común, por medio de actos juntos, secretos y el apoyo al grupo. Esta idea deja ver que la unión entre hombres no es una cosa simple ni solo buena; al revés, aunque se basa en vínculos de ayuda entre iguales, también sirve como una manera de propagar el poder masculino. En este caso, esa unión se vuelve un lugar

que, más que ayudar a la equidad, fortalece la exclusión y apoya las formas del sistema patriarcal.

Desde un punto de vista feminista, la unión entre hombres no puede verse como un concepto neutro porque siempre ha actuado como forma de amistad y solidaridad entre hombres en contextos patriarcales, dejando fuera a las mujeres de los acuerdos sociales y políticos. Marcela Lagarde (2012) explica que esta exclusión llevó a las mujeres a hacer su propio pacto político y ético entre mujeres, para luchar contra la misoginia, la rivalidad y la ruptura que encierra el patriarcado.

El análisis de la fraternidad, desde su configuración masculina y excluyente, abre el camino hacia la comprensión de un sistema más amplio que articula relaciones de poder desiguales entre géneros: *el machismo*. Este concepto permite entender cómo las estructuras sociales, políticas y culturales han sido históricamente organizadas en torno a la supremacía masculina, reproduciendo la subordinación de las mujeres y otras identidades disidentes. A continuación, se abordará el machismo como sistema de dominación, explorando sus raíces históricas, su persistencia en la actualidad y las formas en que se entrelaza con las fraternidades masculinas previamente analizadas.

4.5 Machismo

El machismo es la manifestación visible del androcentrismo, que sobrevalora las cualidades masculinas y desprecia las femeninas. Está ligado a la virilidad, la fuerza y el poder, y se legitima culturalmente como superior (Lagarde y de los Ríos, 2012, pp. 22-24).

Marcela Lagarde conceptualiza el **machismo** como una de las expresiones más visibles del sistema patriarcal, sustentado en el **androcentrismo**. Este último considera que los hombres y lo masculino son superiores, más valiosos y adecuados para ejercer el poder, especialmente el poder de dominio y violencia (Lagarde y de los Ríos, 2012, p. 22). El machismo, por tanto, es una actitud social y cultural que justifica la desigualdad, la discriminación y la subordinación de las mujeres, así como la supremacía masculina.

La autora explica que el machismo magnifica determinadas características masculinas como la agresividad, la fuerza, la virilidad o la dominación sexual, convirtiéndolas en símbolos positivos de poder: “El machismo es magnificación de ciertas características de los hombres, de su condición masculina, de la masculinidad y, en particular, de la virilidad: abigarrada

mezcla de agresión, fuerza dañina y depredadora, y dominación sexual” (Lagarde y de los Ríos, 2012, p. 22).

Esta exaltación no solo justifica la violencia contra las mujeres, sino que refuerza una identidad masculina que también oprime a los propios hombres, al obligarlos a demostrar poder constantemente. Asimismo, Lagarde y de los Ríos (2012) señala que el machismo no se limita a la violencia explícita, sino que también se manifiesta en formas “galantes”, como la sobreprotección, el paternalismo o la infantilización de las mujeres (p. 24).

Además, los hombres también ejercen machismo sobre otros hombres en una lógica de jerarquización y dominio dentro del mismo género, lo que muestra la dimensión estructural del fenómeno.

“El machismo y la cultura patriarcal siguen legitimando relaciones de poder y jerarquías que discriminan a las mujeres” (DANE, 2022, p. 40). Esta afirmación destaca el papel del machismo como una ideología que perpetúa la subordinación femenina al naturalizar estructuras jerárquicas basadas en el género. Desde esta visión, el machismo no solo es una actitud individual y ejercida por una sola persona, sino que es un movimiento estructural que impacta en normas, valores y comportamientos colectivos. Al legitimar las relaciones de poder desiguales, se convierte en un obstáculo fundamental para alcanzar la equidad de género, pues reproduce la idea de superioridad masculina y desvaloriza el rol de las mujeres en la sociedad.

“En el país, se sigue observando tolerancia frente a actitudes y prácticas machistas que afectan la autonomía, integridad y libertad de las mujeres” (DANE, 2022, p. 40). Aquí se puede dar cuenta de un problema que está presente aún en el contexto colombiano: la aceptación y la normalización del machismo. Estas prácticas refuerzan dinámicas relacionales en el que las decisiones personales, la libertad de expresión y la integridad física y emocional de las mujeres se ve limitada. Esta permisividad social dificulta la evolución y el cambio de políticas de equidad, pues muchas prácticas discriminatorias son invisibilizadas o justificadas culturalmente.

Por otro lado, Romero (2008) define el machismo como un sistema de creencias y prácticas transmitidas culturalmente, que sostiene la superioridad del hombre sobre la mujer. Estas actitudes, aprendidas desde la infancia y reforzadas en espacios como la familia, la escuela y los medios de comunicación, legitiman y reproducen la desigualdad de género en diversos niveles. El machismo no siempre se manifiesta de manera explícita o violenta, sino

también en comportamientos sutiles y normalizados que perpetúan la subordinación femenina y restringen el ejercicio pleno de sus derechos (Romero, 2008, pp. 3-5).

En este sentido, Romero advierte que muchas de estas actitudes machistas están tan profundamente enraizadas en la cultura que ni siquiera son percibidas como formas de discriminación. Por ello, es fundamental desnaturalizarlas mediante procesos educativos y el cuestionamiento crítico de las prácticas cotidianas. El machismo, tal como lo plantea la autora, es una construcción social que impide la equidad de género bajo la apariencia de normalidad. Dejarlo atrás requiere de un cambio cultural continuo y contundente que promueva relaciones más justas y horizontales entre los géneros.

Se considera entonces que el machismo es una de las formas de relacionamiento más normalizadas de desigualdad social, afectando no solo a las mujeres, sino también a los propios hombres y al tejido colectivo. Su arraigo cultural, así como la presencia de estas prácticas en la cotidianidad, lo convierten en un fenómeno estructural difícil de eliminar; desnaturalizar el machismo implica un ejercicio reiterativo de autocrítica, educación y transformación social que cuestione los privilegios masculinos y abra paso a relaciones más igualitarias, libres de violencia y dominación. Solo a través de una modificación profunda de las formas en que entendemos la masculinidad, el poder y el respeto mutuo, será posible construir una sociedad verdaderamente equitativa. Superar el machismo no es una lucha exclusiva de las mujeres, sino una responsabilidad grupal que debe contar con el compromiso activo de toda la sociedad.

Es necesario entonces, entrar a analizar otras dinámicas de poder que sostienen las prácticas de desigualdad actuales, que son a su vez manifestaciones simbólicas y estructurales asociadas a la desigualdad de género: *la misoginia*, que es el desprecio, desconfianza o aversión hacia las mujeres por el simple hecho de serlo. Este fenómeno, está muy relacionado con el machismo y, tiene características particulares que permiten identificar cómo se perpetúa la subordinación femenina en diversos niveles sociales, culturales e institucionales. A continuación, se desarrollará el concepto de misoginia.

4.6 Misoginia

La misoginia ha sido una constante histórica en diversas culturas y sociedades, que ha sido protagonista en la discriminación estructural contra las mujeres. Estas prácticas de odio, rechazo o desprecio hacia las mujeres transgreden lo individual e involucran el orden social, es decir, las instituciones, normas sociales y relaciones cotidianas. Para comprender su

complejidad, es necesario analizarla desde un enfoque interdisciplinario que considere sus raíces culturales, su manifestación en diferentes espacios y su vínculo directo con la violencia de género.

Lagarde (2012) afirma que la misoginia es una forma de sexismo que consiste en odiar, violentar y despreciar a las mujeres por el simple hecho de serlo. Es una estructura política de poder que se manifiesta en lo simbólico, lo social y lo institucional. Esta inferioridad va más allá de ser únicamente simbólica, se vuelve tangible, traducándose en prácticas cotidianas de marginación, violencia y abuso “La misoginia es un recurso consensual de poder que hace a las mujeres ser oprimidas antes de actuar o manifestarse, aún antes de existir, solo por su condición genérica” (Lagarde y de los Ríos, 2012, p. 23).

Esta puede ser entonces definida como un conjunto de actitudes, comportamientos y creencias que perpetúan la minimización de las mujeres en la sociedad tanto en lo público como en lo privado, y que se traducen en discriminación, exclusión y violencia. Según García et al. (2019), la misoginia “es una construcción social que tiene su origen en la historia patriarcal, donde la figura masculina ha tenido el poder sobre la mujer en los diferentes ámbitos de la sociedad” (p. 2). Y que más allá de ser un fenómeno cultural, hace parte del sistema patriarcal que rige históricamente la estructura social.

A su vez, esta forma de violencia simbólica y estructural se presenta de maneras muy diversas. Puede manifestarse como discriminación laboral, sexualización en medios de comunicación, desprecio intelectual o agresión física, entre otras. Como indican Restrepo y Hernández (2023), “la misoginia no necesariamente se expresa de forma explícita. En muchas ocasiones, se reproduce de forma implícita mediante bromas, creencias o actitudes que se consideran normales” (p. 4).

La misoginia no debe ser entendida como una actitud individual o aislada, sino como una manifestación de poder estructural. Esto implica que opera a través de sistemas sociales, culturales, jurídicos y económicos. De acuerdo con García et al. (2019), la misoginia “se expresa en múltiples escenarios: en el lenguaje, en los sistemas educativos, en los medios de comunicación, en las relaciones afectivas, laborales y sociales, así como en la política y la religión” (p. 5).

Una de las características centrales de la misoginia es su persistencia simbólica. Incluso en sociedades donde se proclama la igualdad de género, los discursos misóginos siguen

presentes. Estos pueden adoptar la forma de chistes, memes, refranes o “reglas sociales” que naturalizan la subordinación de las mujeres. En el contexto de las redes sociales, Restrepo y Hernández (2023) resaltan que “las plataformas digitales, no solo han reproducido, sino que han amplificado los discursos misóginos, al permitir que usuarios anónimos emitan mensajes de odio sin repercusiones legales” (p. 7).

Uno de los vínculos más alarmantes de la misoginia es su relación directa con la violencia de género. Esta última comprende toda forma de violencia física, psicológica, sexual o simbólica, ejercida sobre las mujeres por el hecho de serlo. CEPAL (2023) da el siguiente reporte,

En 2022, al menos 4.050 mujeres fueron víctimas de femicidio en 26 países y territorios de América Latina y el Caribe, según los últimos datos informados por organismos oficiales al Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Esto representa la muerte violenta de una mujer por razón de género cada dos horas en la región (párr. 1).

Dichas cifras no pueden analizarse como hechos aislados. Tal como sostienen García et al. (2019), la misoginia “constituye la raíz estructural de múltiples formas de violencia contra las mujeres, ya que configura un imaginario que valida la agresión y el dominio masculino” (p. 9). Esto significa que detrás de cada acto violento hacia una mujer existe una base cultural que justifica, minimiza o incluso normaliza ese comportamiento.

El hecho de que estos discursos misóginos se reproduzcan masivamente en espacios digitales, es particularmente preocupante. Restrepo y Hernández (2023) afirman que “el ciberacoso, la difusión de imágenes íntimas sin consentimiento y los mensajes de odio hacia figuras femeninas públicas son formas actuales y crecientes de misoginia digital” (p. 9).

El origen de la misoginia se remonta a tiempos antiguos, donde las religiones, mitologías y discursos filosóficos colocaron a la mujer en un rol secundario. Aristóteles, por ejemplo, consideraba a la mujer como “un hombre incompleto”. Estas ideas fueron posteriormente institucionalizadas por estructuras religiosas y políticas que reforzaron la inferioridad femenina.

Desde una perspectiva contemporánea, García et al. (2019) señalan que la misoginia “no es un fenómeno natural ni biológico, sino una construcción cultural sustentada en una visión androcéntrica del mundo” (p. 6). Esta afirmación enfatiza la responsabilidad de las instituciones y sistemas sociales en la reproducción de esta forma de odio.

Asimismo, Restrepo y Hernández (2023) destacan que los discursos misóginos se encuentran en la raíz del machismo, el cual legitima la dominación masculina sobre la mujer en todos los ámbitos: “la misoginia está en el corazón ideológico del machismo y se perpetúa en la crianza, la educación, los medios y la política” (p. 5).

La misoginia también puede estar presente entre mujeres, cuando interiorizan y reproducen los mandatos patriarcales, subordinándose entre sí o compitiendo de manera destructiva por la validación masculina (Lagarde y de los Ríos, 2012, pp. 24-25).

La misoginia, entendida como odio, desprecio o desvalorización hacia las mujeres, constituye una de las raíces más profundas y persistentes de la violencia de género. Se convierte en un fenómeno estructural que se ha reproducido a lo largo de los años en todos los campos de la vida. Identificarla, denunciarla y erradicarla involucra la necesidad de un cambio cultural que parta desde la educación, los medios de comunicación, la legislación y las prácticas cotidianas. Reconocer su existencia es el primer paso hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Para comprender la gravedad y lo que trae consigo la misoginia, es importante definir y comprender *la violencia de género*, que parte del precepto de que las mujeres son menos y, por tanto, pueden ser tratadas bajo dinámicas violentas y extremistas que solo ponen en riesgo la vida y la integridad de estas. En el siguiente apartado se podrá comprender a detalle qué es y en qué consiste la violencia de género.

4.7 Violencia de género

La violencia de género refiere ser la práctica más naturalizada y sistematizada a nivel mundial en materia de derechos humanos. A pesar de los avances normativos y sociales en materia de equidad, sigue presente en múltiples formas, contextos y niveles. Desde las relaciones íntimas hasta las instituciones públicas, el dominio patriarcal continúa generando condiciones que permiten, justifican o invisibilizan las agresiones hacia las mujeres. Comprender la violencia de género requiere ir más allá de las definiciones jurídicas o las cifras

oficiales; exige una mirada interseccional, interdisciplinaria y crítica que reconozca sus causas estructurales, sus efectos devastadores y sus mecanismos de reproducción. Este ensayo desarrolla una visión integral de la violencia de género a partir de tres fuentes académicas esenciales: Osborne (2008), Ferrer y Bosch (2005) y Expósito (2011).

La definición más reconocida a nivel internacional es la propuesta por la Organización de las Naciones Unidas en 1993, según la cual se trata de “todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada” (citado en Ferrer & Bosch, 2005, p. 2). Esta formulación ha sido clave para visibilizar una problemática que durante siglos fue relegada al ámbito privado, tratada como un asunto familiar o personal.

No obstante, como señala Osborne (2008), no es únicamente un problema jurídico definir qué constituye violencia de género, sino principalmente político, en cuanto implica establecer qué formas de daño se consideran relevantes, quiénes pueden ser víctimas y agresores, y qué criterios se utilizan para contabilizar los hechos. En ese sentido, la violencia de género no se limita a los actos más visibles, como el asesinato o la violación, sino que incluye una amplia variedad de conductas cotidianas que perpetúan la desigualdad de poder entre los géneros.

Una de las principales características de la violencia de género es su naturaleza estructural. Expósito (2011) explica que esta violencia no es una anomalía, sino un fenómeno profundamente enraizado en la cultura patriarcal, que asigna roles desiguales y jerárquicos a hombres y mujeres. “La violencia es un recurso que la sociedad y la cultura ponen a disposición de los hombres para su uso en ‘caso de necesidad’” (Expósito, 2011, p. 22). Lo que permite entender que la violencia no es instintiva ni un impulso descontrolado, sino una herramienta socialmente aprendida y validada para ejercer control.

Ferrer y Bosch (2005) añaden que los estudios del comportamiento tradicional han tendido a explicar el maltrato como resultado de patologías individuales, tanto del agresor como de la víctima, pero estas explicaciones, si bien pueden ser ciertas en algunos casos, ocultan el componente ideológico del problema. De hecho, entre los maltratadores, la prevalencia de trastornos mentales graves no supera el 10%, lo que refuerza la tesis de que la violencia responde más a dinámicas culturales que a problemas clínicos.

A continuación, se explican las principales formas en que se puede expresar la violencia de género, unas más evidentes y otras más sutiles:

Violencia física: golpes, empujones, estrangulamientos, quemaduras y cualquier forma de agresión corporal. Es la forma más visible y, en muchos casos, la puerta de entrada para la denuncia.

Violencia sexual: comprende desde abusos hasta violaciones, pasando por prácticas forzadas, control de la fertilidad y mutilación genital femenina. Ferrer y Bosch (2005) incluyen aquí la violencia relacionada con la explotación y el tráfico de mujeres.

Violencia psicológica: se manifiesta mediante amenazas, humillaciones, aislamiento social, chantaje emocional y desvalorización constante. Según Expósito (2011), esta violencia puede ser incluso más devastadora que la física, ya que deteriora la autoestima y la autonomía de la víctima.

Violencia económica: ocurre cuando el agresor controla los recursos económicos de la mujer, le impide trabajar o le niega el acceso al dinero.

Violencia simbólica: como advierte Osborne (2008), esta forma de violencia opera a través del lenguaje, los medios de comunicación y los estereotipos que perpetúan la inferioridad femenina.

Micromachismos: Expósito (2011) incluye en este grupo los “regalos envenenados” y maniobras encubiertas como el paternalismo, la desautorización o la insistencia abusiva, que afectan la libertad de la mujer sin recurrir a la violencia explícita.

Las causas de la violencia de género son múltiples y entrelazadas. Ferrer y Bosch (2005) critican los modelos que atribuyen el maltrato a causas individuales, como trastornos mentales o consumo de alcohol, ya que “la mayoría de los hombres que consumen alcohol no maltratan a sus parejas” (p. 4). De hecho, los agresores suelen ejercer violencia de forma selectiva, sin presentar comportamientos violentos en otros ámbitos, lo que sugiere que su conducta está motivada por dinámicas de poder más que por impulsos incontrolables.

Expósito (2011) señala que el objetivo del agresor es el control y la sumisión de la mujer, y que esto se aprende desde la infancia a través de la socialización. La cultura patriarcal enseña a los varones que deben dominar y a las mujeres que deben ceder, lo cual genera una

estructura de poder asimétrica donde la violencia se convierte en un medio para restablecer ese equilibrio perdido.

Las consecuencias de la violencia de género son devastadoras y afectan todas las dimensiones de la vida de la mujer. Entre las más comunes se encuentran el trastorno de estrés postraumático, la ansiedad, la depresión, la pérdida de autoestima y el aislamiento social. Expósito (2011) describe cómo muchas mujeres se sienten responsables de su situación, debido a que el agresor las convence de que ellas “provocan” la violencia.

Además, como sostienen Ferrer y Bosch (2005), los micromachismos dificultan la identificación del maltrato, y muchas mujeres no denuncian por miedo, dependencia emocional o económica, o por la normalización de la violencia. Osborne (2008) agrega que las estadísticas oficiales no reflejan el total de casos, ya que muchas mujeres no denuncian por temor al estigma o porque no confían en las instituciones.

Ferrer y Bosch (2005) denuncian los sesgos de género en la investigación psicológica sobre violencia, los cuales han llevado a generalizar hallazgos basados en muestras masculinas y a patologizar a las mujeres. La psicología tradicional, afirman, ha sido androcéntrica, considerando el comportamiento masculino como norma y el femenino como desviación (p. 3).

Adicionalmente, critican el uso de instrumentos como el Conflict Tactic Scale (CTS), que mide la violencia sin diferenciar el contexto ni las consecuencias. Según Liz Kelly (citada en Ferrer & Bosch, 2005), no es lo mismo un incidente aislado que un patrón sistemático de control. El CTS equipara conductas sin considerar que la violencia ejercida por hombres hacia mujeres suele tener una intencionalidad de dominación, mientras que la ejercida por mujeres muchas veces es reactiva o defensiva.

Osborne (2008) insiste en que fue el feminismo el que permitió que se hablara de violencia de género como una cuestión pública, política y estructural. Antes de esto, el maltrato se consideraba un asunto privado. Gracias al activismo feminista, se ha logrado que la violencia de género sea reconocida en las leyes, los sistemas de salud y la educación, aunque todavía queda mucho por hacer.

Incorporar la perspectiva de género implica reconocer que las relaciones de poder entre hombres y mujeres están en la base de la violencia, y que combatirla requiere transformaciones profundas en la cultura, las instituciones y la subjetividad de las personas.

La violencia de género es un fenómeno complejo, estructural y establecido profundamente a nivel social y cultural. No se trata de episodios aislados ni de problemas individuales, sino de una forma de control y dominación sostenida por creencias, normas y estructuras patriarcales. Su eliminación exige no solo medidas legales y asistenciales, sino también cambios culturales, educativos y científicos que reconozcan el papel del género en la producción de desigualdades.

Como señalan Ferrer y Bosch (2005), no es posible avanzar en la comprensión del maltrato sin cuestionar los sesgos de la ciencia tradicional. Y como recuerda Osborne (2008), contar la violencia es ya una forma de visibilizarla, pero debemos seguir interrogando qué, cómo y para qué contamos. La lucha contra la violencia de género es, en última instancia, una lucha por la dignidad, la igualdad y la justicia.

Sin embargo y como se ha expresado anteriormente, a lo largo de los años se ha buscado erradicar la violencia de género, las prácticas misóginas que afectan de forma directa e indirecta la vida de las mujeres y personas en general, y se ha buscado **la equidad de género**, término que será descrito y explicado a continuación como una propuesta política, social y cultural, que busca erradicar las prácticas violentas, patriarcales y machistas que afectan la integridad de las mujeres.

4.8 Equidad de género

El concepto de género ha sido históricamente estigmatizado, al haberse limitado tradicionalmente a las nociones binarias de masculinidad y feminidad. No obstante, esta concepción ha evolucionado significativamente con el tiempo, ampliándose hacia una comprensión más diversa e inclusiva de las identidades y expresiones de género. En este contexto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define el género como “los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias” (OMS, 2018, párr. 3).

Así como también explica que el género es dinámico, se transforma según el contexto social e histórico, y está directamente vinculado con las relaciones de poder, lo que puede generar discriminación hacia quienes no se ajustan a los estereotipos establecidos. En línea con esto, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) aporta una visión integradora, señalando que el género implica tanto las diferencias como la necesidad de garantizar la igualdad de derechos, el reconocimiento de la dignidad humana y una valoración equitativa de los aportes sociales de hombres y mujeres (Departamento Nacional de Planeación, s.f.). De esta manera, el género se presenta como una construcción social en constante transformación, que trasciende lo biológico para centrarse en las dinámicas culturales, relacionales y de poder.

La equidad e igualdad de género son conceptos claves en la búsqueda de una sociedad más justa, aunque constantemente tienden a confundirse o utilizarse de manera indistinta. La *igualdad de género* hace referencia a que hombres y mujeres deben tener los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades en todos los ámbitos de la vida. En otras palabras, se trata de asegurar que todas las personas, sin importar su género, tengan acceso equitativo a los recursos y oportunidades sociales, económicas y políticas (ONU, 1979).

Por su parte, la *equidad de género* hace referencia a la necesidad de establecer medidas justas que reconozcan las diferencias históricas y sociales entre los géneros, y que permitan compensar las desventajas estructurales que han afectado especialmente a las mujeres. Según la UNESCO, este concepto implica “la situación en la que las mujeres y los hombres gozan de la misma condición y tienen las mismas oportunidades para hacer efectivos el disfrute pleno de sus derechos humanos y su potencial” (ONU & UNESCO, 2019, p. 2).

En esta misma línea, la Universidad EAFIT (2019) sostiene que la equidad de género busca garantizar que todas las personas, independientemente de sus diferencias físicas o de género, puedan acceder con justicia a los beneficios sociales, económicos y culturales, reconociendo sus capacidades para tomar decisiones en igualdad de condiciones. Así, mientras la igualdad persigue un trato idéntico, la equidad procura un trato justo, ajustado a las necesidades particulares para lograr una verdadera inclusión social.

En el documento *Masculinidad y equidad de género* de Gioconda Herrera y Lily Rodríguez (2003), el concepto de equidad de género se construye a partir del reconocimiento de las desigualdades históricas entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como privado, así como de la necesidad de transformar estas relaciones desiguales mediante políticas, prácticas y cambios culturales.

Las autoras, plantean que la equidad de género no se limita a una igualdad cuantitativa o formal, sino que implica una redistribución del poder, del acceso a recursos y de las responsabilidades sociales, en función de las diferencias contextuales y estructurales que afectan de manera distinta a mujeres y hombres. Esto significa reconocer que hombres y mujeres no parten del mismo lugar ni enfrentan las mismas condiciones, por lo tanto, es necesario aplicar medidas diferenciadas para alcanzar resultados justos (Herrera & Rodríguez, 2003, p. 49).

Desde una perspectiva más personal, se puede considerar que la equidad de género representa un compromiso ético y social con la justicia, que trasciende la igualdad legal o estadística. Se trata de comprender y atender las necesidades específicas de cada género, reconociendo las desigualdades históricas, simbólicas y materiales que han limitado las posibilidades de desarrollo pleno de mujeres, hombres y personas no binarias. La equidad implica transformar estructuras culturales patriarcales, fomentar nuevas formas de masculinidad no hegemónica, y promover una convivencia basada en el respeto mutuo, la corresponsabilidad y el cuidado. No se trata de privilegiar a un género sobre otro, sino de garantizar condiciones equitativas que permitan a todas las personas desarrollarse en libertad y con dignidad.

4.9 Generación millennial

Según Strauss y Howe (1991), una generación está conformada por individuos que nacen en un periodo aproximado de 20 años, quienes comparten experiencias históricas y sociales significativas que moldean sus creencias, actitudes y conductas. En este marco, los millennials son asociados al arquetipo del “héroe”, caracterizados por su búsqueda de logros colectivos, su disposición al cambio y su protagonismo en épocas de transformación cultural y tecnológica (citados por Zavala-Villalón & Frías Castro 2018, p. 3).

Los millennials, también conocidos como “Generación Y” o “nativos digitales”, comprende a los jóvenes nacidos entre mediados de los años 80 y principios del 2000. Cuesta et al. (2009) proponen que, el inicio de esta generación debe fijarse alrededor de 1985, considerando la llegada y masificación de tecnologías como la PC y el Internet, así como ciertos eventos sociopolíticos que marcaron a esta cohorte, como la apertura democrática, la crisis de 1989, los atentados terroristas de 1992 y 1994, y la caída del modelo neoliberal en 2001.

Esta generación no solo comparte una franja etaria, sino también una serie de “Eventos Significativos Generacionales” (ESG), entendidos como aquellos procesos que impactan en la forma de interpretar la realidad y moldean los valores compartidos por sus integrantes (Cuesta et al., 2009, pp. 129-130). Este anclaje histórico y cultural influye directamente en su relación con el conocimiento, la tecnología, el consumo y, especialmente, con el trabajo.

Una de las principales características de los millennials es su naturalidad con el uso de la tecnología. Desde temprana edad han integrado a su vida cotidiana herramientas digitales que, más que recursos, son espacios de socialización y de trabajo. Cuesta et al. (2009) afirman que “para ellos, resulta vital estar conectados 24/7; los medios tecnológicos no son solo un mecanismo de comunicación sino también de socialización” (p. 128). Esto les otorga una marcada capacidad multitarea, una orientación a fines y una fuerte confianza en sí mismos.

Además, esta generación se distingue por valorar la realización personal y el bienestar emocional por encima del éxito tradicional o la estabilidad en un solo empleo. En contraste con las generaciones anteriores, los millennials no temen a la autoridad y suelen tener discursos más liberales o conservadores según el tema abordado (Cuesta et al., 2009). Se interesan por espacios que les permitan expresarse, desarrollarse y contribuir con ideas creativas, siendo menos tolerantes frente a estructuras rígidas o jerarquías autoritarias.

La visión del trabajo para los millennials se aparta considerablemente de los modelos clásicos. En la investigación de Cuesta et al. (2009), se señala que el 77,3 % de los encuestados eligió su carrera por gusto personal y no por su salida laboral (p. 131). Esto demuestra una fuerte tendencia a priorizar intereses personales sobre la estabilidad económica o el prestigio.

En relación con el empleo, los factores más valorados por estos jóvenes son el clima laboral saludable, la flexibilidad horaria, el desarrollo de carrera y el equilibrio entre vida personal y vida laboral. “Los millennials cuando evalúan un empleo, privilegian los horarios flexibles que les dejen más tiempo libre para dedicar a la vida personal” (Cuesta et al., 2009, p. 132). Asimismo, consideran el trabajo como un medio para el desarrollo individual, más que una obligación o una fuente exclusiva de ingreso.

5. Diseño metodológico

La modalidad de esta investigación fue cualitativa, ya que buscó explorar las realidades sociales dentro de su contexto natural, considerando la perspectiva subjetiva y cercana de quienes las experimentan. Según Bonilla-Castro y Rodríguez (2000), una de las principales características de la investigación cualitativa es la capacidad de captar las realidades desde la visión de quienes las viven. En lugar de basarse en hipótesis previamente establecidas, este enfoque parte de la observación para identificar patrones de comportamiento aceptados en contextos históricos específicos.

Esta perspectiva se fundamenta en una lógica inductiva que parte de lo particular para construir comprensiones más amplias sobre el fenómeno en estudio (Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 9).

La elección de un diseño fenomenológico responde al interés por explorar en profundidad las vivencias de mujeres millennials frente a la sororidad femenina en contextos laborales, recuperando las dimensiones emocionales, simbólicas y sociales que configuran dichas experiencias. Como señalan los autores, este diseño tiene como propósito principal descubrir los elementos comunes en las experiencias relatadas por los sujetos (Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 494). Este diseño parte de una premisa central: el significado de una experiencia vivida es mejor comprendido cuando se reconstruye desde la narrativa de quienes la experimentan.

5.1 Método: análisis de contenido cualitativo

Esta investigación se enmarcó en la modalidad cualitativa y utilizó el análisis de contenido como metodología principal. Según Vázquez (1996), el análisis de contenido es una técnica de investigación que permite organizar y sistematizar la información para formular inferencias basadas en un contexto específico. Esta herramienta facilitó la interpretación de los actos de habla, proporcionando una lectura de la realidad social, la cultura y las acciones humanas.

El proceso implicó analizar distintos mensajes, textos y discursos, los cuales se codifican y categorizan para definir las unidades de análisis (González-Teruel, 2015). Además,

el análisis de contenido buscó contextualizar a los participantes dentro de la investigación, ya que, como señala Vásquez (1996), este aspecto es esencial para comprender sus experiencias y dotar de sentido a la investigación. De esta manera, el estudio se centró en los discursos y expresiones de los participantes, considerando el contexto social e investigativo en el que se desenvuelven.

5.1.1 Participantes

15 mujeres de la ciudad de Medellín de la generación millennial que comprenden las edades entre 24 a 44 años, que hayan trabajado y/o estén laborando en empresas formalmente constituidas.

5.1.2 Técnica de Recolección de datos

La recolección de la información se llevó a cabo a través de la realización de entrevistas a profundidad con una duración aproximada de 45 a 60 minutos cada una. Dichas entrevistas estaban conformadas por preguntas orientadoras en torno al tema de estudio.

La recolección de datos cualitativa se entiende como un proceso flexible, activo e interpretativo, donde el investigador debe establecer una relación empática y ética con los participantes. En el presente estudio las entrevistas a profundidad van a generar un espacio de confianza donde las participantes van a poder compartir experiencias personales, que muchas veces están atravesadas por emociones, tensiones y conflictos invisibilizados en los entornos laborales. Según los mencionados autores, la fase de campo no solo se reduce a registrar información, sino que se va interpretando lo que sucede constantemente en la interacción con las personas que se investigan (Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 396). Desde este punto de vista, el rol del investigador no es neutral, asumiendo entonces el rol de mediador de lo que se conoce, reconociendo su propia influencia sobre la producción de los datos y de qué forma se analizarán. Esta forma crítica y participativa permite enriquecer la comprensión del fenómeno y construir hallazgos con un alto nivel de profundidad interpretativa. Esta mirada crítica y participativa enriquece la comprensión del fenómeno y permite construir hallazgos con un alto grado de profundidad interpretativa.

Además, esta técnica resulta especialmente adecuada cuando el objeto de estudio no es directamente observable, como es el caso de los vínculos y tensiones simbólicas entre mujeres en el ámbito laboral (Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 404). De esta manera, se busca interpretar los discursos desde una mirada analítica que posibilite revelar patrones, significados y sentidos construidos socialmente.

6. Resultados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos a través de las entrevistas semi estructuradas realizadas a 15 mujeres trabajadoras millenials de la ciudad de Medellín, respondiendo a los objetivos descritos y explicados anteriormente, con la finalidad principal de explorar las practicas de sororidad en el contexto laboral de dichas participantes.

Los resultados están sub divididos en tablas, cada una responde a una de las preguntas planteadas y con los fragmentos textuales de las entrevistas, los aspectos significativos y análisis, y la triangulación de la información, así como también un breve resumen de lo encontrado en general en las narraciones. La guía de entrevista se encuentra en el Anexo 1.

Tabla 1.

Objetivos específico 1: <i>Indagar cómo las mujeres de la generación millennial perciben y experimentan la sororidad en sus lugares de trabajo.</i>		
Pregunta 1 ¿Conoces el termino de sororidad?		
E*	Fragmentos Textuales de las Entrevistas (Exploración)	Aspectos Significativos y Análisis (Focalización)
E1	“Para mí la sororidad significa ese lazo de apoyo que hay entre mujeres donde dejamos de vernos como esa competencia y empezamos a reconocernos como unas aliadas donde no nos juzgamos, donde somos empáticas entre nosotras. ”	La sororidad para la entrevistada es reconocerse mutuamente entre mujeres y aliarse sin juzgarse y apoyandose. La sororidad se percibe como una forma relacional entre mujeres que busca dejar a un lado la competencia y la rivalidad reemplazándola por apoyo y empatía.
E2	“Yo digo que es una forma de solidaridad y como alianza entre las mujeres.”	La sororidad es reconocerse entre mujeres, generar alianzas y ser solidarias, donde las mujeres se apoyen en lo personal y en lo laboral.
E3	“Es como entre las mujeres, nos apoyamos, nos empoderamos, nos aplaudimos, y nos celebramos y nos reconocemos las cosas que pues que hacemos bien las unas y las otras. Yo les decía, es como las fraternidades de Estados Unidos, pues que son los machos alfa y somos los mejores, la sonoridad también es eso, es entre mujeres, unirnos. Y sentirnos que somos muy tesas y celebrarnos, sobre todo, pues como los logros y motivar a las otras”	Empoderamiento femenino, que genera confianza y permite fortalecer los vínculos afectivos Reconocimiento positivo , validando lo que las otras hacen bien para promover la admiración Sentimiento de grandeza colectiva “somos muy tesas juntas”
E4	“Sí, sí conozco el término de sororidad, que es esa relación de hermandad entre mujeres, pues como apoyo, solidaridad, empatía, especialmente, entre el género femenino, muy como de los movimientos feministas o anti patriarcales.”	El termino se relaciona y vincula a los movimientos feministas como una respuesta a los sistemas patriarcales. Esta práctica promueve el cuidado mutuo, la cooperación, la comprensión emocional, cultural y social entre mujeres
E5	“Hace como referencia a la solidaridad y el apoyo que podemos tener entre mujeres.”	la sororidad como una forma de solidaridad entre mujeres , subrayando el valor del acompañamiento mutuo.

E6	<p>“La sororidad según entiendo es como esa empatía o ese apoyo que se tiene como entre mujeres, creo que está muy enfocado, así como como a esa relación que hay entre mujeres en términos como más positivos, como de ayuda, de acompañamiento, de apoyo.”</p>	<p>El termino se asocia con empatía y apoyo emocional entre mujeres, resaltando la importancia de comprenderse y acompañarse.</p> <p>Se usan expresiones como “según entiendo” y “creo que”, lo cual muestra una aproximación personal y consciente al concepto</p>
E7	<p>“Yo sí había escuchado el término y lo tenía como claro en mi mente, que es como esa solidaridad entre mujeres, pero busqué y pues realmente encontré que es como la amistad entre mujeres, la solidaridad, el apoyo mutuo, en fin, pero es un término que cómo te digo no es como muy cotidiano en mi vida, como que no lo uso en mi vida, no lo tenía muy presente, simplemente había visto un par de cosas en el pasado y ya”</p>	<p>Se hace un reconocimiento del significado del término de sororidad, aunque la sororidad está en constante circulación en los espacios que habitamos aun en muchas ocasiones no se interioriza este concepto de manera consciente para su aplicación en la cotidianidad de la relación que forjan las mujeres.</p> <p>Se define la sororidad como solidaridad que se da entre mujeres y que esta definición se crea de experiencias pasadas y no de una vivencia diaria del concepto en relación con otras mujeres</p>
E8	<p>“Lo definiría como hermandad, que no sé si es algo que aplica solamente entre mujeres, pero o también en con hombres, pues, pero yo lo definiría como hermandad.”</p>	<p>El termino se define desde la “hermandad” lo que involucra un vínculo cercano de confianza y apoyo entre personas.</p> <p>Hay incertidumbre sobre si la sororidad se aplica sólo a las mujeres o también podría incluir a los hombres, lo que muestra una reflexión personal sobre los límites conceptuales del término.</p>
E9	<p>“pues yo no sé si lo conozca bien, pero, o sea, lo he escuchado y yo lo relaciono con lo que es la solidaridad de género. Entonces creo que es así como solidaridad de hombres con hombres, solidaridad de mujeres con mujeres.”</p>	<p>Manifiesta no conocer muy bien el termino de sororidad.</p> <p>Se hace una asociación intuitiva en relación con la solidaridad de género, lo que demuestra una interpretación de manera general del tema, pero no errónea, permitiendo identificar como se hace la apropiación de estos conceptos en la vida cotidiana.</p>
E10	<p>“Conocí el término sororidad cuando empecé a ir a terapia. Ya empezando a reconocer el entorno, de quien es amiga, de quien soy yo pues me he dado cuenta que es la hermandad entre nosotras sin tener que conocernos y que el objetivo es brindar esa solidaridad y ese espacio seguro para la otra.”</p>	<p>Hay un conocimiento del término cuando se empieza a dar una exploración profunda sobre la experiencia propia y el entorno que rodea a la persona.</p> <p>Se reconoce la complicidad entre mujeres, incluso cuando no hay vínculos interpersonales; un apoyo genuino que implica la creación de espacios seguros.</p>
E11	<p>“Realmente es la primera vez que lo escucho, pero ahorita consulté un poquito y tiene que ver con esas ayudas o como esa hermandad que uno tiene con las demás mujeres.”</p>	<p>Hay poco conocimiento frente al termino conceptual.</p> <p>Al buscar se genera una asociación inmediata con la ayuda y la solidaridad femenina</p>
E12	<p>“Pues para mí la sororidad vendría siendo cuando yo dentro de un equipo tengo compañeras del mismo sexo o bueno orientación sexual, mujeres, y nos apoyamos la una a la otra y siempre como que estamos tratando de impulsarnos como mujeres a ser mejores.”</p>	<p>Se identifica que la sororidad implica apoyo mutuo el cual permite el fortalecimiento de vínculos y de cooperación dentro de un equipo, para mejorar reflejando empoderamiento y superación</p>

		<p>Se sitúa la sororidad dentro de un equipo, resaltando su práctica en entornos colaborativos.</p> <p>Menciona específicamente la relación entre mujeres o personas con identidad femenina, mostrando una conciencia de género en la construcción de la sororidad.</p>
E13	<p>“La solidaridad que se da entre mujeres que luchan contra la desigualdad y la discriminación de géneros.”</p>	<p>El termino es asociado inmediatamente con la solidaridad, y atravesado a su vez por las luchas políticas, culturales y sociales que se dan en el contexto de la feminidad.</p> <p>Un término que trasciende lo personal y toca lo político y social, resaltando su carácter colectivo y su función transformadora frente a las injusticias sociales.</p>
E14	<p>“Es un término que está de moda en este momento, siento que ahorita sí está en su auge, se está dando a conocer un poco más.</p> <p>Es un término que hace referencia como esta solidaridad y apoyo mutuo entre mujeres teniendo en cuenta, como la empatía entre este género, y luchando contra las desigualdades que se presentan. Entonces va más allá de solo una amistad porque mucha gente lo puede confundir con amistad.</p> <p>Entonces es como más bien ese vínculo sin necesidades de que vaya a regar una amistad, que sea un ese apoyo entre mujeres.”</p>	<p>Se refiere a la importancia que ha tomado a lo largo de los años, y que en estos momentos empieza a sonar más en la cotidianidad.</p> <p>No se asocia únicamente al vínculo interpersonal que puede surgir entre una o varias mujeres, e incluso expresa que puede ser confundido de esta forma.</p> <p>Se da cuenta de la relevancia que tiene para hacer frente a los problemas sociopolíticos que afectan a las mujeres en la actualidad, entendiéndolo como un lazo colectivo para generar respaldo y conexión incluso en las diferencias.</p>
E15	<p>“Pues yo no sé si técnicamente esté bien, pero yo entiendo que es como el apoyo entre las mujeres. Básicamente es como ese respaldo de la comunidad femenina.”</p>	<p>Se expresan dudas sobre la precisión técnica del término, sin embargo, se muestra un proceso de apropiación desde lo cotidiano</p> <p>Se resalta el apoyo entre mujeres, donde se reafirmar uno de los ejes centrales del concepto</p> <p>Se percibe un respaldo de la comunidad femenina como una red de acompañamiento y cuidado lo que va alineado a lo sororo</p>

Triangulación de la información

La comprensión del concepto se encuentra profundamente alineada con lo planteado por Lagarde (2012), quien sostiene que “la enemistad entre mujeres no es natural, sino una estrategia patriarcal para evitar su fortalecimiento colectivo” (p. 57). En esta línea, se identifica la sororidad como una acción consciente orientada a transformar las relaciones de competencia culturalmente impuestas en vínculos de apoyo. La afirmación en una de las entrevistadas de “dejamos de vernos como competencia” evidencia un proceso de deconstrucción del mandato patriarcal de rivalidad, lo cual coincide con Lagarde (2005), quien define la sororidad como “un pacto político y ético entre mujeres para erradicar la misoginia interiorizada” (p. 34).

Asimismo, el uso de términos como “empatía” y “no juzgar” refleja una concepción de hermandad basada en la comprensión y el respeto. Esto se vincula con lo planteado a continuación, “es una alianza afectiva y política entre mujeres que comparten un horizonte común de justicia” (Cardoza, 2021, p. 21). De igual modo, el empleo del término “alianza” por parte de la entrevistada coincide con Lagarde (2006), para quien esta unión “no es natural, sino una apuesta feminista que cuestiona la jerarquía patriarcal” (p. 45). Al referirse a la sororidad como “solidaridad”, la entrevistada destaca la capacidad de las mujeres para reconocerse mutuamente en sus luchas y resistencias, quien sostiene que la sororidad “es una herramienta de empoderamiento colectivo que permite resignificar el lugar de las mujeres en lo social y lo laboral” (Liedo, 2022, p. 74).

La afirmación de que “nos celebramos” y “nos reconocemos” alude directamente al reconocimiento que Lagarde (2012) considera esencial para subvertir la misoginia. A su vez, la comparación implícita con la “fraternidad” masculina evidencia una aspiración a construir un poder colectivo similar, pero desde una base feminista y no jerárquica. En consonancia, Gaviola y Korol (2018) describen la sororidad como “una amistad política entre mujeres para lograr la emancipación” (p. 19).

La entrevistada también aporta una comprensión empírica del término al resaltar el “apoyo entre mujeres” como su función central. Esta perspectiva se vincula con Lagarde (2012), quien plantea que la sororidad implica “la creación de redes de apoyo genuinas frente a la violencia simbólica” (p. 83). En esa misma línea, Porras (2024) enfatiza que la sororidad “no es solo afecto, sino una práctica activa de solidaridad que busca transformar un mundo opresivo” (p. 45).

Esta tensión entre el ideal y la praxis es destacada por Bacci (2020), quien afirma que “existe una distancia entre los conceptos feministas en su formulación teórica y su aplicación en la vida diaria” (p. 98). En este sentido, Lagarde (2012) insiste en que la sororidad debe trascender el plano conceptual y “convertirse en una práctica política concreta” (p. 92).

Por otra parte, la apropiación intuitiva del término puede entenderse desde el enfoque de Harding (1996), quien sostiene que “el conocimiento situado es esencial para el feminismo, ya que cada mujer interpreta los conceptos desde su propio contexto” (p. 122). Incluso sin una definición técnica, la entrevistada asocia la sororidad con la solidaridad de género, lo que coincide con Cardoza (2021), quien subraya que esta práctica “parte del reconocimiento de una opresión compartida que puede convertirse en alianza” (p. 26).

La experiencia en entornos terapéuticos y laborales también se relaciona con la noción de “espacios seguros” desarrollada por Lagarde (2012), entendidos como “espacios para construir vínculos sororos en contextos hostiles” (p. 110). En esa misma línea, Castañeda (2025) señala que el reto radica en “lograr que las mujeres celebren los logros de otras sin caer en la rivalidad” (p. 34), generando así entornos de empoderamiento colectivo.

Finalmente, la visión de la entrevistada resuena con el carácter transformador de la sororidad planteado por Lagarde (2012) y Porras (2024), quienes destacan que la sororidad “no se limita a un sentimiento afectivo, sino que es una herramienta para desarticular las estructuras patriarcales” (Lagarde, 2012, p. 95). Aunque la entrevistada expresa dudas técnicas, logra captar la esencia del concepto: el apoyo colectivo entre mujeres como respuesta política frente a siglos de enemistad impuesta, lo que constituye, en palabras de Bacci (2020), “una puerta de entrada hacia una conciencia feminista más amplia y politizada” (p. 103).

De las quince mujeres millennials entrevistadas, once manifestaron conocer previamente el término “sororidad” y cuatro afirmaron no haberlo escuchado antes o tener dudas sobre su definición. Sin embargo, incluso aquellas que no tenían claridad técnica sobre el concepto lograron aproximarse a él de forma intuitiva, relacionándolo con ideas como apoyo, hermandad o solidaridad entre mujeres.

Este dato es significativo porque evidencia que, aunque el término no se haya interiorizado por completo en la vida cotidiana o no forme parte del lenguaje habitual, su sentido profundo se ha filtrado a través de las experiencias compartidas entre mujeres en contextos laborales y sociales. Las entrevistadas que afirmaron conocerlo lo asociaron con el respaldo mutuo (E1, E2, E3), la alianza anti patriarcal (E4, E13), el acompañamiento emocional (E6, E10, E12), y la generación de vínculos colectivos más allá de la amistad (E14).

Algunas (como E7 o E8) evidenciaron cierta distancia entre la comprensión teórica del concepto y su vivencia práctica, mientras que otras mostraron un grado más profundo de apropiación política y afectiva. En general, se percibe que la sororidad, aunque en distintas escalas de comprensión, está presente en sus vidas como una experiencia sentida que permite

contrarrestar la competencia impuesta por el sistema patriarcal. Esto confirma lo planteado por Marcela Lagarde (2006), quien sostiene que la sororidad es un pacto político, ético y afectivo entre mujeres, que no es natural, sino que se construye socialmente como una alternativa a la enemistad histórica entre mujeres promovida por la cultura patriarcal.

Por tanto, aunque el término no sea plenamente conocido por todas, su sentido práctico emerge como una forma de resistencia cotidiana que permite establecer lazos genuinos de cooperación, empatía y apoyo mutuo.

Tabla 2.

Objetivos específico 2: Examinar las condiciones formales e informales que promueven o impiden las relaciones de sororidad.		
Pregunta 2 En tu experiencia laboral, ¿cómo describes las prácticas de sororidad?		
E*	Fragmentos Textuales de las Entrevistas (Exploración)	Aspectos Significativos y Análisis (Focalización)
E1	<p>“Estas prácticas las he sentido desde la confianza y el respeto en gestos pequeños en la vida cotidiana, pero me ha pasado una situación más personal, por ejemplo, tengo endometriosis y mis cólicos menstruales son muy dolorosos y fuertes y me he sentido muy acompañada en el trabajo, como en esa parte por otras mujeres ellas están pendientes, me dicen que debo revisarme prontamente, no te quedes trabajando acá, vete para tu casa, para que descanses, para que estés tranquila como que también en esa parte me he sentido también muy apoyada, para mí esta situación es vivir la sororidad, más allá del ámbito laboral.”</p>	<p>Se expresan las prácticas de sororidad desde los pequeños gestos que se dan en la cotidianidad y esto permite que se fortalezca la confianza en el equipo en hechos como cubrirse entre compañeras, reconocer los logros mutuamente, permite generar un espacio donde el cuidado mutuo se convierte en algo fundamental</p> <p>Hay un ambiente sororo que traspasa lo laboral a lo personal, el cual genera apoyo, empatía, solidaridad y reconocimiento entre mujeres compañeras y amigas.</p>
E2	<p>“En la empresa he tenido experiencias mixtas, ya que en un momento trabajé con 2 compañeras en la oficina, y tuvimos relaciones muy buenas basadas en el respeto, en la colaboración y como en el apoyo constante. Actualmente trabajo con 2 mujeres, una con la que tengo una relación bastante, positiva y fluida y con la otra ha sido como difícil, ya que a veces ella tiene como actitudes como prepotentes y poco colaborativas. Entonces yo siento que el que el tema de la sororidad en la empresa es posible, pero requiere disposición de ambas partes, pues porque en este momento tengo como las 2 caras</p> <p>Yo creo que esto se da con relaciones buenas, basadas en el respeto, como yo dije con mucha colaboración y apoyo constante, con disposición de querer de verdad ayudar a la otra y que no sea como por obligación, de si la otra persona no entiende algo, yo explicarle y decir mira esto se maneja así, se hace de la siguiente manera, hagamos este proyecto juntos, saquemos esto adelante. “</p>	<p>Se habla de la creación de relaciones basadas en la cooperación y sororidad, así como también refiere haber atravesado experiencias de enemistad, y competitividad, sin embargo, son más las relaciones positivas que negativas.</p> <p>Se expresa que para que las relaciones sororas sean posibles es necesario una búsqueda de la cooperación autentica, sin sentir que los vínculos son creados por obligación.</p> <p>A su vez, se hace referencia a la creación del vínculo compartido, donde ambas partes ponen de su parte para que este sea posible, si una de las partes no está en la misma disposición de crear un entorno laboral no es posible crear relaciones sororas.</p> <p>Las prácticas de apoyo mutuo, colaboración y respeto son señaladas como fundamentales en el vínculo y hace</p>

		<p>referencia a la importancia de esta para sacar adelante los trabajos y proyectos propuestos dentro de la empresa.</p> <p>Es importante tener en cuenta que las prácticas de sororidad para esta entrevistada no están asociadas con la amistad, ni se habla de vínculos creados más allá de lo laboral, dando a entender que, con prácticas de respeto, apoyo mutuo y colaboración es posible alcanzar relaciones sororas.</p>
<p>E3</p>	<p>“Puede venir de quien uno es como persona, de lo que le enseñan en casa o en el colegio, pero en mi caso ha estado muy fuerte por el ejemplo que he visto de otras mujeres. Quizás ellas también lo recibieron en sus casas, trabajos o estudios. He estado en muchos grupos solo con mujeres y aunque siempre preguntan si no nos “matamos” entre nosotras mi respuesta es no. Me encanta trabajar con ellas porque incluso en la manera y forma de trabajar, siento que somos más cuidadosas.</p> <p>En mi día a día, he tenido la suerte de trabajar con mujeres, especialmente líderes no siempre jefas, que se han encargado de cuidarme, apoyarme, juntarnos y celebrar juntas los éxitos. Eso me ha dado mucho en el trabajo y en mi vida. Por eso, en mi grupo ahora, que es muy joven, siento la obligación de cuidarlas y mostrarles lo bien que me ha ido trabajando con mujeres.</p> <p>Hace tiempo nos llamábamos el matriarcado " y, aunque eran muy jóvenes, para mí era necesario cuidarlas y darles poder. He visto algo raro: las nuevas generaciones de chicas no luchan tanto entre ellas. Me ha pasado trabajar con mujeres de 20, 21, 22 o 28 años que te dan cumplidos sin ser malos, te dicen “lo hiciste muy bien” o “te admiro”, y lo dicen sin mentir.</p> <p>Esto no es como lo que vi en otros lugares donde a pesar de que había compañeros y bondad, siempre había lucha por las posiciones, el atuendo o los vínculos. Con las nuevas generaciones ven un cambio: no necesitan luchar entre sí; hay ayuda sincera. Pienso que esto tal vez es porque reciben una educación diferente, al tipo de notas que consiguen o porque la hermandad entre mujeres es un asunto más notorio y hablado.”</p>	<p>La sororidad puede formarse de lo que uno es como persona, su historia familiar, en los ejemplos que se tienen de otras mujeres y el aprendizaje social obtenido. Debido a esto la sororidad laboral no solo depende de las vivencias personales de cada persona, sino del proceso histórico detrás de las experiencias y la historia de vida con relación a las relaciones.</p> <p>Se hace referencia a una relación positiva trabajando en grupos de féminas entablando relaciones desde el respeto, la confianza, el apoyo mutuo y se genera un gusto por trabajar, de igual manera se resalta la labor de los cargos de liderazgo de las mujeres.</p> <p>Se menciona un matriarcado en la conformación del equipo de trabajo, el cual demuestra un cambio generacional donde las mujeres jóvenes demuestras mejor forma de relacionamiento y menos rivalidad expresando cumplidos, admiración y apoyo y donde la sororidad se vive como un fortalecimiento mutuo y una red de apoyo que genera protección.</p> <p>Por otro lado, esta mención del cambio generacional puede hacer referencia a que a pesar de que la rivalidad y la competencia era más notoria en contextos anteriores y aun no es eliminada en su totalidad, en este caso no es presentada ya que en la actualidad se reconoce según lo expuesto la admiración sin rivalidad y el apoyo genuino.</p> <p>Esta experiencia se relaciona con otros entornos donde se reconoce la prevalencia de competitividad, rivalidad y lucha de poder donde se ha podido evidenciar una</p>

		<p>transformación en el pensamiento y la cultura por un cambio en la hermandad femenina.</p>
<p>E4</p>	<p>“En general, en mi experiencia profesional he descubierto una gran sororidad femenina, algo que no había experimentado en otros ámbitos previos a mi incorporación al mundo laboral, particularmente en las dos compañías más recientes donde he trabajado considero que se caracterizan por ser organizaciones jóvenes, he tenido la fortuna de interactuar con colegas también jóvenes, en donde se manifiestan claramente discursos de respaldo entre mujeres: “la mujer es mi aliada”, “entre nosotras nos brindamos apoyo”, “nos impulsamos mutuamente”.</p> <p>Las acciones que más resalto son las de acompañamiento y apoyo emocional. He forjado amistades muy valiosas en mi ámbito de trabajo, personas a las que puedo recurrir y en quienes puedo depositar mi confianza, especialmente aquellas que ocupan roles similares al mío. En mi empresa, únicamente tres mujeres ejercemos cargos de gerencia: mi persona y las gerentes del departamento de recursos humanos. Entre nosotras se ha consolidado un sólido respaldo recíproco: nos damos consejos, apoyamos nuestras propuestas y nos acompañamos para sobrellevar un ambiente laboral desafiante, con prácticas patriarcales muy evidentes. Considero que actuamos como una red de contención para afrontar la rutina diaria.</p> <p>No puedo negar que he vivido experiencias con mujeres marcadas por la rivalidad y la competencia. En una oportunidad, con una compañera en un puesto muy parecido al mío, noté esa mentalidad de “debo destacar, sobresalir y ser superior a ti”. Tuvimos una amistad duradera, pero ante la posibilidad de que se creara un puesto directivo, la relación se deterioró. Ella tuvo problemas con varias personas y ya no forma parte de la empresa. Por mi parte, soy una persona serena, feminista y contraria al patriarcado, por lo que no comparto la idea de que “la peor enemiga de una mujer es otra mujer”. No le di mayor importancia y me esforcé porque no tuviera mayores consecuencias, comprendiendo que estas actitudes tienen raíces culturales y estructurales.</p> <p>Aparte de esa situación, con las demás mujeres en posiciones similares, tanto en esta empresa como en la anterior, hemos cultivado vínculos de amistad y sólidas redes de apoyo. A lo largo de mi trayectoria profesional, esa ha sido la única situación concreta de competencia directa con otra mujer.”</p>	<p>Las prácticas de sororidad se han visto más representadas en el mundo laboral que en otros ámbitos de la vida que ha experimentado en momentos pasados de la vida, teniendo como constante que son organizaciones jóvenes y con profesionales de edades similares, es decir, millenials que ha interiorizado y aprendido de nuevas formas relacionales entre las mujeres.</p> <p>En las experiencias y prácticas de sororidad entre las mujeres hay complicidad, y la alianza, el apoyo y la búsqueda del crecimiento de la otra se vuelven fundamentales.</p> <p>El acompañamiento y apoyo emocional se vuelven claves en las relaciones interpersonales entre las mujeres, y en aquellas que caracterizan vínculos sororos entre las mismas, es decir, que se destaca la importancia de un entorno afectivo positivo.</p> <p>Se habla de la presencia constante del apoyo entre mujeres en el ámbito laboral, sobre todo entre pares y mujeres con cargos similares, donde la confianza hace parte fundamental de los vínculos relacionales, y si bien, no se mencionan amistades más allá del ámbito profesional, se habla de un acompañamiento que permite sobrellevar el día a día y las sobrecargas a las que se ven expuestas.</p> <p>Se reconoce la experiencia de relaciones negativas, que han estado atravesadas por conductas desafiantes y de confrontación, sin embargo, se atribuyen estas prácticas como consecuencia culturales y estructurales por las que muchas mujeres están atravesadas.</p> <p>Las practicas feministas y anti patriarcales han parte del día a día de la persona, lo que permite tener una postura más reflexiva del actuar de otras personas, y que las interacciones femeninas no estén atravesadas por la idea de “la peor enemiga de una mujer es otra mujer”</p>

<p>E5</p>	<p>“La sororidad en el ambiente laboral se puede manifestar como en pequeños gestos del día a día que pueden generar como un impacto entre nosotras, entre las compañeras, desde brindar un apoyo emocional en un momento difícil hasta compartir como ciertos conocimientos para que todos podamos crecer profesionalmente y laboralmente.</p>	<p>La sororidad en el ámbito laboral se puede ver expresada en pequeños gestos en la cotidianidad que generan un alto impacto en las relaciones entre compañeras, estos gestos están compuestos por el apoyo emocional en situaciones que pueden ser importantes y difíciles que permiten el intercambio de conocimientos y fomenta el crecimiento profesional y el fortalecimiento de los lazos entre mujeres , permiten reconocer la vulnerabilidad sin que haya un señalamiento y se permite sentir un ambiente de trabajo más humano.</p> <p>Además, el hecho de compartir conocimientos la sororidad permite generar un empoderamiento femenino y colectivo, donde si una tiene éxito todas se sentirán participes de este logro, la sororidad en los actos cotidianos el bienestar profesional compartido e individual que transforma la cultura hacia mayor colaboración y solidaridad.</p>
<p>E6</p>	<p>A nivel laboral o personal como el acercarse y el cómo ese apoyo y ponerse a disposición de la otra creo que eso puede representar algo importante. Por ejemplo, hace poco que se le murió el papá a una de las compañeras y el hecho de que todas estuviéramos ahí como para respaldarla no solo como brindándoles de apoyo, a nivel emocional, sino también como en parte haciéndonos cargo de su trabajo, pues como para que pudiera estar como más tranquila y enfocarse como en otras cosas, creo que de esa forma se podría manifestar. Creo que podría también ser como visibilizando el potencial de la otra a pesar de que ella sea mejor que yo, darle como ese reconociendo de esas capacidades y habilidades, y permitirles esa visibilidad a las capacidades de la otra es de reconocimiento también y de respaldo ante situaciones que puedan ser complejas.</p>	<p>Las prácticas de sororidad se ven expresadas en el apoyo, acompañamiento y cooperación entre mujeres.</p> <p>La sororidad se expresa a través del apoyo emocional y laboral, reconociendo las situaciones adversas y difíciles que pueden presenciarse y el respaldo que constantemente se da entre mujeres.</p> <p>Estar presentes para acompañar, brindar respaldo afectivo y, al mismo tiempo, asumir parte de las responsabilidades laborales de la compañera refleja una solidaridad práctica que trasciende lo simbólico y se convierte en una red de contención real.</p> <p>El reconocer a la otra, el potencial, las cualidades, las fortalezas también se reconoce como una manifestación de la sororidad incluso cuando estas superan los propios, es un acto de empoderamiento y respaldo que rompe con la lógica de la competencia. Este reconocimiento fortalece los lazos de confianza y consolida un espacio basado en la empatía, la valoración y el apoyo colectivo.</p>

<p>E7</p>	<p>Mi experiencia en empresas ha sido muy corta pero vengo de una familia conformada por muchas mujeres y los contextos donde he laborado han sido mayormente femeninos, y me he sentido muy cómoda con eso, no he tenido problemas con ninguna compañera o jefe mujer, teniendo relaciones donde logramos comunicarnos de manera positiva, generamos confianza y afinidad , para mí es super bueno sentir que hay confianza, personas que me entienden en todo sentido y que yo les puedo contar lo que sea, yo siento mucho como el apoyo emocional en la feminidad.</p> <p>Siento que algo que nos diferencia a las mujeres de los hombres y es el hecho de ser más emocional, tener esa percepción literal del sentimiento. entonces me he de sentir más cómoda con las mujeres y percibo la sororidad desde esa comprensión emocional en los entornos en los que estoy porque también he vivido una vida tan femenina y esto hace que se facilite entender a la otra mujer; desde la práctica independiente puedo mencionar que la mayoría de mis clientas son especialmente mujeres a pesar de que también trato con hombres, pero las relaciones que se dan son de manera natural, cómodas y de apoyo.</p> <p>Cuando hay un grupo conformado mayormente por mujeres siento que nos volem un grupo de amigas, ya hay confianza, se rompen tantas barreras, hay mejores comunicaciones en cuanto a las emociones y esto permite que todo en el equipo surja de forma más fácil en mi parecer, para mí es más fácil estar con mujeres y entablar relaciones con ella, eso hace que la vida fluya mejor por esa camaradería que se crea.</p>	<p>Su experiencia y vida laboral ha estado mayormente permeada por mujeres, en su vida personal y laboral y se describen las prácticas de sororidad desde la confianza, la afinidad y la comunicación positiva, se asocia la feminidad con una gran emocionalidad y mejor comprensión de los sentimientos y esto se relaciona con una mayor facilidad para practicar la sororidad ya que permite que las mujeres sean más empáticas entre si</p> <p>En grupos femeninos permea una dinámica de amitas y apoyo desde su experiencia y esto fomenta la comunicación y productividad ya que se vive una camaradería constante que fomenta un clima de amistad, la socialización de género impacta en la forma en que se percibe la sororidad, destacando la importancia de los valores emocionales y el apoyo mutuo como elementos clave.</p>
<p>E8</p>	<p>La identifico mucho en mi contexto laboral de este momento, entonces me voy a basar en eso porque tuve experiencias pasadas donde no había sororidad Para mí es algo que de hecho hablamos mucho, nosotras como compañeras a ver, les voy a dar un contexto necesario y es que con las personas que yo trabajo del banco, pues como que mi equipo de trabajo, la mayoría somos mujeres y somos mujeres que ya no somos solamente compañeras de trabajo, sino que nos volvimos muy amigas muy, muy amigas. Entonces pues como que ya literal. Lo laboral trascendió hace mucho tiempo, yo ahí veo la solidaridad en el hecho que hablamos mucho y es primero alegrarnos siempre por los logros de las otras y alegrarnos como genuinamente sin segundas intenciones. Segundo nosotras siempre lo decimos en estos términos, no dejar morir a la otra, es cuando nos encontramos muy</p>	<p>Las prácticas de sororidad se ven expresadas en el contexto laboral actual y se reconoce que no siempre fue así, y en otras experiencias hubo ausencia de esta.</p> <p>La experiencia de sororidad laboral que está viviendo actualmente no se vinculan únicamente a prácticas laborales positivas, sino que están atravesadas por relaciones de amistad.</p> <p>Se valoran prácticas como alegrarse por los logros ajenos sin competencia, brindar apoyo emocional y laboral en momentos de sobrecarga y mantener la disposición constante de ayudar a la otra. Este ambiente de solidaridad, confianza y empatía es</p>

<p>estalladas laboralmente, todas somos como, dinos cómo te podemos ayudar</p> <p>No es por ser creída, pero la gente lo dice, nuestro equipo es muy chévere y cuando la gente se va se enfrenta a que los otros equipos seguramente no son así. Yo siempre les digo que tristemente esta es la excepción y no la regla. Entonces, por ejemplo, me acuerdo mucho que una persona en algún momento se fue y nos decía, o sea. No sé, salimos de una reunión y yo estaba súper Estallada, tenía muchas cosas que hacer y llegó otra persona y me dijo, esto no es como tu equipo anterior, acá tú te encargas de lo tuyo y yo me encargo de lo mío, o sea acá nadie le va a ayudar a la otra, como que cada una hace sus funciones y resuelve como Dios le ayude, pues no le dijo así, pero básicamente dijo eso, nosotros no somos así, o sea nosotros y pues incluso no solamente entre mujeres, con el que lo necesite, nos apoyamos, dime cómo te puedo ayudar si te tienes que trasnochar, nos trasnochamos las 2, o sea eso, eso lo tenemos como súper marcado y lo primero que les dije es genuinamente alegrarnos por los logros de las otras y no amarrarlas, creo que eso también es un acto muy bonito, porque estamos en una zona donde somos súper amigas y si tienes una oportunidad de crecimiento en otro lado, pues la puerta está abierta, así, muy duro, horrible, lloramos, hacemos pataleta, pero la bendición y que te vaya súper bien. Pues porque finalmente más que compañeras de trabajo somos amigas y de hecho les voy a contar algo. Me acuerdo de que una vez eso fue hace mucho tiempo, eso fue como hace 3 años. Pero eso se me quedó grabado y nunca se me va a olvidar. Había una persona en el equipo que se fue, pues para otra empresa, o sea, le ofrecieron una oportunidad de trabajo muy buena. Ella era una persona súper grande, o sea era una persona que tenía muchos años de experiencia, muchos yo me atrevería a decir que más de 15 años de experiencia y ella nos dijo el día que se bueno nos dijo nunca en mi vida laboral yo me había encontrado un equipo como ustedes, que son puras mujeres y que de verdad uno sentiente que genuinamente no hay competencia, o sea entre nosotros no es como como que entonces presento esto yo para llevarme el crédito o esas situaciones que en mi vida pasada laboral se presentaban, sino que siempre está el mensaje de que lo hicimos entre todas y si de verdad lo hizo una y se llevó el crédito está superbién, o sea, de verdad, por lo menos por mi lado yo nunca he sentido como esa esa competencia, cuando yo fui practicante en el banco para mí fue una experiencia muy poco enriquecedora para mi vida, pero en la práctica, si me encontré con todo lo contrario y</p>	<p>percibido como una excepción en comparación con otros equipos, donde predomina el individualismo y la falta de colaboración, y que es reconocido no solo por ellas mismas sino por las demás personas que trabajan en otros equipos, expresando literalmente “es la excepción y no la regla”</p> <p>El acompañamiento mutuo, la falta de competencia, la colaboración y el reconocimiento colectivo se evidencia en el día a día entre las mujeres que conforman el equipo.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>pues de hecho creo que ni siquiera era todo el equipo, pero para mí ya la imagen quedó en que ese equipo de trabajo es horrible porque había una persona, una mujer que me hizo sentir muy usada porque cuando yo empecé a hacer la práctica, ella me empezó a incluir en todo. Entonces ella me invitaba a las reuniones, yo le ayudaba a hacer como las cosas que ella tenía que hacer y cuando ella vio que yo era una persona que tenía potencial de repente de, me empezó a excluir de todo, ya no me invitaba a nada y de hecho otras personas del área me empezaron a decir, ella es así cuando ella ve que hay alguien como que puede ser mejor que ella o que o que también tiene potencial de ser superteso o aprender ella de una lo cancela. Porque ella no quiere, como que nadie la opaque y ella la de las que, en las reuniones, y me tocó literalmente decía, pero eso lo hice yo, o sea, felicítenme a mí y yo era como ¿Es en serio que estás diciendo de eso? O sea, yo no lo podía creer. Entonces me pareció una persona muy difícil para trabajar y de hecho, pues yo era la practicante y no hacía cosas super relevantes, pero como que, de ese momento de mi vida, yo decía una persona puede ser muy inteligente, porque de hecho ella era muy y es muy inteligente, pero no tiene esas habilidades blandas. Nosotras, también lo decimos y las que llevan más tiempo que nosotras, nunca en un equipo de tantas mujeres nos habíamos sentido tan cómodas.</p>	
<p>E9</p>	<p>“Lo podría describir como ese compañerismo, por ejemplo, con mis compañeras nos apoyábamos y si teníamos alguna duda, si alguna necesitaba algo de otra área para poder trabajar, yo interfería, nos dábamos consejos; entre nosotras había una muy buena relación, entonces no solo era laboral y ayudarnos con el trabajo, sino que también a veces salíamos, hablábamos, nos escuchamos también en nuestros momentos personales, fueran difíciles o no, entonces creo que por ahí podría ir la solidaridad de mi experiencia laboral. También influye el tema de respetarse, no hablar mal de la otra, no tener que especular de la otra persona ”</p>	<p>La sororidad se manifiesta como un compañerismo, donde las mujeres se apoyan en tareas y generan un espacio de resolución de dudas y realizando gestiones desde distintas áreas, donde se une la colaboración profesional con el apoyo personal el cual genera un ambiente de cohesión grupal donde las mujeres se sienten apoyadas en todas sus tareas.</p> <p>El respeto mutuo, la carencia de cometarios negativos y de especulaciones son prácticas que permiten fomentar la rivalidad que afectan la sana relación entre mujeres en el trabajo, debido a esto la sororidad promueve el bienestar personal, los vinculos y fortalece las relaciones laborales de equipo de las mujeres.</p> <p>La sororidad se construye sobre los siguientes pilares: cooperación, buenas relaciones, acompañamiento y respeto</p>

<p>E10</p>	<p>“Cuando una de nosotras nos damos cuenta de que la otra la está pasando mal, hay veces que no se trata de acompañar en el ámbito laboral únicamente, sino a ver yo te escucho y miramos cómo podemos solucionar y no es algo laboral, pero que te impactan laboralmente y ya cuando se trata del entorno laboral que uno cree que no es capaz, que no va a poder y que voy de chicharrón en chicharrón y la otra llega y me dice, no, pues mira esto es así de fácil, normalmente yo suelo hacer esto y aquello me funciona bien, mira a ver qué tal te va y yo acompaño ese proceso de intentar algo más, buscar apoyo y ayuda en otras personas, siento que ahí es donde impacta más la sororidad. También es el hecho de que valides a la otra persona, felicitarte por los logros que estás alcanzando, si estás creciendo laboralmente, también es algo que se va a celebrando. Vernos como una red de apoyo, sobre todo en mi entorno laboral que es tan patriarcal y operativo, donde somos muy pocas mujeres”</p>	<p>Las prácticas de acompañamiento, escucha activa y apoyo mutuo entre mujeres en el ámbito laboral no están enfocadas únicamente a solucionar y/o acompañar situaciones propias del trabajo, sino que trasciende lo profesional para permitirse brindar un acompañamiento emocional y personal, que si bien no soluciona directamente situaciones laborales si impacta tus dinámicas dentro y fuera de la empresa.</p> <p>A su vez, se habla de la cooperación y la asistencia en situaciones laborales complejas como una estrategia para solucionar problemas que para algunas pueden ser complejas, donde el apoyo y la ayuda impactan directamente en las dinámicas de sororidad entre mujeres.</p> <p>La validación y el reconocimiento de los logros de otras mujeres es una práctica muy importante, donde se celebra a la otra mujer de forma genuina. En un entorno laboral descrito como patriarcal y operativo, donde las mujeres son minoría, esta red de apoyo se convierte en un recurso fundamental para resistir y generar espacios de solidaridad, empatía y respaldo colectivo.</p>
<p>E11</p>	<p>"Este tema como lo definen me ha ido bastante bien, la mayoría de mis compañeras y personas de alto rango en mi empresa son mujeres, han sido muy amigables, el trabajo en equipo es bueno y siempre encuentro disposición en caso de necesitar ayuda, no he estado en ambientes de envidia ni nada de por el estilo.”</p>	<p>Se normaliza un ambiente laboral positivo, debido a que predomina la amabilidad, el trabajo en equipo, la ayuda entre las mujeres de la empresa y del equipo de trabajo, esta sororidad no solo es demostrada y practicada en hechos puntuales sino se vive como parte de una cultura en la organización que se practica de manera permanente</p> <p>No se han evidenciado experiencias negativas, donde predomine la rivalidad, la envidia, o la competitividad negativa, debido a esto se percibe un cambio en la dinámica laboral tradicional de competencia y esto permite la generación de un ambiente colaborativo y libre de tensiones</p> <p>Esta experiencia permite evidenciar que la sororidad puede contribuir a generar espacios más colaborativos los cuales genera un impacto en el bienestar y en la productividad de las mujeres en la organización.</p>

<p>E12</p>	<p>“Trabajar entre mujeres al principio tiende a ser difícil, precisamente porque la sociedad le coloca a uno un tema de competitividad y nosotras entre mujeres tenemos que dar muchísimo más que un hombre, y eso implica que tu para llegar a una meta significativa tienes que pasar por encima de otras mujeres.</p> <p>Entonces en mi experiencia al principio hay un tema de competencia, pero una vez logras hacer esa conexión con las mujeres a tu alrededor si se convierte en temas de colaboración, en un apoyo y en entendernos entre nosotras. Siento que las mujeres funcionan mejor juntas cuando se conectan a un nivel un poco más íntimo que solo laboral</p> <p>En mi equipo somos 11 personas de las cuales 10 son mujeres, yo siento que hemos llegado a un punto en el que nuestros egos se hicieron a un lado en la que ya pasamos esta etapa de competitividad como les comenté anteriormente, ya estamos en un momento en el que el tema de la sororidad se manifiesta entre nosotras cuando nos colaboramos entre nosotras, en el intercambio de conocimientos en caso de que otra lo necesite, siempre nos estamos apoyando en términos de conocimientos, en desempeño de ideas, entonces yo lo veo más como desde esa parte del cómo te puedo colaborar yo con lo que yo se ofreciéndotelo sin esperar nada a cambio, simplemente para que todas podamos apoyarnos a ser un grupo de mujeres exitosas.”</p>	<p>Se expresa que, por el contexto social y cultural en el que se está inmerso hay unas condiciones desfavorables que llevan a las mujeres a percibirse como competencia, y, por tanto, al inicio de toda relación laboral entre mujeres puede haber dificultades para sostener vínculos positivos, exponiendo que muchas veces las mujeres se ven en la necesidad de pasar por encima de otras para ser reconocidas en el trabajo.</p> <p>También se afirma que para lograr tener vínculos sanos es necesario generar una conexión más allá de lo profesional que permita la colaboración, el acompañamiento y el apoyo mutuo.</p> <p>Las manifestaciones de sororidad se pueden percibir cuando hay un intercambio de conocimiento, potencializar las ideas, apoyar decisiones, cooperar sin esperar nada a cambio, teniendo como objetivo principal el éxito de las otras mujeres.</p>
<p>E13</p>	<p>“En mis trabajos sí se ha dado la práctica de la sororidad, pero no en todos, yo laboré en dos oficinas y una era totalmente contraria a la otra, yo empecé trabajando en una oficina sin experiencia, me lanzaron literalmente al ruedo y sin tener mayor conocimiento de lo que me daban en la universidad. Entonces tuve una jefe sin sororidad, en cero el sentido de la palabra, que en vez de incentivarlo a uno no utilizar esa competencia, esa rivalidad entre las empleadas o las colaboradoras hacia todo lo contrario, quería que compitieran entre sí, era super crítica, pero no en el buen sentido de la palabra, sino en todo lo negativo.</p> <p>En mi segundo trabajo había más apoyo, yo llegue a trabajar en algo totalmente diferente y en vez de cargarme de información lo que hacían era generar ese apoyo, si yo no entendía algo o era algo nuevo, me explicaban de la mejor manera, o si de pronto habían dificultades, con los clientes, en vez de recriminar por lo que se había hecho mal o algo, todo lo contrario, me brindaban el apoyo que yo en algún momento necesité en la otra empresa, en la otra empresa era yo sola, con una carga laboral, sin tener en quien apoyarme sin tener quien me escuchara, cuando tenía como dificultades, no únicamente en lo laboral, sino también en lo personal, en esta otra oficina, tenía todo lo</p>	<p>Se evidencia por medio del relato sobre como la experiencia laboral se ve afectada o impactada por la práctica o la carencia de la sororidad laboral, vemos que en el primer trabajo del relato no se evidencio esta práctica sino por el contrario prevaleció la competencia negativa y esa rivalidad entre las mujeres del equipo, lo que genera un ambiente de insatisfacción.</p> <p>Por el contrario, a la vivencia del segundo empleo, donde la sororidad se percibe y vive como un acompañamiento y ese apoyo que permitió fortalecer ese vínculo colectivo entre las mujeres del equipo, donde la enseñanza reemplazó esas experiencias negativas de rivalidad, esto permitió generar sentimiento de pertenencia, reconocimiento, respaldo, y confianza para vivir nuevos retos en la organización.</p> <p>Esta comparación se hace con el fin de percibir como el apoyo laboral y personal influye en las relaciones debido a la creación de espacios de dialogo, disminuyendo el</p>

	<p>contrario, tenía un espacio de diálogo, si yo estaba, digamos alcanzada el trabajo, me podían ayudar, obviamente sin la necesidad de recostarme en pero si teniendo el apoyo que en cualquier empresa o con cualquier trabajo uno debería tener.”</p>	<p>sentimiento de soledad y de falta de apoyo generado anteriormente, la manera de enseñar sin hacer juicios a diferencia de la sobre carga laboral y la falta de acompañamiento tanto laboral como personal. Esto permite identificar que él no implementar la rivalidad puede generar un desgaste emocional y una rivalidad en el equipo de trabajo, practicarla permite crear espacios de cuidado mutuo, apoyo y cooperación.</p>
<p>E14</p>	<p>“Bueno, es un poco complejo porque al ser ingeniera me he visto como un poco envuelta en la mayoría de trabajos donde el género masculino predomina. Entonces, por ejemplo, cuando trabajaba en la universidad era netamente con profesores hombres, muy pocas mujeres, y era muy individual el trabajo que se realizaba. Por otra parte, cuando trabajé en la cocina, si era un poco más equitativo entonces, como que describir esas prácticas de solidaridad por el corto tiempo en ese trabajo no fue como tan relevante porque no es que uno tenga en 3 meses muchas oportunidades de llevar a cabo este tipo de cosas, sin embargo, pues sí he visto prácticas de sororidad, por ejemplo, he visto acciones de acompañamiento entre colegas sobre todo frente a situaciones de injusticia, y también me he visto envuelta en eso, he tenido ese tipo de situaciones en la que he visto injusticias de una mujer sobre otra mujer, he tenido la oportunidad de intervenir y ha sido muy enriquecedor, pero como te mencioné por ejemplo, en este caso de la empresa en la que estoy trabajando ahora la mayoría de personas con las que yo me desenvuelvo son hombres, por el simple hecho de trabajar en una industria logística aún hace falta mucho la presencia de mujeres, sobre todo en Estados Unidos, entonces es un poco complejo, como mujer, desenvolverme en este tipo de ambientes y encontrar como ese tipo de prácticas de sororidad. Sin embargo, algunas prácticas que son anti sororidad diría yo que también he visto que no es realmente auténtica esa ayuda entre mujeres se pueden estar ayudando, se respaldan, pero mi teoría es ayudar a la otra en términos de que no sea más allá, está allá dentro del trabajo que está realizando, sin embargo, no lo veo a veces tan auténtico, tan genuino como "ven, yo te ayudo con el tema de injusticia" o a crecer dentro de la misma compañía, sino más bien es como respaldado a "Ah, okey, tienes mucho trabajo, yo te colaboro y aquí nos colaboramos" sin embargo, no siento que sea tan genuino por el tema cultural en el que nos encontramos, donde la rivalidad prima en medio de todo lo que sucede en una cultura organizacional.</p>	<p>Por estas en un ámbito laboral donde son más los hombres que las mujeres las prácticas de sororidad no han sido muy practicadas ni se han evidenciado tanto porque es un entorno muy individualista y donde son más los hombres que las mujeres.</p> <p>Se evidencias prácticas de sororidad donde entre colegas y mujeres se ayudan para hacer frente a situaciones de injusticia ya sea de hombres a mujeres o entre las mismas mujeres, donde la misma persona ha estado inmersa en estas situaciones.</p> <p>Hay un reconocimiento de unas prácticas que si bien pueden ser percibidas como sororidad estas no son genuinas y están demarcadas por un interés personal, donde las otras mujeres pueden ayudarse siempre y cuando estas no estén mejor ni por encima de la otra, y por tanto la ayuda está condicionada y no son auténticas, denominándolas como “anti-sororidad”</p> <p>En experiencias laborales como Teleperformance, donde hay mayor diversidad de género e inclusión, sí se identifican prácticas claras de acompañamiento, respaldo y solidaridad. Aquí hay un ambiente más propicio para visibilizar la sororidad, con apoyo frente a situaciones de injusticia y fomento del desarrollo profesional, lo que muestra cómo la cultura organizacional y generacional puede favorecer o limitar la práctica de la sororidad.</p>

	<p>En Teleperformance si era más variado los géneros. Allí sí había mucha ayuda, vi, prácticas de sororidad había acompañamiento entre colegas, había mucho respaldo en frente a situaciones de injusticia y lo evidencié, creo que ha sido de los pocos trabajos en los que lo he podido evidenciar, también considero que es una brecha que hay, pero la cultura organizacional de Teleperformance, a pesar de todo lo que se dice, hay mucha inclusión. Entonces ese tema, y también por el tema de que hay generaciones más jóvenes se presentan más ese tipo de cosas, pues de escenarios donde se pueden realizar prácticas de seguridad, allí es donde más evidencie, por ejemplo, eso de impulsar el desarrollo profesional entre mujeres.”</p>	
<p>E15</p>	<p>“Les cuento también un poco el contexto en el que nosotros estamos, yo estoy en un equipo supremamente diverso por el área en el que trabajamos, como es diseño, uno tiende a ver más diversidad, por ejemplo de género en el equipo, tenemos una persona transexual, tenemos muchas personas que pertenecen a la comunidad LGTBI, entonces no se cosas muy puntuales en el ámbito laboral, no me han tocado tantos casos de machismos, pero por ejemplo el banco nos hizo un espacio super bonito de bienestar, era un círculo de mujeres, el espacio se llamaba como “el empoderamiento femenino” y básicamente era un espacio con psicóloga, y nosotros somos un equipo muy grande de 200 diseñadores y ahí solo estaban mujeres y eran espacios más pequeños de 7 o 6 diseñadoras, este espacio era para hablar de los casos que se nos presentan en la calle, en las familias, de abuso, de maltrato psicológico, de experiencias que hemos tenido en el trabajo y otras cosas, el espacio era super bonito, lo lideraba una psicóloga que no era propia de Bancolombia sino que era alguien externo, todas las mujeres que estábamos ahí teníamos vidas diferentes y problemas diferentes, al principio nadie quería romper la barrera de empezar a hablar pero una vez entramos en confianza cada una empezó a contar sus historias, lo que vivían en sus familias o cosas cotidianas y fue super bonito el tema de empezarnos a apoyarnos entre nosotras, fue super hermoso, al final terminamos hablando de cosas super profundas y super personales cuando realmente ahí habían compañeras que posiblemente nunca había cruzado palabras antes. Empezamos a hablar desde el lenguaje como nosotras normalizamos como esos comentarios de “ay ya vas a llorar, es que es una niña” y ese tipo de cosas. También</p>	<p>El equipo de trabajo donde estoy es muy diverso lo que genera un equipo de trabajo distinto a los tradicionales.</p> <p>La experiencia contada muestra cómo la empresa creo lugares que ayuden a las mujeres, haciendo sitios seguros donde se vean, hablen sobre sus vidas y formen grupos para apoyarse en lo que sientan. Estos lugares son un camino para cambiar y mejorar juntos, al desafiar malos comportamientos y papeles viejos de hombres y mujeres.</p> <p>La empresa creo un ambiente llamado “Apoyo para mujeres”, guiado por una psicóloga, donde las mujeres podían hablar sobre violencia, trato injusto y problemas personales en un lugar seguro, estos espacios permiten la creación de lazos de apoyo y de escucha activa entre mujeres.</p> <p>En estos espacios se cuestionan y preguntan formas y hábitos comunes de maltrato simbólico o machismo diario, empezando una conversación sobre cómo ayudarse unos a otros y poder mejorar estas experiencias.</p> <p>El equipo diverso en sí mismo amplía la visión, debido a que muestra que el debate sobre igualdad no se restringe solo a las mujeres, sino que toca a varios grupos sociales. De ahí nace la crítica de la entrevistada: aunque los lugares de</p>

<p>cosas que pasan en las por tradición que hace mucho es así pero que no deberían de pasar, cosas que hacen los papás o como más mamás los tratan. Entonces ahí empezamos a decir lo que no debería pasar y como nos deberíamos apoyar.</p> <p>Pero realmente yo no estoy de acuerdo con el término de la sororidad ya que el problema no es de género, tenemos que vernos a los ser humanos todos por iguales por ser humanos y no por otros factores, si me alegro mucho por mis amigas, pero también lo hago con mis amigos ya que no siento que nos apoyemos solo entre mujeres.”</p>	<p>apoyo entre mujeres son valiosos, el ayuda y solidaridad no deberían estar solo a un género pues debe abarcar a todas las personas en tanto seres humanos.</p> <p>La persona que participa da una queja porque la idea de hermandad entre mujeres, porque cree que el apoyo y el entender deben ser para todo el mundo porque somos humanos, no solo entre ellas.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Triangulación de la información

Los relatos expuestos por las entrevistadas dan cuenta de cómo la sororidad se plantea como una solución ante las dinámicas de rivalidad y competencia impuestas por el patriarcado. Muchas de ellas afirmaron que, en sus experiencias, se han enfrentado a vivencias donde la descalificación, el menosprecio y la competitividad entre mujeres han sido practicadas, lo que coincide con lo que expone Lagarde y de los Ríos (2012) al afirmar que “la enemistad entre mujeres es un mecanismo del sistema patriarcal diseñado para evitar que formen alianzas que desafíen las estructuras de poder dominantes” (p. 13).

Para hacer frente a estos modos relacionales, las entrevistadas expresaron como la cooperación y el apoyo mutuo son el camino para transformar los espacios laborales que tradicionalmente se han vivido. Este hallazgo se asocia con la definición de sororidad que es “una construcción política y ética que implica una ruptura con las relaciones de competencia impuestas por el patriarcado, fomentando en su lugar el acompañamiento y el reconocimiento entre mujeres” (Lagarde y de los Ríos, 2012, p. 13).

A su vez, muchas de las participantes enfatizan que la sororidad se convierte en una estrategia política y social, para enfrentar las desigualdades laborales y abrir espacios de crecimiento colectivo entre mujeres, donde estas puedan acompañar no solo los procesos profesionales de otras mujeres, sino a su vez el crecimiento integral de las mismas. Esto se relaciona con lo planteado por Castañeda (2025), quien afirma que en el ámbito profesional “el reto es cómo propiciar la sororidad en este contexto, de forma que las mujeres celebremos los triunfos de nuestras iguales desde el reconocimiento de sus diferencias”.

Se reconoce también que estas alianzas no se dan de forma automática, sino decisiones proactivas y conscientes que requieren un compromiso ético y político. Como señalan Lagarde y de los Ríos (2006), “la sororidad no es un vínculo natural entre mujeres, sino una apuesta ética, política y práctica del feminismo”. En la información recolectada por las entrevistadas, se constata la idea de que para construir estas alianzas se deben dar acciones de apoyo y reconocimiento entre féminas lo que permite confirmar la postura de la autora en cuanto a la consciencia que se debe tener para poner en práctica la sororidad.

Las narraciones relatadas por las mujeres millennials nos dan cuenta de que la sororidad es un pacto político, social, cultural y ético que tiene como finalidad transformar las relaciones laborales, distanciándose y dejando atrás las enemistad que ha sido impuesta y normalizada por millones de años atrás, buscando entonces promover vínculos donde el reconocimiento, el apoyo y la colaboración sean las protagonistas.

En las entrevistas realizada a mujeres milenials se mostró que la hermandad en el trabajo se ve sobre todo en acciones diarias de apoyo, compañía y reconocimiento, tanto en lo personal como en lo laboral. Estos actos que van desde ayudar a una amiga con sus tareas, dar consejos, felicitar los aciertos o estar ahí en momentos difíciles son vistos como maneras importantes de solidaridad entre mujeres.

Un hallazgo común es que las cosas simples como confianza, el sentir en común con el otro, hablar bien, y hacer conexiones fuera del trabajo ayudan a que aparezcan lazos entre mujeres (E1, E5, E6, E8, E9, E10). En muchos lugares estas acciones pasaron el lugar del trabajo y se hicieron grupos de apoyo

emocional que suben el sentimiento de estar juntas y bajan la angustia que generan los ambientes laborales machistas o competitivos (E4, E7, E8, E10).

Por otro lado, se identificó que las condiciones formales de la organización también influyen: en empresas jóvenes y con equipos mayoritariamente femeninos se generan discursos de alianza (“la mujer es mi aliada”) y prácticas de acompañamiento más visibles (E3, E4, E11 (E3, E4, E11)). Pero cuando una competencia o jerarquía fuerte está presente, la sororidad se dificulta; por ejemplo, en situaciones donde competencia y falta de apoyo hicieron mal un ambiente laboral (E2, E12, E13, E14).

También, se señala un cambio generacional: muchas mujeres que dieron su opinión sienten que las nuevas generaciones de mujeres muestran más ganas de trabajar juntas de manera real, a dar cumplidos sin celos y a hacer grupos de apoyo sinceros, lo que es diferente con acciones de competencia que eran más comunes en generaciones pasadas (E3, E4, E12).

Por consiguiente, la sororidad se ve como una parte de acciones formales e informales que incluyen apoyo a las emociones, trabajo en grupo, reconocerse unos a otros y hacer vínculos de confianza. Sin embargo, también se ven problemas que vienen de estructuras patriarcales, competitivo interno y costumbres culturales recibidas, que a veces impiden que se hagan vínculos fuertes entre mujeres en el trabajo.

Objetivos específico 2: <i>Examinar las condiciones formales e informales que promueven o impiden las relaciones de sororidad.</i>		
Pregunta 3 ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan las relaciones interpersonales de las mujeres con otras mujeres?		
E*	Fragmentos Textuales de las Entrevistas (Exploración)	Aspectos Significativos y Análisis (Focalización)
E1	<p>“Yo creo que uno de los mayores retos es la desconfianza, muchas veces por esas experiencias pasadas que uno ha tenido como en el mismo trabajo. ¿Cierto? Por ejemplo en mi trabajo, pues yo cuento como con ciertas cosas, como por ejemplo en este caso que te contaba de mi endometriosis que me entienden, pero he venido de otros contextos laborales donde tenía una jefa que literalmente para ella eso no era importante, porque a ella no le daba tan duro eso, yo estoy marcada por estas otras experiencias, cuando yo ya vengo a esta otra experiencia donde me siento un poco más reconocida, es como que guau , pero no debería de ser así, o sea, debería de ser lo normal, lo cotidiano de que yo sea reconocida, porque esto es de verdad, una situación difícil. Sí me doy a entender.</p> <p>Pero en el mundo del modelaje, para mí, en mi opinión y en mi experiencia, ha sido muy complicada. Porque es un mundo muy difícil y más entre mujeres, yo siento que nos tiramos muy duro, porque es un mundo, literalmente donde se trata de la belleza, donde la que es más bonita o la que más cuerpo bonito tengas cierto, entonces cuando tú por ejemplo, no entras de pronto mucho</p>	<p>La entrevistada relata que ha tenido experiencias negativas donde se ha generado la desconfianza en su contexto laboral a pesar de que describe que actualmente en su empleo recibe apoyo con su enfermedad de endometriosis.</p> <p>En la actualidad indica que vivir en un ambiente laboral donde es reconocida, ha sido una experiencia diferente para ella y el hecho de ser reconocida es algo impresionante porque cree que esto debería ser algo normalizado en el entorno laboral.</p> <p>La entrevistada indica que desde su trabajo en el mundo del modelaje ha experimentado una rivalidad constante basadas en un prototipo de belleza que ha creado la sociedad para las mujeres, recibiendo comentarios malos sobre el peso, por ejemplo "estás muy gordita" dañaron su autoestima al punto de hacerla dejar modelar un rato. El trato en este medio baja a las mujeres a “objetos” donde no se valida su humanidad ni su voz; mostrar desacuerdos implica ser llamada “problemática” y perder opciones laborales.</p>

	<p>en ese prospecto porque no eres operada de los senos o porque eres muy gordita; he tenido comportamientos de otras compañeras modelos, así como que ay, pero es que tú eres muy gordita y entonces lastimosamente, pues por ejemplo yo me he me he sentido afectada por eso. Cierto como que yo un tiempo, no quise modelar por eso porque otra compañera me dijo que estaba muy gordita; Porque hay mujeres que se crean tanta competencia porque entonces literalmente todo el tiempo son como que es que es la belleza en ese mundo lo que vende. ¿Cierto? Entonces literalmente, tú te empiezas también a comparar, en este mundo el trato es muy pesado porque literalmente vos sos un objeto, vos no sos una persona como humana, osea vos dejás de ser hasta mujer, vos sos simplemente un objeto. Porque si, por ejemplo, vos decís algo que no te gusta, como, por ejemplo, como te están maquillando, entonces ya no te vuelven a contratar sos demasiado cansona. Si vos sos muy pendiente de la otra, entonces no estás como como chismosa entonces vos en ese mundo siento que es demasiado complicado, yo por eso también me he alejado porque siento que en algún punto ya he mejorado con la terapia mi autoestima.</p>	<p>La falta de hermandad se ve en la crítica destructiva y la comparación constante entre distintas mujeres, lo cual limita el apoyo mutuo. El impacto hacia la entrevistada conlleva a que ella trabajaba su autoestima con ayuda terapéutica y alejarse del modelaje.</p> <p>El relato de la entrevistada expresa que para ella la sororidad se presenta según el entorno y las dinámicas culturales donde estén expuestas las mujeres.</p> <p>Se hace una confrontación frente a dos entornos laborales el organizacional y el mundo del modelaje, y en este se evidencia la ausencia total de la sororidad ya que se fomenta un ambiente de competencia toxica, una gran autoexigencia, se pierde el valor de la mujer. El contraste entre estos espacios nos da a entender lo que mencionamos antes en cuanto a las estructuras sociales y su influencia en la vida cotidiana y el trato mutuo entre mujeres permitiendo que exista constantemente la comparación y exclusión o se vea este contexto fuera de lo normal cuando se practica.</p>
<p>E2</p>	<p>“Entablar esa confianza entre mujeres y esa apertura emocional para manifestar gestos como apoyarse en con la otra persona en momentos difíciles, compartir conocimiento, celebrar logros de la otra, siento yo que eso es muy entre las mujeres, tratar de evitar juicios o comparaciones. Siento que es más como un tema de personalidad, de cómo nos educaron, a mí me enseñaron a ser como una persona que ayuda, colabora y no me creo más que otra.</p> <p>El tema de compararnos todo el tiempo, el tema como de la edad; yo siento que ya en esta época está muy dado como el “venga entre mujeres apoyémonos, trabajemos, creamos, construyamos” y siento que esta persona en particular que mencione se quedó como atrás, en la idea de que las mujeres son un rival.</p> <p>Yo pienso que el reto más importante es cómo romper con el modelo de competencia, porque entre las mujeres sí se ha visto mucho; que la otra no es un apoyo para salir adelante juntas, sino como que la otra siempre ve como una competencia, pero como mencione en esto pueden influir la personalidad, el tipo de liderazgo, los</p>	<p>Romper con el modelo tradicional de competencia se vuelve uno de los retos más grandes entre las mujeres; si bien la entrevistada reconoce que ya los tiempos han cambiado y el concepto de las mujeres de verse como rival ha pasado a un segundo plano, aún hay mujeres que actúan bajo estas dinámicas, sobre todo mujeres de generaciones más avanzadas.</p> <p>Se menciona la envidia como un factor que también afecta las relaciones entre mujeres, reconociendo que muchas veces está relacionado con la competencia, pero hay una atención especial entre ciertas mujeres frente a lo que hacen otras, y eso afecta las formas de interactuar entre las mismas.</p>

	<p>estilos de comunicación, la historia que tenga cada una, pero sí siento que el reto más importante es el modelo de competencia que nos han que nos infundido tanto.</p> <p>En mi empresa, por ejemplo, con la persona que mencioné antes, se da un tema de competencia constante. No sé si llamarlo envidia, pero sí es competencia todo el tiempo: que, si Daniela dijo algo, entonces yo digo lo contrario; que, si Daniela gana tanto, entonces yo tengo que ganar más porque “yo soy más”. A veces incluso se sale de lo laboral y pasa a lo personal.”</p>	
<p>E3</p>	<p>“La comparación continúa es un desafío significativo en las relaciones entre mujeres. En muchas ocasiones, se realiza no para aprender o admirar, sino para descalificar o justificar por qué otra mujer brilla. A diferencia de lo que ocurre entre hombres donde existe la posibilidad de que todos sean reconocidos, entre hombres todos los hombres brillan y los hombres se admiran y se celebran. Entonces yo creo que un reto es como que dejemos de compararnos, porque siento que cada uno tiene sus talentos, a las mujeres se les ha enseñado que solo puede haber una "top" en todo: la más guapa, la más inteligente, la más exitosa. Esto origina un ambiente de competencia poco saludable, en el que se intenta encontrar una justificación para restar mérito a los logros ajenos en lugar de celebrarlos, estamos en una sociedad donde a las mujeres nos exigen.</p> <p>Esta comparación está ligada a expectativas sociales desiguales: ser la más linda, la más tesa, la mejor mamá, la mejor profesional, todo al mismo tiempo. Esa presión hace que, incluso queriendo practicar la sororidad, el discurso interno todavía se vea atravesado por la necesidad de medirnos frente a otras.</p> <p>El reto, entonces, no es solo cambiar cómo nos relacionamos con las demás, sino mirar hacia adentro, reconocer nuestras capacidades y valorar lo que somos sin ponerlo en una balanza contra las demás. Así, la comparación podría transformarse en una herramienta de inspiración y no de competencia destructiva.”</p>	<p>La comparación constante entre mujeres se presenta como el desafío más relevante en las relaciones femeninas; siendo la sociedad y las dinámicas relacionales uno de los factores que más facilitan y promueven estas prácticas. Hay una crítica constante a las acciones, decisiones y prácticas de otras mujeres, donde estas son descalificadas y criticadas, sin la posibilidad de ser reconocidas.</p> <p>Las sobre exigencias sociales y culturales que le son impuestas a las mujeres generan entonces que siempre se esté buscando resaltar y ser mejor que la otra para así poder ser reconocidas y aceptadas; dificultando prácticas de sororidad genuinas. Hay unos conceptos preestablecidos de ser las más inteligente, hermosa, brillante, sociable generando un ambiente de rivalidad y conflicto constante, donde solo una puede resaltar por encima de las otras.</p>

<p>E4</p>	<p>“En mi empresa existe un grupo en Slack que es similar a Teams llamado <i>Girls</i>, que reúne a las mujeres de la empresa donde trabajo. Es un espacio de apoyo e incluso se usa para cosas cotidianas: preguntar quién tiene un tampón, un acetaminofén, qué hacer para un cólico, o si alguien tiene una aromática de canela. Son prácticas de sororidad que surgen de manera natural en el día a día, pero la empresa en cuanto a cargos de liderazgo, temas estratégicos, direcciones o distribución de salarios son supremachistas.</p> <p>Pero por otro lado que lo que puede influir en este reto son cosas ya impuestas socialmente, de que solo una mujer puede destacar solo una mujer puede estar, y tener como ese protagonismo y ese lugar. Siento que eso es lo que puede pasar, pero como te digo, no es algo que me ha que haya pasado mucho solo esa situación que te comenté que fue una cosa como de una vez, entonces no sé cómo qué más interpersonal pueda suceder. Porque como te digo, es una empresa muy joven y siento que se habla mucho de ya de sororidad y se manejan esos discursos de mujeres apoyándonos que siento que están metidos en el imaginario de la gente joven con la que yo estoy trabajando, yo creo que de pronto se puede ver también como la imposición de fuerzas, o sea, yo creo que hay como un pensamiento que es también superpatriarcal, pues de que las mujeres para para poder ocupar cargos de liderazgo o para ser exitosas como en organizaciones, tienen que ser agresivas , fuertes, salvajes, tienen que imponerse y lo pueden hacer, pues uno puede realmente ejecutar su acción profesional desde la perspectiva que uno que uno quiera , pero a veces eso es lo que se está esperando de la mujer en un cargo de liderazgo, o sea que tú tienes que ser así , por ejemplo, yo tengo fama de peleona y porque digo cuando no me gustan las cosas, yo voy y yo soy mira eso no me parece que tenga que ser así, hago preguntas difíciles, indago sobre él porque estás tomando esta decisión, entonces siento que de pronto esta como esa expectativa de cómo tiene que ser la mujer.”</p>	<p>La entrevistada relata la sororidad como algo cotidiano, como algo que se construye de redes que se dan de manera espontánea y natural, que permiten experimentar el bienestar entre compañeras y permiten el fortalecimiento de la solidaridad femenina.</p> <p>A pesar de esta práctica aún se pueden percibir sucesos machistas en relación con brechas salariales, temas de liderazgo y estratégicos de la organización.</p> <p>En la organización aún se presentan imaginarios que fomentan la rivalidad de las mujeres cuando estas perciben que solo una es la que puede destacar, sin embargo, se rescata que la organización donde la entrevistada pertenece actualmente está conformada por personas jóvenes y esto permite conocer un poco más de este término y practicarlo, aunque no dejan de existir la</p> <p>En este relato podemos decir que la sororidad laboral coexiste con muchas tensiones que también se pueden dar y ver desde los pequeños gestos y se enfrentan a limitaciones que son impuestas por las dinámicas patriarcales y machistas que la sociedad aun infunde dentro de las mismas organizaciones, especialmente cuando se trata de liderar.</p>
<p>E5</p>	<p>“Yo he tenido la oportunidad de trabajar en entornos donde se ha cultivado un fuerte sentido de colaboración entre las mujeres y en donde se priorizan los vínculos de respeto, respaldo y</p>	<p>Hay un reconocimiento de relaciones entre mujeres sanas, donde la colaboración, el acompañamiento, el respeto y el apoyo es primordial.</p>

	<p>apoyo. Apoyándonos en cosas mínimas o simples, pero siempre dispuestas como brindar ese apoyo.</p> <p>Para mí uno de los mayores retos es la competencia malentendida, pues muchas veces esta se alimenta de las estructuras jerárquicas que promueven los equipos de trabajo, esa competencia de querer ser más que otro o alcanzar un cargo más alto que el otro, esto también puede influir en la carga de los prejuicios sociales que nos enseñan a vernos entre mujeres como rivales, entonces para mí influye mucho el ambiente organizacional.”</p>	<p>Sin embargo, el reto más grande es la competitividad, buscando ser y tener más que la otra, generando entonces conductas y actos de rivalidad, muchas veces justificadas y promovidas por los altos mandos en las empresas para lograr los objetivos corporativos.</p> <p>Surgen entonces los prejuicios sociales como uno de los generadores de rivalidad y competitividad, que pueden ser entendidos como todas esas creencias, comportamientos, actos, formas de ser y habitar el mundo social y cultural que son puestas en juicio y percibidas como negativas, sin tener suficiente conocimiento sobre las mismas y basándose en ideas preconcebidas y poco acertadas.</p>
<p>E6</p>	<p>“Bueno, creo que podría ser en parte como un tema como de personalidad, a veces no somos compatibles como con todas las personas o tenemos estilos de trabajo diferentes, lo que puede hacer difícil conciliar cuando son casos como muy extremos. Creo que podría ser también el tema de las diferencias, como en la forma de ser y que no siempre sabemos cómo conciliar eso con las otras personas o también puede ser como la falta de disposición que uno a veces puede notar de parte de las otras mujeres como para que las relaciones funcionen. Sí, porque digamos, lo llevo como a mí personalmente sí me cuesta un poquito más como relacionarme con las mujeres, pero no sé por qué. Uno como mujer a veces se enfasca mucho como en detalles como muy pequeños, como que los hombres sí dejan pasar como todo eso y digamos que, si las 2 no están dispuestas como a dejar pasar como esas pequeñas cosas, creo que ahí es donde. Donde se dificultan como un poquito las cosas, me parece una pregunta muy difícil de responder.”</p>	<p>Se reconoce la personalidad como algo que puede interferir en los estilos de trabajo ya que todos tienen estilos de trabajo diferentes que pueden hacer que se dificulte la convivencia laboral. Algunas mujeres no están en aptitud para que las relaciones con sus pares funcionen y la entrevistada da su ejemplo que para ella es más difícil relacionarse con otras mujeres a pesar de que no conoce con claridad el por qué de este suceso, reflexiona que las mujeres “tienden a enfascarse en cosas pequeñas” mientras que hace esta comparación con los hombres y relata que estos dejan pasar estas cosas más fácilmente</p> <p>Se hace una anotación sobre la dificultad de contestar la pregunta, mostrando que el tema le causa algo de tensión o duda.</p> <p>La sororidad no solo enfrenta obstáculos estructurales sino interpersonales, esto refiere que para poner en práctica esta se requiere tener una voluntad para eliminar la incompatibilidad que puede surgir. Además, podemos mencionar que su percepción frente a que le cuesta relacionarse con otras mujeres puede hacer referencia a esa rivalidad que se ha promovido entre ellas, y se puede reflejar este imaginario como un obstáculo para generar ese vínculo con otras mujeres. Por eso la sororidad no se da de manera automáticamente está en relación con los factores de personalidad de cada persona, los factores culturales que atraviesan estereotipos y creencias y las formas de trabajo que cada uno practica.</p>

<p>E7</p>	<p>“Yo no he tenido retos a la hora de relacionarme con otras mujeres, si en algún momento de mi practica no se dio alguna relación con una mujer no fue por el hecho que fuera mujer sino porque no sé, no me cayó bien, sus valores no concuerdan con los míos, pues una cosa que también podría pasar con hombres, o sea, no por el hecho de que sean mujeres. Reconozco que la sociedad puede hacer que entre mujeres haya situaciones que pueden generar que no se den estas relaciones debido a la envidia por temas de pareja, apariencia física, por llamar la atención, por logros profesionales, pero yo no lo he experimentado de manera cercana, pero he conocido esta percepción de mujeres en mi entorno.”</p>	<p>Los conflictos entre mujeres se originan desde la contradicción de valores o la simpatía personal, lo cual refleja una perspectiva individual, pero se reconoce una rivalidad entre las mujeres socialmente establecida a pesar de eso indica que no la ha vivido y su experiencia de relaciones entre mujeres no concuerda con los socialmente establecido</p> <p>No se percibe la rivalidad entre mujeres como un desafío a la hora de entablar relaciones y hay una afinidad basada en experiencia y no en el género y que estas dificultades también se pueden dar en relaciones con hombres.</p>
<p>E8</p>	<p>“Yo creo que se manifiesta no en evitar la competencia, sino como en llevar una sana competencia, sin pasar por encima de ti, no me voy a llevar los méritos, no me interesa eso, trabajado en equipo, respetando las ideas de la otra, alegrarnos genuinamente por los logros de la otra, creo que esto es de las cosas más difíciles, y particularmente en mi contexto como yo lo digo literal, no dejándonos morir, o sea, si alguien está muy llevado tener la capacidad de decirle. ¿En qué te ayudo? Y no decirle como pues, resuelve tú como puedas si tienes que trabajar 24 horas, no pasa nada, sino de verdad cómo te puedo ayudar, o sea, trasnochémonos juntas. Para mí así se manifiesta y cómo no se manifiesta todo lo contrario yo diría que pasar por encima de las otras como para sobresalir, para mí también hay una práctica con la que yo personalmente por mi personalidad no puedo y es cuando yo creo que me la sé todas. Entonces es como pues es así, porque yo digo, porque yo sé, porque yo llevo tanto tiempo acá, entonces eso no, o sea, yo con eso no voy, siento que eso también va muy en contra de la sororidad. Y la competencia, que es como a costa de lo que sea, o sea, pasando por encima de las personas, pasando por encima incluso de temas éticos de lo que sea.</p> <p>Buscar sobresalir no solo en temas laborales, sino que también puede ser como en temas personales,</p>	<p>Se reconoce la sororidad desde la sana competencia, sin necesidad de pisotear o pasar por encima de la otra, ni quitarle sus méritos propios y se destaca el hecho de que celebramos los éxitos de cada una sin sentir envidia ni pensamientos negativos, está presente de manera contante la solidaridad femenina frente a la carga laboral que manejamos todas de manera constante y nos sacrificamos juntas antes esto; rechazamos las prácticas y actitudes de superioridad o el "yo me las se todas" aquí entre todas nos complementamos, no buscamos sobresalir ni competir destructivamente de manera laboral o personal, y la sororidad va más allá de lo netamente laboral dejando atrás las comparaciones que puedan generar inseguridades individuales o que generen mayor presión social construyendo relaciones solidarias.</p> <p>La sororidad se percibe desde mantener la estabilidad entre la competencia y la solidaridad entre mujeres, rechazando la competencia negativa y estableciendo una relación basada en el respeto y la colaboración, esta idea rompe con los estigmas sociales que generan la rivalidad y permite impulsar el crecimiento en conjunto femenino.</p>

	no sé, en que quién es la que está más buena, quién es la más linda, quién es la que mejor se viste y esto también podría creer que es por las inseguridades que tengamos.”	
E9	<p>“Pues yo creo que uno muy importante es que entre ellas mismas se ven como una competencia, y creo que eso también es algo cultural. Entonces creo que influye, por ejemplo, el hecho de que una mujer logre ascender en un cargo laboral o que o que llegue a una posición de liderazgo pueda ser que genere tensiones con otras mujeres. De pronto, que traiga malos comentarios, porque inclusive en nuestra misma cultura machista hay mujeres que también la perpetúan sólo por su crianza, por ejemplo, ven que una mujer tal vez no es capaz de poder llevar ese cargo de liderazgo o que de pronto no entienden que otra mujer pueda llegar a mandarlas o dirigirlas.</p> <p>Entre nosotras mismas salimos con comentarios que perjudican a la otra; por nuestros ciclos hormonales, por la emocionalidad, entre otros, y somos vistas como signos de debilidad”</p>	<p>Se resalta la existencia de una cultura machista en la que las mismas mujeres están inmersas y hacen parte de estas prácticas misóginas, al sostener dinámicas que atentan contra las otras mujeres, como lo es la crítica, el prejuicio, los malos comentarios, entre otros.</p> <p>La competencia se percibe como el reto más grande en las relaciones femeninas, hay una alta intención de buscar y/o superar lo que la otra pueda tener. Los comentarios negativos entorno a la propia feminidad son muy recurrentes para minimizar a la otra, utilizando los ciclos hormonales, la emocionalidad como signo de debilidad y crítica constante.</p>
E10	<p>“Yo siento que nos va impactando más la parte del prejuicio y la crítica. Lo digo porque siento que se convirtió muy de la cultura juzgar a la otra, desde lo que percibimos que está bien o de lo que se considera correcto para nosotras, el juzgar desde esos roles que se le han designado a la mujer.”</p>	<p>El prejuicio y la crítica son percibidas como las practicas que más dificultan las relaciones entre mujeres, donde la constante critica a la diferencia crea barreras significativas en los modos de interacción.</p> <p>Las prácticas culturales y social en la que están inmersas las mujeres promueven la crítica, donde aquello que sea percibido como diferente va a ser juzgado teniendo en cuenta las propias percepciones, y sin reconocer la diferencia y diversidad.</p>
E11	<p>“A veces las mujeres se pueden volver muy feministas o se puede tornar en el hecho de que todo el mundo piensa que cuando las mujeres trabajan entre ellas esto se prestan para chismes o para envidias, eso también depende, el ámbito laboral donde uno esté, yo también llegué a trabajar hace años en un call center y si se sentía diferente en ese tema, sí se veía la envidia o que no nos apoyamos entre mujeres, sino que antes le tiramos más a la otra porque le está yendo mejor que a mí o porque la pasaron para un puesto mejor que a mí, que tiene ella que no tenga yo, creo que el reto es ser muy conscientes, que si nos unimos como mujeres podemos aprovechar muchas oportunidades sin necesidad de estar opacando a la otra.”</p>	<p>Hay una percepción social basada en estereotipos que hace creer la idea de que cuando las mujeres trabajan juntas surgen desacuerdo, chismes, rivalidades o envidias, estos estigmas buscan desacreditar la capacidad de las mujeres para trabajar en conjunto reforzando esos imaginarios machistas.</p> <p>La entrevistada relata que tuvo una experiencia negativa de un trabajo que tuvo en un call center donde predominaba la competencia negativa y desleal, y no había un apoyo entre mujeres ya que se vivían en constantes cuestionamientos entre pares, " que tiene ella que no tenga yo". Esto permite generar influencia en el tipo de relaciones que se crean en los entornos laborales donde en este</p>

		<p>ejemplo se evidencia una competencia que se mide desde la comparación entre féminas en lugar de la creación de alianzas</p> <p>La sororidad es un desafío y una vía que permite lograr transformaciones en las relaciones que surgen entre mujeres en el contexto laboral, y sirve como un instrumento de empoderamiento frente a un sistema que busca dividir las.</p>
E12	<p>“El primer factor y el principal es el tema de las expectativas sociales o lo difícil que lo tiene una mujer en el ámbito laboral para poder decir que lo logró, por ejemplo, para que a una mujer la tomen en serio es mucho más difícil que para un hombre, un hombre simplemente por ser gerente ya le tienen respeto, en cambio uno como mujer muchas veces se tiene que ganar el respeto de alguna forma. Entonces precisamente como es tan difícil para uno como mujer ganarse ese tipo de respetos en estos cargos cuando hay una mujer el tema social te activa una competitividad, esa podría ser la barrera que engloba todos los factores que podrían afectar el tema de la sororidad en un equipo de trabajo, ya cuando uno logra conectar, ese tema pasa a segundo plano, también depende mucho de los valores de la misma mujer si la mujer esta enseñada a ser una “tigra” y a llevarse a todo el mundo por el medio, no importa que ya haya pasado por esa experiencia y ya haya podido construir un lazo, simplemente es una persona que no le va a importar la sororidad. Entonces diría social y de valores.</p>	<p>La principal barrera en las relaciones entre mujeres son las expectativas sociales y la dificultad de las mujeres para ser tomadas en cuenta en el ámbito laboral. Mientras que los hombres tienen el respeto automático al ocupar cargos de poder, las mujeres deben demostrar constantemente el valor que tienen para ganarlo, generando un entorno de competitividad interna.</p> <p>A su vez se reconoce que los valores personales de cada mujer definen las practicas o no de sororidad. Hay mujeres que pueden experimentar las mismas dificultades laborales y tener practicas totalmente diferentes, reproduciendo practicas poco solidarias y competitivas, priorizando el interés personal.</p>
E13	<p>“Uno como mujer se enfrenta a esa desconfianza, a la envidia, nuevamente a la competencia, a lo que la sociedad le ha impuesto a uno que también es por esa misma falta de comunicación y de los prejuicios que hay en la sociedad.”</p>	<p>La desconfianza, la envidia, la competencia que se vive entre mujeres de manera constante, no surgen únicamente de las experiencias que cada una vive, sino que se dan del contexto social al cual pertenecemos ya que estos se han encargado de compartir estos patrones sobre el relacionamiento de las mujeres.</p> <p>Los prejuicios sociales incrementan la rivalidad, entorpeciendo la creación de vinculos sororos y empáticos, que vienen de un sistema patriarcal que divide a las mujeres para limitar su poder en conjunto.</p> <p>La sororidad se debe dar en espacios de dialogo honesto, donde se deje a un lado la desconfianza y estereotipos sociales, y viéndola como una</p>

		construcción de manera consciente, que fomentan nuevas formas de relación entre mujeres compuestas por el apoyo.
E14	<p>“Yo creería que el tema de los estereotipos, los estereotipos que hay dentro de la sociedad también la desigualdad socioeconómica, otro es el tema de la escolaridad, es un gran reto dentro de estas relaciones, tuve un caso de una conocí a una chica que era líder de otra de otra chica, que era un su analista, que está recién graduada, la otra persona, pues ya tiene su maestría, el tema generacional no es tan distinto, pero creo que ese tema ahí realizó como un choque entre ellas, en vez de ayudarla a impulsar lo que yo evidencié claro, ella estaba aprendiendo, estaba recién llegada como analista , le faltaba un poco de propuesta por parte de ella, pero en lugar de esta líder potenciar todos los conocimientos que tenía la otra chica, la analista, lo que decidió fue decirle a su jefa que la cambiaran que no le servía que ella no quería trabajar con ella, pero me parece algo muy bonito que pasó finalmente porque esa fue como su solución ella dijo que "no, yo necesito contratar a otra persona, Esta chica no me sirve", siento que se pudo haber trabajar un poco mejor con esta chica se puede haber potenciado más tiempo de pronto hacer talleres para que sea más propositiva, cierto, Uno piensa en soluciones. Sin embargo, esta chica lo que dijo, "no, yo necesito otra persona" y de hecho sí contrataron a un hombre, pero lo que me pareció lindo que era lo que yo iba, la que estaba por encima de esta líder le dijo "bueno, vamos a hacer lo siguiente vamos a pasar a esta chica a otra área y tú pues contrata a otra persona" y ella contrató a un chico, entonces eso me pareció muy radical, sabiendo que una persona, sobre todo profesional pues no tiene una maestría ni nada y claramente uno recién graduado pues no tiene la mayor experiencia, Creo que también se puede moldear a las personas dentro del del tema organizacional y uno puede buscar como líder el potencial por el cual puede trabajar esa persona, entonces eso me pasó, pues no me pasó a mí directamente, pero pues lo evidencié dentro de la organización en la que estoy ahora.”</p>	<p>Este testimonio evidencia la falta de sororidad en el liderazgo femenino y propone buenas prácticas para el acompañamiento entre pares y las construcciones de relaciones solidarias.</p> <p>Las relaciones laborales entre mujeres pueden estar afectadas por diferencias educativas o por la influencia que tienen los estereotipos sociales que generan situaciones de competencia en lugar de cooperación.</p> <p>Los estereotipos, prejuicios y expectativas sociales impactan la forma en que las mujeres se pueden relacionar entre ellas y en como lideran. La entrevistada planteo que se hubiera podido implementar otra solución donde la implementación de acompañamiento hubiera potenciado mejor las capacidades de esta persona sin necesidad de reemplazarla por otra persona.</p>
E15	<p>“Yo creo que nos vemos como competencia, y nos cuesta reconocer en lo que cada una es buena, cuando estamos unidas tenemos más impacto, si</p>	<p>La competencia, el ego y las inseguridades dificultan las relaciones entre mujeres, y muchas veces es difícil comprender que la unión y el apoyo</p>

<p>sabemos crear esas relaciones entre mujeres sabiendo que cada una puede aportar cosas diferentes y no querer resaltar individualmente. Entonces creo que son temas de ego, de competencia y de tener confianza de uno mismo para no hacer un reflejo en nuestras propias inseguridades y que otras mujeres se vean afectadas”</p>	<p>generan un mayor impacto a nivel colectivo, porque cultural y socialmente hay competencia, desafío y búsqueda de la superioridad.</p> <p>Resulta fundamental cambiar y modificar estos preceptos que constituyen nuestras relaciones sociales para no generar afectaciones a nivel individual pero tampoco a las otras mujeres.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Triangulación de la información

Las relaciones entre mujeres en el contexto laboral atraviesan diferentes retos, que dan cuenta como en diferentes ocasiones las prácticas de sororidad pueden estar paralizadas e invisibilizadas al encontrarse con dinámicas constantes de rivalidad. La desconfianza, la comparación, la competencia, los prejuicios y las críticas hacen parte de los grandes retos por los que se ven atravesados las relaciones entre mujeres, dificultando entonces que la sororidad pueda ser puesta en práctica, puesto que los vínculos chocan con un sinfín de supuestos que invitan a las mujeres a rivalizar y competir constantemente.

Las posiciones políticas, sociales y culturales que ha adoptado el patriarcado a lo largo de la historia han impuesto modos relacionales que promueven el odio sistemático hacia las mujeres, no solo de hombres a mujeres, sino también en las relaciones entre las mismas, buscando la enemistad constante entre ellas, y promoviendo la hostilidad como estrategia divisora.

La desconfianza, es referida como una práctica en la que se han visto inmersas en el contexto laboral, generando entonces situaciones de exclusión o invalidación de las experiencias, dificultando que los vínculos basados en el apoyo mutuo sean persistentes. Esto ha llevado a que muchas veces la diferencia sea percibida como algo negativo, y el respeto por la otredad sea transgredido, e invisibilizado.

Esta situación se conecta con lo planteado por Lagarde y de los Ríos (2012), quienes sostienen que las mujeres “viven enormes dificultades para identificarse entre ellas” (p. 472) porque sus vidas han sido definidas por el poder patriarcal, marcado por la competencia y la exclusión. Así, la desconfianza no surge como un rasgo individual, sino como el resultado de un sistema que ha naturalizado la enemistad entre mujeres, es decir, la desconfianza se presenta como una respuesta a un sistema que ha no solo normalizado, sino fomentado la enemistad femenina. Tal y como se expresa a continuación,

“Como parte de la misoginia internalizada, las mujeres medimos a la otra con el rasero que nos impone el patriarcado. En este constructo, las mujeres tendemos a rechazar, devaluar, negar u odiar a la que habla fuerte, a la que tiene ideas propias, a la que discute con pasión y sin concesiones” (Gavióla, 2018, p. 10).

Las experiencias personales y colectivas de las mujeres reconocen que si bien han sido participes de estas prácticas hay una necesidad de cambio que permita la apertura a nuevos modos relacionales entre mujeres, que busque incrementar el apoyo mutuo, el acompañamiento y el reconocimiento unas con otras.

A sí mismo, la comparación y la competencia se presentan como otros de los desafíos identificados en las relaciones femeninas, donde las mujeres son expuestas a una clase de checklist para reconocer aquellos factores que pueden o no hacerlas más llamativas, interesantes, reconocidas, hermosas, etc., estas comparaciones parten inicialmente de unas mujeres a otras, todo con una intención muy clara de ser reconocidas por encima de otras, donde el patriarcado “ha propiciado el enfrentamiento entre mujeres, la competencia entre nosotras ha sido inducida, nunca natural” (Lagarde y de los Ríos, 2006, p. 45).

Hay una presión social que obliga a ser la más competente, bella y exitosa, todo con tal de ser reconocidas en un mundo hostil, que ya resulta lo suficientemente competitivo y complejo, el buscar sobresalir se convierte en uno de los objetivos claves en las relaciones laborales, incluso si eso conlleva pasar por encima de la otra, convirtiendo la comparación en un mecanismo de deslegitimación. “En el ámbito laboral, donde las diferencias de género ya imponen un sinfín de dificultades, la rivalidad entre mujeres es palpable. Esta se manifiesta, por

ejemplo, en el menosprecio de los logros o capacidades y en la desacreditación mutua” (Castañeda Burciaga, 2025, p. 4).

La crítica y el prejuicio son prácticas que se vuelven constantes y recurrentes, que fragmentan las relaciones entre mujeres, dado que las diferencias en la forma de ser, de actuar y de habitar la cotidianidad son vistas como defectos y no como diversidades que enriquecen la experiencia colectiva. Es importante entonces, recordar que tal y como expresan Ayala & Hernandez (2012) la violencia de género no se manifiesta únicamente en agresiones físicas, sino también en actitudes y estereotipos normalizados que restringen la autonomía de las mujeres. La violencia simbólica es entonces interiorizada y reproducida por las propias mujeres en cada una de sus interacciones, de forma implícita y explícita lo que explica por qué, como señala Lagarde y de los Ríos (2012), la competencia, la descalificación y el daño entre mujeres pueden ser entendidas y se representan como una expresión de enemistad genérica.

Resulta fundamental entender que, si bien se reconocen e identifican los obstáculos existentes hoy en día en las relaciones femeninas, también se identifican aquellas prácticas que resignifican la sororidad en lo cotidiano, y que a su vez desafían las practicas tradicionales de relacionamiento: espacios como los grupos de apoyo entre mujeres en entornos organizacionales, donde se comparten recursos básicos o se brinda respaldo emocional, muestran cómo la sororidad emerge de forma en las practicas cotidianas y de forma espontánea, y se convierte en una forma de resistencia frente a las tensiones patriarcales.

Como sostiene Cardoza (2021), la sororidad es “una intención y un deseo de cruzar las diferencias y hacer una alianza de mujeres en cuanto personas que buscan procesos de liberación con aspiraciones a vidas más plenas y dignas” (p. 7). Este hallazgo resulta relevante porque demuestra que, a pesar de los obstáculos estructurales e interpersonales, las mujeres encuentran maneras de acompañarse y reconocerse mutuamente, generando redes que cuestionan la lógica de competencia impuesta.

En este sentido, la sororidad debe entenderse como una construcción social y política, que exige voluntad de transformación, de progreso, más allá de creer que es un asunto innato y natural. De acuerdo con Lagarde y de los Ríos (2006), la sororidad es una apuesta política, que parte de las posturas filosóficas, políticas y éticas feministas. Las prácticas de sororidad surgen en medio de las contradicciones, del conflicto, y de las tensiones, inmersa en la necesidad de desaprender, de deconstruir y volver a construir. La competencia, cuando se resignifica como sana competencia, puede convertirse en un motor de crecimiento colectivo, siempre que se base en el respeto y no en la descalificación de la otra. Por ello hay que comprender que “Todas las relaciones están significadas por el poder y el dominio. Construir respeto y horizontalidad implica un esfuerzo cotidiano de desconstrucción. Esto es fundamentalmente válido en la amistad y en el amor” (Gavióla, 2018, p. 11).

Los retos para la sororidad en el ámbito laboral no son únicamente conflictos personales, sino que están profundamente relacionados a estructuras sociales y culturales que promueven la enemistad entre mujeres. Estas estructuras se materializan en prejuicios, críticas y dinámicas de competencia que reproducen la lógica patriarcal, pero también se enfrentan a resistencias cotidianas expresadas en prácticas de cuidado, colaboración y apoyo mutuo. La sororidad, entendida como pacto ético y político, aparece entonces como una herramienta clave para transformar las relaciones laborales, disminuir las rivalidades inducidas y abrir espacios de reconocimiento colectivo, entendiendo entonces que “Es indispensable combatir cualquier forma de violencia entre mujeres, como la deslegitimación, la desconfianza, el descrédito o la discriminación. La sororidad ofrece una vía para desmontar estas dinámicas y desarraigar la enemistad histórica” (Castañeda Burciaga, 2025, p. 5).

Analizando las respuestas dadas frente a los retos que enfrentan las relaciones interpersonales entre mujeres, se observa que hay una tendencia común: desconfianza, la competencia y la comparación son las principales barreras que dificultan la consolidación de vínculos sororos. Varias de ellas consideran que estas dinámicas no se dan de forma instintiva, sino que, por lo contrario, son prácticas

asociadas con las estructuras sociales y culturales actuales que, desde el patriarcado, han fomentado la enemistad entre mujeres. Desde esta perspectiva, la rivalidad no es una característica inherente de las relaciones femeninas, sino que está asociada a las presiones generadas por los estándares sociales de éxito, reconocimiento, belleza y esfuerzo que lleva a las mujeres a posicionarse como “la mejor”, promoviendo el individualismo e invisibilizando los logros grupales.

Las entrevistadas E1, E2 y E3 explican y coinciden en que las comparaciones constantes son uno de los obstáculos más grandes en las relaciones entre mujeres, al tratarse de un mecanismo para descalificar, justificar y minimizar el éxito y progreso de otras mujeres. Esta práctica empeora cuando los ambientes son altamente competitivos y los estándares son tan altos, como el modelaje, siendo los cánones de belleza aquello que da el reconocimiento en la otra, conduciendo entonces a la cosificación de la mujer, y a la pérdida de la propia voz.

A su vez, E9 y E10 explican como el ascenso de las mujeres está asociado a malos comentarios y generación de tensiones, fortaleciendo la idea de que solo una puede alcanzar un lugar de liderazgo. Entonces, las entrevistadas explican como esto se vuelve un círculo vicioso: viviendo una realidad constante en que cada mujer siempre tiene que resaltar por encima de la otra, exigencia social de ser la más competente, la más bella o la más exitosa da pie a que la rivalidad se vea día a día, promoviendo un ambiente donde los prejuicios, y la crítica limitan las posibilidades de apoyo mutuo.

Por otro lado, E4, E5 explican que, aunque las tensiones pueden estar presentes, resalta experiencias donde la sororidad se da en pequeños gestos cotidianos, como compartir prácticas básicas en las labores diarias, acompañar en momentos de carga laboral o celebrar los logros ajenos sin envidia. Esto lleva a entender que es posible construir vínculos basados en el respeto y el acompañamiento, más allá de solo construir relaciones competitivas y negativas. La entrevistada E8, explica que la sororidad se da cuando se decide no pasar por encima de la otra mujer, incluso si hay una competencia sana que se dé dentro de las relaciones, sin pasar por encima de la otra, impulsando el crecimiento conjunto.

Por otro lado, E7 da una perspectiva diferente, explicando que no ha vivido rivalidad con otras mujeres por el hecho de serlo, sino que han estado relacionadas con los diferentes valores y la afinidad personal, que también podría suceder con hombres. Esto explica que, aunque la rivalidad femenina existe, no todas las mujeres la experimentan de la misma forma.

En contraste, las respuestas de E12, E13 y E15 coinciden también con la idea de que las expectativas sociales y la desigualdad laboral que se da frente a las oportunidades laborales alimentan la competencia, la envidia y la crítica entre mujeres, dificultando el desarrollo de prácticas sororas.

Teniendo en cuenta lo expresado con anterioridad, las narraciones de las mujeres muestran que los retos están relacionados con los mandatos de comparación, crítica, y competencia que son propiciados por una sociedad tradicionalmente patriarcal. Sin embargo, también explican, en medio de estas tensiones, surgen resistencia cotidiana, creando espacios de apoyo, cuidado, respeto, solidaridad y apoyo mutuo, que resignifican la sororidad como una práctica política y relacional. La coexistencia entre rivalidad y apoyo en los relatos confirma que la sororidad no surge de manera natural, sino que se requiere de una deconstrucción de los valores y una resignificación de las relaciones entre mujeres, desmontando prejuicios, transformar imaginarios y construir nuevas formas de relación entre mujeres en los distintos contextos sociales y laborales.

Objetivos específico 2: *Examinar las condiciones formales e informales que promueven o impiden las relaciones de sororidad.*

Pregunta 4 ¿Qué factores influyen en que entre mujeres se generen relaciones basadas en la sororidad o en la competencia?

E*	Fragmentos Textuales de las Entrevistas (Exploración)	Aspectos Significativos y Análisis (Focalización)
E1	<p>“Influye mucho el ambiente laboral, influye demasiado, también el hecho de si hay un reconocimiento para vos cierto como empleada, si hay una igualdad, si hay una transparencia. Pues hace más fácil todo, que nos unamos entre nosotras y que nos reconozcamos entre nosotras. Pero, por ejemplo, cuando uno empieza a notar que hay un favoritismo por una, que no hay oportunidades de crecimiento, pues eso empieza a influir un montón en que no haya sororidad en ciertos ámbitos, pues en el ambiente laboral.”</p>	<p>Las condiciones y dinámicas laborales son un factor predominante en la existencia o no de la sororidad. El reconocimiento, la igualdad, transparencia se vuelven importantes a la hora de relacionarse entre pares y superiores: si se está en un ambiente laboral que favorece estas prácticas será mucho más fácil que la sororidad se exprese, de lo contrario la relación entre mujeres se verá afectada.</p> <p>Es importante entender que, muchas veces, cuando las empresas y/o ámbitos laborales enfrentan a las mujeres, las relaciones se dificultan, decaen, y en vez de facilitar modos relacionales que permitan el crecimiento y apoyo conjunto se perpetúan prácticas negativas de competitividad, rivalidad y enemistad.</p>
E2	<p>“La personalidad, la cultura, pues por ejemplo lo que pasa es que hay muy poquitas mujeres donde trabajo, pero podría decir que la cultura organizacional, el liderazgo que cada uno tiene y los valores que promueven los espacios a compartir o construir, también influye la confianza entre mujeres, la autoestima, la inseguridad o esa necesidad de reconocimiento.”</p>	<p>No hay un único factor, pueden ser uno o más que faciliten la sororidad o por tanto generen más dinámicas de competitividad y rivalidad.</p> <p>Los modos de crianza, el entorno sociocultural, los rasgos psicoemocionales y de la personalidad son determinantes claves a la hora de crear dinámicas basadas en la sororidad o en la competencia, porque es aquí donde se construye el mundo simbólico y relacional, lo que define a cada ser humano.</p> <p>A su vez, la cultura organizacional y los modelos de liderazgo de las personas se vuelven importantes, ya que son estos los que configuran las dinámicas internas de las empresas.</p>
E3	<p>“La manera en cómo nos hemos relacionado toda la vida y más allá del mundo laboral, es que el mundo laboral es una partecita de la vida, pero no es la vida. Entonces yo creo que la manera en que</p>	<p>Si bien hay una influencia del entorno laboral frente a los modos en que las mujeres pueden relacionarse y construir vínculos, la forma en la que las mujeres se han relacionado toda la</p>

	<p>nosotros nos relacionamos en nuestro día a día con nuestra familia, con nuestros amigos, determina mucho de cómo nos relacionamos o cómo vimos la sororidad. Las dinámicas familiares, la manera en que yo me relaciono, con mi con mi hermana mi hermana es mayor y toda la vida me ha cuidado mucho, me ha admirado mucho, yo la admiro mucho a ella, a mi mamá, a mi mamá. Es una mujer que siempre ha sido súper Empoderada, ha sido buena mamá, entonces yo creo que qué factores determinan la manera en que.</p> <p>Vivimos la sororidad en el trabajo y es también la manera en que nosotros vivimos, la sororidad en la vida y somos víctimas de un sistema que nos pone a competir, donde se tiene que demostrar quién es la más tesa, la más linda, la más completa o el que más se merece ese puesto y eso hace que algunas veces nosotros pongamos en posición de yo tengo que dar puño y patada para mostrar que soy más y siento que muchas veces nos dejamos llevar y uno no se da cuenta y hace parte como el día a día. Entonces estoy metida aquí, en este círculo vicioso, y no me he dado cuenta y siento que a veces hay que hacerse consciente de eso.”</p>	<p>vida se vuelve fundamental en la construcción de los vinculos entre mujeres.</p> <p>Construimos relaciones laborales teniendo como base inicial los vinculos que establecemos con nuestros familiares, amigos y otros ámbitos de la vida, por tanto, de forma implícita también se habla de cómo la construcción de la propia personalidad, y el mundo simbólico influye en la forma en que construyes tus relaciones interpersonales, dentro y fuera del trabajo.</p> <p>A su vez, se menciona un entorno que constantemente quiere rivalizar a las mujeres, las quiere como enemigas, dificultando y obstruyendo la sororidad.</p>
E4	<p>Creo que los factores de la cultura y el relacionamiento, es decir el background de cada uno, sus antecedentes, lo que conoces y lo que no, la formación. Pues yo creo que debido a eso hay mujeres que según su historia y su formación tiene ciertos comportamientos.”</p>	<p>La crianza, la cultura, la historia, y el entorno en el que se criaron y desarrollaron las mujeres crea los modos relacionales de las mismas, puesto que es en la misma formación en la que se aprende la forma en la que se enfrenta una mujer al mundo.</p>
E5	<p>“Para mi influye mucho el ambiente organizacional, pero también el hecho de estar a la defensiva entre nosotras o el ver como competencia a otra persona por este ambiente laboral, Por ejemplo, si se promueve la colaboración y el reconocimiento conjunto dentro de la organización, la sororidad se puede</p>	<p>La cultura y ambiente organizacional es un factor primordial en la forma en que se relacionan las mujeres, cuando hay una cultura basada en la cooperación, colaboración, acompañamiento y respeto, las dinámicas laborales serán así, sin embargo, cuando el mismo entorno laboral</p>

	<p>fortalecer mucho. Para mí se deben eliminar barreras y estar siempre abierto a las demás personas.”</p>	<p>promueve la enemistad femenina es muy difícil que la sororidad pueda ser construida y fortalecida.</p>
E6	<p>“Yo creo que tiene mucho que ver como con el contexto en el que cada mujer creció, un entorno donde se veía que entre las mujeres se apoyaban y todo eso, creo que eso puede hacer que las mujeres no se vean como enemigas, como rivales o como competencia, sino como ese apoyo, ese como lugar seguro, sin embargo, creo que no es el único factor que influye, creo que también el cómo le vaya yendo en esas relaciones con otras mujeres puede influir como bastante en este tema y el tema de la competencia.</p> <p>Creo que tiene también que ver con lo que ya mencioné también si fue al contrario, no eran relaciones, pues como de apoyo y todo eso, sino pues entre las mismas mujeres había competencia, pero creo que también influye como un tema de seguridad y precisamente algo que mencionabas cuando me dabas el contexto y es que la sociedad también nos ha impuesto como este tipo de cosas que es el nivel de competencia, todavía nos lo siguen transmitiendo demasiado como el ser mejor que la otra, el tener mejores cosas que la otra, creo que eso todavía está como muy permeado, pues como por el contexto y por la sociedad, y creo que todavía tiene como gran influencia, como en esa forma, la que nos relacionamos entre nosotras.</p>	<p>El contexto donde cada mujer creció o fue criada y de la cultura social, ya que es esto influencia en cómo se pueden vivir las relaciones entre mujeres, y si se da el apoyo y la sororidad o en cambio se vive la competencia y la rivalidad constante, ya que las experiencias personales que se han tenido con las mujeres alrededor de la vida influyen si se perciben a estas como aliadas o como rivales</p> <p>La sociedad ha infundido la ideología y ha creado unos patrones de competencia entre mujeres naciendo la necesidad de ser mejor que la otra o tener más que la otra, por eso se reconoce la importancia de tener una seguridad a la hora de relacionarse con otra para fomentar vínculos de confianza</p> <p>La entrevistada señala que hay una tensión constante entre la sororidad y la rivalidad, donde el contexto cultural tiene un papel fundamental. Su perspectiva va más allá de lo individual y se centra en lo colectivo y estructural, lo que ofrece un análisis crítico sobre cómo la sociedad influye en las dinámicas de género</p>
E7	<p>La competencia es uno de los factores que pueden influir en estas relaciones entre mujeres basadas en la sororidad, y esto se da cuando hay inseguridad personal, cuando no está muy seguro de lo que tiene, de lo que de lo que puede entregar, de cuáles son sus fortalezas, de cuáles son sus debilidades, esto se presta para que entre mujeres estén pendientes unas de las otras y surja la envidia .Reconocer fortalezas y debilidades propias y talentos, para no tener que sentir esa envidia, porque la otra está logrando esto o lo otro y que esta tiene esto o lo otro y yo no, y evitar esas esas competencias, pues esa envidia que es la que hace que los entornos sororos no funcionen.</p> <p>La sororidad está en relación con ser transparentes en esas emociones que yo te decía al principio, como que me siento muy cómoda</p>	<p>La competencia surge desde la inseguridad personal de cada mujer y sobre el no reconocer las fortalezas y debilidades que cada una tiene, de allí se puede desencadenar la envidia y esta es un inconveniente para que los entornos sororos surjan de manera positiva, debido a estos se propone un autoconocimiento para evitar eludir estas rivalidades</p> <p>El enfoque está en lo individual: las inseguridades y los celos pueden romper ese lazo, mientras que ser transparente emocionalmente lo hace más fuerte. Es como si la apertura de cada persona alimentara la confianza del grupo, y esa confianza, a su vez, realzara la autenticidad de cada mujer. Este enfoque se alinea con una idea de sororidad que valora la vulnerabilidad y la autenticidad como</p>

	<p>porque entre mujeres se puede hablar mucho de la emocionalidad o desde la emocionalidad. Estar tan abierta o vulnerable en ese buen sentido hace que las otras mujeres nos puedan ver como realmente somos y sentir que pueden apoyarnos o ser apoyadas por nosotras. Es como un círculo: me muestro transparente, el entorno se vuelve emocional y emotivo, y eso me permite seguir mostrando transparencia y así sucesivamente.”</p>	<p>bases esenciales para las relaciones entre mujeres.</p> <p>La sororidad se percibe como un sitio y una vivencia transparente, que permite compartir los sentimientos y la emocional que cada una vive y sobresale la vulnerabilidad de cada una de manera positiva permitiendo la generación de vínculos genuinos y de apoyo entre pares.</p> <p>La sororidad se percibe como un círculo en el que todos nos apoyamos mutuamente: ser auténtica, construir confianza, recibir apoyo, fortalecer la apertura emocional.</p>
E8	<p>Para mí entra el ser y como es el tema de la intuición, yo creo que también, aunque uno no se deba a dar por las primeras impresiones. Para mí, personalmente puede influir como la primera impresión que tenga una persona, pues como el cómo el primer contacto, como que conversamos y yo digo, esta pelada tan mala clase o puedo decir es super querida, que muchas veces pues puede que, desde el otro lado, o ya están prevenidas o porque realmente hace su personalidad, pero también para mí, personalmente creo que eso es algo importante en la primera interacción.</p> <p>Y les voy a decir algo también que incluso ahora estaba pensando, yo creo que un factor que creería que también puede influir mucho es como que tanto se haya trabajado uno porque si yo me he trabajado lo suficiente o estoy en un proceso de trabajarme a mí misma, y no porque trabaje con una mujer no significa que ella quiera pasar por encima de mí o que ella me quiera hacer la vida imposible porque es mujer, porque entonces obviamente todas sabemos que todo el mundo dice que trabajar con mujeres es lo peor, entonces también es como llegar sin sin estar prevenida, y también entiendo que si por ejemplo hoy me habló feo, puede ser que está teniendo un mal día y no me lo tomo personal, creo que eso también puede ayudar, o Ahí esta le timportancia de trabajarme a mí misma para entender y ser empático con las otras personas.</p>	<p>Las primeras impresiones, el primer contacto, y la forma en que la otra mujer se expresa al iniciar una interacción influyen mucho en cómo se va a construir y sostener el vínculo según este relato, que, si bien no es lo único que debe tomarse en cuenta, si es clave en los modos relacionales entre los otros.</p> <p>Otro punto clave en la construcción de los vínculos entre mujeres es el trabajo personal que haya en cada persona. Cuando una mujer ha trabajado constantemente en su propio ser puede mirar con más empatía y compasión a la otra persona, y por tanto generar relaciones basadas en la sororidad y el respeto. El proceso de trabajo interno permite, por tanto, un reconocimiento propio y una forma diferente de percibir las relaciones entre otras mujeres, siendo esto positivo.</p>
E9	<p>“Yo creo que la empatía es algo muy importante para todas, en general, comprendiendo las actividades que hacemos, los</p>	<p>La empatía se vuelve un factor relacional fundamental, el poder estar en el lugar del otro, comprender que cada persona es diferente y por</p>

	<p>retos que tiene cada una a nivel profesional, a nivel personal, también lo que enfrenta cada cargo y que tiene sus retos y sus responsabilidades.</p> <p>Yo creo que algo que genera sororidad es que se tengan experiencias compartidas. El hecho de que se tenga algo en común, ya sean los hijos, una mascota, una afición, etc, creo que el tener algo en común ya genera cierta empatía y facilita la relación entre mujeres.</p> <p>Creo que lo que genera rivalidad aparte de que de pronto no se caigan bien de primerazo, los celos, pues el ver que de pronto una mujer puede ser más bonita o que le vaya mejor o que le pongan atención o que sea más exitosa.</p> <p>Siento que sentir celoso o envidia puede ser normal, pero hay personas que lo pueden llevar un poquito más al extremo, creo que puede generar la rivalidad entre muchas mujeres”</p>	<p>tanto la forma en que se relacionan las mujeres y perciben el mundo también, permite ver a las otras mujeres con ojos de compasión y de entendimiento, sin buscar pasar por encima de la otra a casa momento.</p> <p>Hay otro factor fundamental, que es complementario a la empatía y son las experiencias compartidas que cada mujer puede experimentar a lo largo de la vida, reconociendo que aquellas mujeres que ya tienen hijos, esposos, están estudiando, pueden comprenderse más cuando hay otras pasando por la misma situación, lo que refuerza las prácticas de sororidad.</p> <p>Por lo contrario, los celos y la envidia son factores que crean rivalidad, y enemistad, querer ser superiores o mejores, no reconocer los logros de la otra, sino que al contrario cuestionarlos.</p> <p>Si bien se da cuenta que “los celos y la envidia pueden ser normal” llevarlos al extremo y exteriorizarlos para rivalizar con la otra es lo que lo vuelven negativos.</p>
E10	<p>“Desde mi punto de vista la sororidad se va construyendo. Cuando empezamos a conocer la historia de la otra persona y si nos identificamos con esa historia, la sororidad de vuelve como mucho más fuerte, aunque no siempre hay que identificarse con la historia del otro, porque siento que también es un tema muy de la empatía.</p> <p>Y es cuando empezamos como intentar no salvar a la persona, pero sí ser como un acompañamiento para la otra persona, para que la carga sea como más liviana.</p> <p>Pero ya cuando se trata laboralmente, que sí siento que es algo más de competencias, lo vemos por el ámbito de los estándares que se nos imponen a nosotras.</p> <p>Ahí está el síndrome de la abeja reina, creo que se llama, que es cuando una mujer entre tantos hombres empieza a imponerse para sentirse segura en un montón de masculinos y no poder la posición que ha alcanzado”</p>	<p>La sororidad se construye por las interacciones, los vinculos y la posibilidad de conocer la historia, y la vida de la otra persona, es decir, que resulta esencial poder conocer a la otra y así construir lazos basados en la empatía, sin esta la sororidad se dificulta.</p> <p>A su vez, se reconoce que en el ámbito laboral las relaciones se ven atravesadas por la competitividad entre mujeres, y los estándares que facilitan estos tipos de prácticas.</p>

E11	<p>“Entonces, como te digo, mi equipo son solo mujeres y en ese caso pues buscamos que siempre todas ganemos, pues siempre se gane todas, no que una sea más favorecida que la otra o que una tenga más beneficios que la otra y lo mismo también se ve para la parte de producción, no se dejan atrás y todos se tienen muy en cuenta, la misma cultura que crea la empresa, no solamente es por ser mujeres, sino como en sí todo.”</p>	<p>Las dinámicas internas de la empresa, y las prácticas culturales influyen en la forma de relacionarse entre las mujeres.</p> <p>El poder apoyarse, acompañarse, compartir logros son algunas de las practicas que resaltan entre las mujeres, el buscar siempre la cooperación, que todas puedan ser reconocidas por su trabajo y sus logros.</p>
E12	<p>“Para que haya sororidad, lo primero seria la admiración. Uno tiene que admirar el trabajo de la otra persona o encontrar algún tipo de reflejo o algo que te funciones de la otra persona para empezar a apoyarse, ya lo que te comentaba de la conexión un poquito más interpersonal que no es simplemente trabajo, sino que podemos hablar, podemos discutir cosas del día a día y cuando llega, uno mismo empieza a desarrollar este sentimiento de: como eres mujer, como somos las misma y como pasmos el mismo dolor y es tan difícil, si yo puedo apoyarte pues lo voy a hacer, vuelvo al tema, siento que esto tiene mucho que ver con los valores que tiene la persona”</p>	<p>El sentirse identificada con la otra mujer, y desarrollar un vínculo que trascienda lo laboral va a posibilitar las prácticas de sororidad, es decir, se vuelve necesario sentirse identifica con la otra, conocerse, tener aspectos en común que permitan construir practicas sororas.</p>
E13	<p>“Influye mucho el ambiente laboral porque un ambiente laboral tóxico influye en esa competencia maluca que se puede dar entre los colaboradores, la cultura que tenga la empresa, si la empresa te genera un espacio sano que te guste ir no se van a generar esas competencias malucas que normalmente se ven; La educación que uno ha recibido me parece a mí, nuevamente los espacios de apoyo y la no comparación, siempre va a haber comparación porque una persona hace el trabajo diferente a uno porque se desempeña de a uno, pero que sea esa comparación de una forma sana, digamos que se presenta algún percance en cualquier entrega de algún trabajo que uno tiene que hacer y tu empleador te está diciendo "es que esta persona lo hizo de esta manera", no decirle forma de como recriminante, sino como "mira, ella lo hizo así porque no te apoyas en ella" En vez de hacerlo con esa cizaña y ese mal ambiente.”</p>	<p>La cultura y prácticas empresariales son esenciales en la construcción de los modos relacionales entre las mujeres, una cultura que permita la cooperación, el apoyo, el respeto va a facilitar practicas interpersonales sanas y respetuosas.</p> <p>Cuando la comparación es utilizada para acompañar y ejemplificar el proceso que una mujer está construyendo se puede generar sentimientos de minimización y dar críticas al trabajo, este se vuelve un factor negativo en las relaciones.</p> <p>A su vez, los valores, creencias y modos relaciones de cada persona van a determinar las relaciones que tiene una mujer con otra, no está únicamente determinado por la cultura empresarial o las dinámicas relacionales al interior de una empresa, sino que los factores culturales, de crianza y relacionales juega un papel fundamental.</p>
E14	<p>“Por ejemplo, hay muchas mujeres que valoran esos espacios donde hay sororidad, donde las mujeres se apoyan entre sí eso se ve más en las generaciones jóvenes, pues lo que yo he evidenciado, porque así se permite desarrollar con más seguridad, más bienestar, pueden crecer,</p>	<p>Se hace referencia a la apertura que tienen las generaciones más jóvenes de crear vinculos y espacios relacionales más sanos, donde la sororidad y los espacios para sentirse identificada con la otra y acompañarse son fuertemente valorados.</p>

	<p>sin embargo, también se puede reconocer que la rivalidad, me tocó una mujer que era directora de línea, que para subir ahí había mucha rivalidad y siento que es muy complejo y se ve claramente la jerarquía y crean una rivalidad en ese tipo de entorno que es muy machista”</p>	<p>Sin embargo, la rivalidad sigue latente en las practicas relacionales, donde el mismo machismo entre mujeres se ve explicito en las relaciones, lo cual dificulta el trabajo y a su vez, llegar a ciertos puestos y espacios laborales porque hay que atravesar un contexto de rivalidad y competitividad con otras mujeres.</p>
<p>E15</p>	<p>“Por ejemplo, los contextos y voy a decir un caso puntual, yo tengo muchos amigos, hombres, me acuerdo de que en algún momento una persona llegó a un cargo a mí me toca escuchar a los hombres diciendo, es que está buenísima, que las tetas, así como los hombres son hablando las mujeres, Y me acuerdo demasiado de que yo decía, que rabia la pusieron ahí porque claro, era lo que el vicepresidente quería, porque él también estaba refiriéndose al típico estereotipo de la mujer, una mona, clona tetona. Bueno, no sé qué. Y entre ellos se la morboseaban, eso a espalda de ella, entonces yo qué decía, debe ser una mona hueca que pusieron ahí simplemente porque a ellos les gusta, Al final es un es una reacción, también muy poco pensada de venga le estás poniendo una sogá en el cuello de la persona, por lo que otros dicen de ella, tú no la conoce. Entonces yo decía aquí mínimo, esa pela bien tesa, bien inteligente y solo porque es linda, bonita, lo que sea. Puede que esos comentarios que hacen los hombres a las mujeres fomenten la rivalidad, había muchas dinámicas de los hombres que eran “tú a quien te comerías” o “a quien te besarías”, cuando una veía que no era elegido ahí puede empezar una competencia y a vernos como rivales”</p>	<p>En este relato se habla de la fuerte influencia que tienen los comentarios, relatos y percepciones de los hombres hacia las mujeres, y como estos muchas veces crean sesgos en las relaciones interpersonales entre mujeres y por tanto generan prácticas de rivalidad, competitividad, y enemistad, dificultando en gran medida la sororidad.</p>
<p>Triangulación de la información</p>		

Los datos de la tabla muestran que los elementos que influyen en la creación de relaciones de sororidad entre mujeres, o de competencia, están relacionados con muchos factores de la vida social y personal de cada una. Entre estos se resaltan los entornos de trabajo, los tipos de liderazgo, la cultura de la organización, las experiencias en la crianza la socialización, la autoestima, y la construcción simbólica del género socialmente. Esto permite analizar que la sororidad no depende exclusivamente de la voluntad individual de las mujeres, sino que está atravesada por prácticas institucionales, modelos culturales y experiencias personales que moldean las interacciones entre pares que han fomentado la rivalidad entre ellas como un medio de control.

Se puede mencionar primero al entorno laboral, ya que se presenta como un factor clave; la igualdad en las oportunidades, el reconocimiento justo y la transparencia en las prácticas internas de las organizaciones permiten que se fomenten vínculos de confianza y apoyo entre las mujeres. A diferencia de cuando se perciben prácticas de favoritismos, falta de crecimiento o competencia mal gestionadas, se crean tensiones que complican la formación de lazos de amistad sororos. Como es mencionado por Lagarde y de los Ríos (2006), el patriarcado ha promovido históricamente la rivalidad entre mujeres, impidiendo que se reconozcan como aliadas y fomentando que se perciban como adversarias, la forma en que las empresas estructuran sus interacciones tiene un impacto directo en la promoción de la cooperación o la competencia. Otros hallazgos que se alinean a esto y son planteados por Lagarde y de los Ríos (2012), quienes mencionan que “El mundo patriarcal no tolera la solidaridad que puede desarrollarse entre mujeres por compartir la condición genérica más allá de las diferencias en sus situaciones de vida. Por su parte, las mujeres fieles custodias de la cultura patriarcal, valoran a las otras en el error a través de la competencia fundada en la envidia, en los celos en la descalificación...” (Lagarde, 2012, p. 475), mostrando que la enemistad entre mujeres ha sido impulsada históricamente como una estrategia de control.

Otro aspecto clave que emerge del estudio y es importante es el impacto de la sociedad en la construcción de modelos de competencia. Muchas participantes reconocen que el entorno social promueve la ideología de que las mujeres deben ser comparadas con otras continuamente en términos de apariencia, éxito o posición, lo cual provoca rivalidades y dificulta la posibilidad de formar de redes de apoyo. Como indican Lagarde y de los Ríos (2012), estas dinámicas forman parte de una “enemistad genérica” donde se coloca a las mujeres en escenarios de confrontación para sostener el sistema patriarcal. Sin embargo, la misma autora sugiere en su planteamiento que la sororidad se presenta como una apuesta ética y política que intenta restituir estas imposiciones, fomentando alianzas que trascienden las diferencias y se enfocan en la liberación conjunta. También se enfatizan factores individuales como la autoestima, la seguridad personal y el reconocimiento de las propias fortalezas y debilidades. La inseguridad se asocia con la envidia y la competitividad, mientras que la autoconciencia y la disposición emocional fortalecen la confianza en las relaciones. Esto está en semejanza con lo expuesto por Cardoza (2021), quien sostiene que la sororidad implica un compromiso consciente de “superar las diferencias y formar una alianza de mujeres como seres humanos que buscan procesos de liberación y luchan por una vida más plena y digna”. Así, el proceso de autoconciencia individual no es independiente de los colectivos, sino que se convierte en un fundamento para fortalecer la sororidad.

Además, otro de los factores encontrados son las vivencias personales, la crianza a la cual ha sido sometidas las mujeres y su manera de socializar, ya que estos factores condicionan la relación entre mujeres. En este sentido, Ayala y Hernández (2012) argumentan que la violencia simbólica y cultural afecta desde edades tempranas la percepción entre mujeres, reproduciendo modelos de comparación y jerarquía. Esta visión general nos ayuda a comprender que la rivalidad es una característica de la socialización patriarcal y se aprende desde temprana edad. De manera similar, Chiaraviglio (2003) menciona que, a menudo, son las madres quienes reproducen modelos de competencia, enseñando a las niñas a competir por la atención de los hombres, por belleza, simpatía o inteligencia, como formas de obtener reconocimiento social. Esta socialización intergeneracional refuerza la idea de que otras

mujeres son un peligro en lugar de una fuente de apoyo, reafirmando un patrón de enemistad que impide la construcción de prácticas sororas (Chiaraviglio, 2003).

Finalmente, los hallazgos evidencian una diferencia entre generaciones en la estimación de la sororidad. Las mujeres más jóvenes tienden a reconocer, priorizar y valorar las prácticas de apoyo mutuo, a diferencia de las generaciones anteriores, que exhiben patrones de rivalidad más rígidos. En este sentido, Castañeda (2025) argumenta que es importante “propiciar la sororidad de forma que las mujeres celebremos los triunfos de nuestras iguales desde el reconocimiento de sus diferencias” (p. 4), lo que propone un cambio cultural impulsado por nuevas sensibilidades feministas.

Para concluir la triangulación de los testimonios con el marco teórico permite visibilizar que la sororidad y la competitividad entre mujeres están en una constante tensión. A pesar de los desafíos como la inseguridad, los favoritismos y la sexualización, también aparecen oportunidades gracias a la empatía, la admiración y la construcción de ambientes laborales inclusivos. Por lo tanto, la sororidad se define como una práctica ética, política y relacional que requiere desaprender la rivalidad histórica y buscar alianzas transformadoras en el ámbito laboral y social de las mujeres.

En primer lugar, el ambiente de trabajo y organizacional se muestra como el factor más nombrado por las entrevistadas (E1, E2, E5, E11, E13 y E15). La equidad en las oportunidades, el reconocimiento del trabajo hecho, la claridad en los procesos y la práctica de favoritismos son vistos como condiciones clave para que la sororidad pueda mostrarse. Por otro lado, los lugares tóxicos, la carencia de crecimiento profesional y las comparaciones malas alientan la competencia. Se dice que cuando las compañías fomentan espacios de cooperación y respeto las mujeres tienden a relacionarse desde la ayuda mutua; al contrario, cuando las formas de trabajar repiten favores o inequidades la rivalidad surge como un resultado inevitable.

En segundo lugar, sobresalen los factores culturales y de socialización temprana, mencionados por varias entrevistadas (E2, E3, E4, E6 y E13). En primer lugar, el ambiente de trabajo y organizacional se muestra como el factor más nombrado por las entrevistadas (E1, E2, E5, E11, E13 y E15). La equidad en las oportunidades, el reconocimiento del trabajo hecho, la claridad en los procesos y la ausencia de favoritismos son vistos como condiciones clave para que la sororidad pueda mostrarse. Por otro lado, los lugares tóxicos, la carencia de crecimiento profesional y las comparaciones malas alientan la competencia. Se dice que cuando las compañías fomentan espacios de cooperación y respeto las mujeres tienden a relacionarse desde la ayuda mutua; al contrario, cuando las formas de trabajar repiten favores o inequidades la rivalidad surge como resultado inevitable.

Otro grupo de factores está en lo relacional y lo interpersonal algunas mujeres (E9, E10, E12 y E14) destacan lo importante de la empatía, el respeto mutuo, verse a una misma en otras y tener vivencias juntas para construir vínculos sororos. Conocer las historias de vida de las demás conocer así las vivencias en común como, por ejemplo: ser madres, pasatiempos, problemas o logros en el trabajo para poder apreciar la historia y los éxitos de otras mujeres como una estrategia que ayuda a fortalecer el acompañamiento entre mujeres.

Por otra parte, una persona que fue entrevistada (E15) mencionó un tema importante: la influencia del sistema patriarcal y las acciones masculinas en trabajo. Comentarios que juzgan y sexualizan a mujeres por parte de hombres causan duda y competencia, lo cual evita que ellas formen lazos de amistad. Esta forma de ver muestra cómo las conductas masculinas no solo impactan a las mujeres que están ahí, sino que también crean mala onda y prejuicio entre ellas repitiendo ideas fijas que empujan la lucha.

Por último, un tema nuevo fue la diferencia de edad (E14). Mientras que las chicas jóvenes quieren y tratan de hallar más a menudo relaciones basadas en la cooperación, el apoyo y seguridad común, en épocas pasadas hay costumbres más duras de competencia y escala social, a menudo unidas a ambientes de trabajo machistas y muy duros.

Los testimonios recolectados muestran que las conexiones entre mujeres no se desarrollan de forma uniforme, sino que son influenciadas por diversos factores sociales: estructural (ideas sobre género patriarcal), individual (seguridad personal y valor propio), relacional (memorias juntos, admiración y empatía), cultural (modos de criar y socializar) e institucional (dinámicas en el trabajo y ambiente). Con base en este contexto, se puede entender que la ayuda entre mujeres no es solo por ganas personales, sino que está afectada por reglas sociales, culturales y formas de organización que pueden ayudar u obstaculizar esto. Aunque hay barreras antiguas una tendencia actual reconoce la solidaridad como una manera de ser ética, política y relacionarse en donde se intenta romper con la competencia que pone el patriarcal.

En resumen, los elementos que afectan la creación de conexiones entre mujeres por sororidad o competencia pasan por varios niveles: institucional (cultura y formas de trabajo), cultural (modos de enseñar y criar), individual (amor propio y seguridad), relacional (empatía, admiración y vivencias juntas) y estructural (el poder patriarcal y los estereotipos sobre roles de género). Este mapa nos da una conclusión; la sororidad no solo viene del querer de las mujeres, sino que también está afectada por redes sociales, culturales y organizacionales que pueden ayudarla o dificultarla. A pesar de los problemas del pasado hay una tendencia en las nuevas generaciones a ver la sororidad como algo bueno, ético, político y relacional que intenta romper rivalidades creadas por el sistema patriarcal.

Objetivos específico 2: <i>Examinar las condiciones formales e informales que promueven o impiden las relaciones de sororidad.</i>		
Pregunta 5. ¿Qué tipo de prácticas fomentan las empresas que hacen que exista la competitividad y rivalidad entre mujeres para llegar a ocupar cargos más importantes o significativos?		
E*	Fragmentos Textuales de las Entrevistas (Exploración)	Aspectos Significativos y Análisis (Focalización)
E1	<p>“En mi trabajo actualmente pasa mucho, por ejemplo, cuando hay ciertos procesos que no son claros o he visto que se premia la competencia Individual pero no se valora como el trabajo en equipo.</p> <p>Por ejemplo, hay una compañera, que no es muy sorora, no es muy empática, cierto, porque busca que su trabajo sea reconocido, solamente que hay un problema y es que ese trabajo ella no lo hizo sola, lo hizo con otros miembros de un equipo. Entonces, cuando tú buscas como ser reconocida individualmente y que se te vea individualmente, creo que eso genera rivalidad, no solamente frente a tus compañeras, sino también frente a tus compañeros, porque también es una cuestión de igualdad, cierto y nos hace ver</p>	<p>En el entorno laboral descrito se evidencian procesos que desenlaza la competencia, no hay reconocimiento colectivo y esto permite que se genere esa rivalidad entre los grupos.</p> <p>Se crea la sensación de estigmas de genero donde se piensa que los logros que obtiene una mujer en la organización están relacionados con su apariencia física creando prejuicios sociales</p>

	<p>ese ese estigma tan feo de que las mujeres, por ejemplo, logramos avanzar en el trabajo por nuestro cuerpo o por cómo somos, entonces eso me parece muy feo, porque se alimenta estigma cuando no debería de ser así, pero hay personas que sí, no quiero justificar pero viene también desde el contexto social que vivan.”</p>	
<p>E2</p>	<p>“Yo digo que de pronto, cuando las empresas promueven mucho la competencia individual, o por ejemplo cuando no hay un trabajo en equipo y no reconocen como ese logro colectivo, sino solamente el individual o en este caso el de una mujer, también las pocas oportunidades reales de crecimiento, ya que eso genera como la sensación de que solo solo una puede llegar arriba y eso pone a competir a las demás entre de ellas, también pueden ser muchos chistes o indirectas, supuestamente “chiste” esto hace sentir mal a las personas y no le importa a quien los hace. A veces siento que esto es más de personalidad, porque yo he trabajado con otras mujeres y me ha ido superbien, de hecho nosotros al a principio de año contratamos a una practicante, se llama Valeria y al principio éramos las 3 en la oficina y éramos muy felices, tanto que Valeria fue la que creó la clave, cuando llegaba una mujer que no era tan integrada y pasaba lo que les comentaba anterior mente de la competencia Valeria nos decía yo les tengo que ayudar para que el ambiente pueda cambiar,</p> <p>De hecho ustedes saben que yo ya hasta este año trabajo ahí, porque sí, siento que no permiten avanzar, un ejemplo en algún momento fue un profesional a realizar unos ajustes y hablo del , tema de los salarios, según el tiempo y las de actividades que se realizan por cada persona, pues como todo ese tipo de cosas se debería ganar tanto y le dijo a ella, que ella llevaba menos tiempo y tenía como menos actividades le dio un salario y ella dijo que era la representante legal y la que mandaba.</p> <p>Y hablando del tema de mujeres, eso pasaba específicamente con las mujeres, porque ni siquiera se metía con la parte operativa de los muchachos. Yo decía: qué rayón tiene uno que tener, no sé.”</p>	<p>Se considera una falta de valorización del trabajo colectivo e inclusive en ocasiones individual que genera que el ambiente entre las mujeres de la organización se base en la competitividad para obtener los beneficios u oportunidades escasas que se presentan en la organización, lo que hace que se debilite la práctica sorora.</p> <p>La naturalización de chistes, indirectas y reglas de jerarquía refuerza desigualdades y estereotipos sobre género. Estas acciones no solo reducen el crecimiento laboral de las mujeres, sino que también continúan creyendo que sus triunfos están ligados al puesto o a cualidades personales, en lugar del buen trabajo.</p> <p>Las tensiones se dan sobre todo en las relaciones entre mujeres, mientras que con los chicos del trabajo no hay los mismos problemas, lo cual muestra un sesgo en relación con el género.</p> <p>Hay casos donde la unión entre mujeres se hace más fuerte, la buena experiencia con otras amigas de trabajo, como el caso de Valeria, muestra que la solidaridad femenina si es posible cuando hay ganas de ayudarse entre todas y crear un entorno laboral bueno. Esto muestra que no es solo sobre la actitud de cada una, sino de acuerdos y costumbres que pueden ayudar o hacer difícil trabajar juntas.</p> <p>Existe una desigualdad en la forma de reconocer y pagar, donde el papel de las mujeres con menos tiempo o tareas no se valora mucho; prevaleciendo órdenes y puestos altos que se justifican más por el cargo que se tiene que por hacer buen trabajo.</p>

<p>E3</p>	<p>A ver qué pasa mucho y sigue pasando y creo que eso no solamente es de mujeres, pero cuando uno ve que le dan retos a una pelada porque es la hermana de alguien importante o porque es muy linda o porque yo no sé; uno conoce sus habilidades y uno dice, pues no están tesas, ejemplo pues aleja muy muy linda, muy querida, pero la verdad es que Luisa, el Luisa era más tesa, pero resulta que aleja, es sobrina de él se lo van a dar. ¿Yo siento que siguen pasando esas cosas donde sí se dan privilegios a mujeres por su aspecto físico o por la manera en que se relacionan y no por sus capacidades o habilidades y ahí es cuando uno dice como “en serio estas cosas todavía pasan? Y si esas cosas todavía pasan?”. Repito a pesar de trabajar en una organización donde tratan de cuidar muchísimo eso, pero es difícil porque permear de la cultura a 43000 personas es complejo, pero no debería ocurrir, entonces yo siento que esas cosas todavía pasan y me parecen mal hecho”</p>	<p>Sigue existiendo la idea de que a algunas mujeres se les dan retos o ascensos por lazos de sangre o por apariencia, y no por habilidad o trabajo duro, lo que causa malestar y duda en las formas de elegir y alabar.</p> <p>Dado que se otorgan oportunidades basadas en relaciones familiares o en la apariencia da paso a que las desigualdades y desvalorizaciones del mérito profesional de las mujeres se perpetúen y con esto se alimenta la desconfianza, la rivalidad y la percepción de injusticia en el entorno laboral.</p> <p>La falta de oportunidades de liderazgo aumenta la competitivas debido a se genera un pensamiento de “si solo hay un lugar, debo luchar por él”. Esto no solo dificulta la práctica sorora sino que también mantiene la inequidad.</p> <p>Algunas mujeres en posiciones de poder también pueden reproducir prácticas de indiferencia o exclusión, rompiendo las prácticas de sororidad, la confianza y el fortalecimiento de apoyo mutuo; esto demuestra que la sororidad no se garantiza solo por el género, sino que requiere conciencia, buenas prácticas y compromiso.</p> <p>El testimonio revela que la desigualdad de género en las organizaciones no se limita a la falta de oportunidades, sino que también abarca las formas de reconocimiento y la reproducción de estereotipos y privilegios, mientras no existan mecanismos claros y justos para valorar el trabajo y estrategias efectivas para abrir espacios, la situación seguirá siendo complicada.</p>
<p>E4</p>	<p>“Darle muy poco lugar a las mujeres dentro de las organizaciones. Entonces, cuando tú ves y percibes roles de liderazgo en una empresa o quién tiene cabida y posiciones de poder o no, o quién se le da más responsabilidades o no, y a las mujeres se les dan muy poquitas oportunidades. Tú vas a sentir que hay muy pocos lugares y muchos espacios para que las mujeres habiten y existan en la empresa, entonces yo creo que o sea es inevitable uno no pensar como, si hay tan poquitos espacios para que las mujeres habiten, entonces tengo que pelear por ese espacio, o sea, porque hay muy poquitos en cambio, no sé, pues no lo puedo, no puedo hablar por los hombres, pero no sé si sientan eso porque hay muchos lugares para que el hombre habite, por ejemplo,</p>	<p>Las mujeres aún tienen muy pocos espacios en las empresas; sobre todo en cargos importantes de liderazgo o que sean estratégicos para la empresa, lo que da la idea de que hay poco lugar y debe pelearse y genera la sensación de falta de oportunidades que hace que las mujeres compitan entre sí, porque se cree que solo una puede tener el elogio o el subir de puesto en lugar de ayudarse mutuamente, esta dinámica de rivalidad surge de la estructura organizacional establecida y no únicamente de la personalidad de las mujeres.</p>

	<p>nosotros tenemos un equipo de producto que es el equipo de tecnología con e desarrolladores, analistas de datos, y no hay ninguna mujer. Entonces yo me tengo que preguntar si yo fuera una mujer que quiere entrar ahí si hay un lugar, o sea, me toca pelear más; me toca pelear contra otras mujeres para lograrlo. Entonces creo que eso puede ser algo que influya.</p> <p>Por ejemplo, no pude evitar sentir rabia cuando hable con mi jefa sobre mi salario y mis responsabilidades y ella me dijo si lo voy a revisar, peor yo note como el ajá, si lo voy a notar en mi lista de cosas que no me importan y lo voy a guardar. Fue inevitable para mí sentir también como mucha rabia y yo como pensar, esa vieja que pues somos mujeres y te estoy resaltando esta situación tan obvia. ¿Y a ti? tú vas a decir que no importa y que no tiene nada que ver, y yo le decía a ella es que a mí no me importa el dinero. Es que yo vivo una vida muy sencilla y tranquila, o sea, y obviamente a todo el mundo le sirve tener más plata, pero es como que el reconocimiento a mi trabajo y a todo lo que yo hago. porque yo he yo he hecho cuentas ya que a mí me toca también hacer análisis financiero de los programas que yo hago y es como toda La Plata que yo le he generado en ganancias a esta empresa y no me pueden subir.”</p>	<p>La falta de igualdad entre géneros en llegar a puestos de poder choca con el mayor número de lugares para los hombres, quienes parecen estar sin problemas en los trabajos. El pedido de sueldo justo y valor a una líder mujer causa frustración y decepción pues hay esa empatía o sororidad a lo que se pide. Más allá del dinero, lo que piden es el reconocimiento simbólico y profesional que realizan las mujeres en las organizaciones y este poco reconocimiento hace que se limiten como profesionales. Debido a esto las prácticas de sororidad deben ser de manera voluntaria e intencional para transformar las desigualdades sociales.</p> <p>Se puede analizar sobre como la falta de trabajo, la no valoración y el uso de reglas que no son justas desde el liderazgo mujeres crean lugares donde ayudando a otras es difícil y la lucha por lograr algo se vuelve más grande. Esto dice que el cambio no solo es tener mujeres en puestos altos, sino construir relaciones en el trabajo que sean más justas y amables.</p>
<p>E5</p>	<p>“Puede ser la ausencia de transparencia de los procesos de promoción, o sea, de ascensos, la falta de espacios de mentoría y las estructuras altamente jerárquicas pueden fomentar rivalidad. También influye mucho cuando los liderazgos son individualistas o se refuerzan roles de géneros.</p> <p>En mi ambiente laboral en este momento no se presentan estos factores, porque el crecimiento laboral influye es en el tiempo que la persona lleva en la empresa, siempre se debe cumplir como con un rango de tiempo para escalar o tener un cargo de mayor poder, En este momento no trabajo con muchas mujeres aproximadamente pueden ser 3 debido a la modalidad de mi trabajo que es virtual, a pesar de esto, el ambiente laboral que tenemos entre</p>	<p>Cuando los metodos de ascender en la empresa no son claros, las normas son severas y los que mandan solo piensan en si mismos, se estimula la lucha entre mujeres. En cambio, si las reglas para ascender son fáciles de entender y justas como en el caso de la entrevistada que es por el tiempo que las personas llevan trabajando en la empresa estas prácticas de rivalidad no son tan constantes y se reducen tensiones</p> <p>La forma virtual, en vez de separar, ha ayudado a hacer un espacio amigable entre las mujeres del grupo, mostrando que la tecnología puede ser una herramienta para dar soporte y trabajar juntos, también al poner en práctica la guía de un equipo significa que a pesar de que muchas veces el</p>

	<p>nosotras es muy bueno, porque por medio de la tecnología hemos logrado hacer y encontrar un apoyo cuando lo necesitamos, por otro lado en mi anterior trabajo fui líder de un equipo pero no tenía muy presente este término con tanta certeza que en ese momento puedo decir que promovía la igualdad y el apoyo mutuo todos somos iguales.”</p>	<p>termino de sororidad no es completamente explicito se pone en práctica desde la igualdad y la colaboración.</p> <p>En resumen, este relato muestra que la transparencia en las formas de ascender de puesto y la disposición al trabajo en equipo son muy importantes para reducir malas relaciones y mejorar la unidad entre mujeres en el trabajo, incluso en lugares virtuales, o grupos pequeños.</p>
E6	<p>“Es muy difícil porque creo que nunca he estado como en un contexto así. Bueno, de pronto se me ocurre como el tema de comparar. Comparar como los resultados de la una con la otra y entonces eso hace como que haya un nivel de exigencia que diga como bueno tengo que superar ese resultado de esa persona, tengo que hacerlo mejor para poder tener como ese cargo importante y significativo, me esfuerzo más y lo hago mejor que ella .Creo que podría estar relacionado con esa parte, como que las empresas lo fomentan por medio de esas comparativas de resultados, sin entender, que son cosas diferentes, son personas diferentes que están haciendo las cosas a su manera.”</p>	<p>A pesar de que la entrevistada expresa no haber estado involucrada de forma directa en un contexto de rivalidad entre mujeres en el ámbito laboral es consciente de como las organizaciones refuerzan competitividad y esto genera una mayor carga en las relaciones laborales de las mujeres ya que existe esa presión de superarse la una a la otra lo que vuelve el ambiente laboral en una competitividad permanente y así se debilita la capacidad de practicar relaciones sororas</p> <p>El hecho de hacer comparaciones entre mujeres genera una gran exigencia en ellas para superarse la una a la otra y alcanzar altos cargos o lograr reconocimientos, y se obstruye la celebración de logros individuales porque se perciben como amenaza y de creación de logros colectivos colaborativos porque siempre se busca sobre salir sobre la otra y así minimiza la valoración de las capacidades y habilidades de cada una.</p>
E7	<p>“No tengo una experiencia clara en este aspecto ya que actualmente no ejerzo mi profesión en una empresa como tal, pero en mi trayectoria laboral como trabajadora independiente en la asesoría de imagen reconozco que si existe la competencia en este medio aunque yo prefiero ver esto y asumirlo como motivación para crecer profesionalmente, que quede claro que no estoy romantizando que entre mujeres no haya rivalidad ya que en ocasiones pienso en cómo voy a llegar a tal punto o pienso porque esta mujer logro eso, y me cuestiono sobre eso pero nunca he tenido pensamiento de sabotear a otra mujer, y prefiero trabajar en mí.”</p>	<p>Aunque la entrevistada no ha trabajado en una empresa de manera formal, ha creado experiencia laboral trabajando de manera independiente como asesora de imagen y esto le ha permitido identificar la presencia de la rivalidad entre mujeres, sin embargo, ve esto como algo motivacional para crecer como profesional, pero hay que evitar caer en prácticas que denigren a la otra o genera esa competitividad negativa.</p> <p>La competencia entre mujeres esta tan marcada que aun fuera de una organización formal está presente, a pesar de esto se reconoce que la competencia se puede gestionar desde una ideología sorora para crecer individualmente,</p>

		pero sin lastimar, destruir o menospreciar a la otra.
E8	<p>“Es probable que las empresas, o por lo menos yo que trabajo en una empresa tan grande, yo creo que en una empresa pequeña puede ser muy distinto, pero yo que trabajo en una empresa tan grande, es muy probable que la empresa a propósito no fomente esas prácticas, o cono que no haga cosas para que esa sororidad pase.</p> <p>La voz a voz y el día a día lo que va haciendo que eso pase, por ejemplo, lo que les decía ahora se abre una vacante, entonces va a quedar o la que tenga más tiempo o la que haya hecho, entonces la que más le lamba al jefe, pues no sé, o peor. Esa vacante la abren, pero ya está ocupada porque que ya habían dicho quién iba a ser. Entonces siento que es más como el run del día a día y de las mismas personas, intentando generar como ese ese ambiente pelle que finalmente como que la empresa lo que les decía adrede, haga.</p> <p>Pues realmente el objetivo de las áreas de gestión humana en las empresas es precisamente todo lo contrario, o sea, como que haya un buen ambiente laboral, no sé qué fomentar eso, pero yo siento que esa rivalidad se genera más en el día a día, entonces se vive en una competencia siempre de quién va a ser la mejor, ¿quién se va a mostrar más entonces para que cuando se abre una vacante te tengan en cuenta. Yo nunca he sido amiga de eso realmente, pero, pero eso pasa demasiado, o sea, eso pasa en todas partes, también para mí es súper doloroso.</p> <p>Y de hecho, yo he caído en eso, mis amigas han caído en eso, que por ejemplo cuando ascienden a una pelada, que es espectacular, preciosa, uno, dice, porque la porque la ascendieron o sea porque de verdad super tesa o por otras cosas, y luego uno como que frena, yo no debería de estar pensando en eso, seguramente es porque se lo merece.”</p>	<p>Aunque muchas veces en las empresas directamente no se busque promover la competencia de manera intencional, las practicas indirectas que se crean dentro de esta generan rumores, comparaciones, favoritismos hacen que el ambiente laboral sea más competitivo y se impulsa la rivalidad entre mujeres, donde resalta la que se muestre más o la que supere a la otra para lograr asensos o reconocimientos en la organización.</p> <p>La entrevistada reconoce que en algún momento ha generado prejuicios en relación a otras mujeres que han logrado crecer dentro de las organizaciones y en ocasiones ha asociado esto a su belleza física, a sus conexiones o facilidades , luego ha podido hacer reflexiones de este tema y es consciente de que es un pensamiento sesgado y que probablemente llegaron ahí por sus méritos y se analiza como la cultura patriarcal no solo ha afectado a las mujeres limitando las prácticas de sororidad.</p> <p>Las prácticas de rivalidad entre mujeres surgen de dinámicas informales, de contextos sociales, de prejuicios sociales y comparaciones contantes que se normalizan a diario, por eso esta práctica no solo debe ser un cambio y una promoción dentro de las empresas sino también un trabajo de conciencia individual por parte de cada fémina que permita fortalecer la confianza entre ellas.</p>

<p>E9</p>	<p>“Yo creo que el hecho de que hay una falta de oportunidades laborales para las mujeres, pues eso hace que nuestro campo laboral se reduzca mucho más, en general a todas las mujeres. Entonces creo que es importante que las empresas tengan por lo menos unas políticas de género o de equidad de género.</p> <p>Pues, para hacerlo más equitativo, porque eso hace que, entre nosotras mismas, pues nos veamos como una competencia más grande.</p> <p>Creo también que en asuntos culturales donde se considere que de pronto una mujer no pueda tomar un tema de liderazgo o se tengan prejuicios por su emocionalidad o cosas así.</p> <p>Y ya de pronto la meritocracia, yo no lo he vivido tanto, pero, por ejemplo, hablando con mi abuelita, de sus experiencias, de su época, inclusive con mi mamá, que a veces la que se llevaba mejor con el jefe era la que tenía el mejor cargo, las ayudaban ascender.”</p>	<p>La entrevistada identifica las pocas oportunidades laborales que tienen las mujeres y esto hace que sus oportunidades de desarrollo profesional sean pocas y limitadas y así entre ellas se ven como competidoras no por una elección propia sino porque la estructura de la empresa hace que se forme esto cuando restringe su acceso a altos cargos,</p> <p>Por eso se señala la importancia de que las empresas implementan políticas de género y equidad para que así puedan garantizar oportunidades justas y minimizar la rivalidad, porque así mismo se identifica que aun seguimos sesgadas por los prejuicios culturales que relacionan a las mujeres con la emocionalidad lo cual es visto socialmente como un impedimento para que sean buenas lideres.</p> <p>Esto muestra que la rivalidad laboral entre mujeres no es meramente un fenómeno contemporáneo, sino que se debe a las estructuras históricas y culturales aún vigentes, el relato evidencia que la rivalidad entre mujeres en el trabajo es el producto de la existencia de estructuras desiguales (pocas oportunidades, escasa regulación de las políticas de equidad); pero también da cuenta de los prejuicios que se heredan. Esto reforzaría la necesidad de operar un cambio en las organizaciones mediante la introducción de políticas claras de género, pero a su vez nos obligaría a cuestionar todos los estigmas que determinan la existencia de dificultades que las mujeres encuentran para ejercer el liderazgo.</p>
<p>E10</p>	<p>“Siento que aquí lo desglosaría en 2 partes, una en las pocas oportunidades laborales para el femenino y otra en como los objetivos personas que tiene cada persona impulsan la rivalidad, y eso no depende tanto de la compañía.</p> <p>Sin embargo, hay veces donde es la otra persona o soy yo, y creo que eso también va ayudando a que haya una rivalidad cuando se siente que no hay espacio para una.”</p>	<p>Pocas oportunidades laborales para las mujeres lo cual hace que se restrinja el alcance de ser reconocidas y se genera la rivalidad, por otro lado, cada una tiene aspiraciones diferentes de manera individual que también pueden potenciar la rivalidad incluso más que el entorno de la empresa.</p> <p>El testimonio ofrece una mirada diferente ya que para ella la rivalidad no siempre se impone por la empresa sino de expectativas y metas individuales lo que causa comparaciones constantes.</p> <p>La falta de espacios dentro de la empresa genera la percepción de que no todas pueden brillar y eso</p>

		hace que la rivalidad se perpetue, debido a esto la importancia de que la organización proviene un trabajo colaborativo y reconozca méritos compartidos.
E11	<p>“A mí no me ha pasado, pero he escuchado algunos comentarios como "ah, no la más bonita era la que va a pasar", Entonces hay una competencia en el tema del físico o la que mejor relación tenga con “la parte gerencial, esa es la que va a pasar” lo veo como un tema de competencias o la que mejor tenga resultados, aunque es un equipo. Entonces dicen como "no, yo tengo que sobresalir porque de pronto van una bonificación más", por eso se presentan las discusiones entre mujeres.”</p>	<p>Persiste una competencia basada en el físico de las mujeres, se crea una idea la más bonita, o la que tiene mejores relaciones obtiene mayores beneficios que las otras y esto alimenta los estereotipos sociales y le quita capacidades y reconocimiento al trabajo profesional de la mujer.</p> <p>Muchas veces hay un reconocimiento individual por encima del trabajo en equipo, porque a pesar de que se hace el trabajo en conjunto las recompensas se otorgan a cada una lo que genera rivalidad y comparaciones constantes, y estas prácticas generan un ambiente de trabajo negativo, hace que las relaciones sea más tensionantes y que se imposibiliten las prácticas sororas y de apoyo entre mujeres.</p>
E12	<p>“En mi empresa actualmente no creo que ellos tengan algo puntual que fomente la rivalidad, yo creo que eso ya viene implantado en las expectativas sociales que de por sí ya uno como mujer sobre entiende que tiene que esforzarse más, tiene que trabajar más y tiene que dar más de sí mismo y pues eso hace lo que ya les he venido diciendo, que uno vea a otras mujeres como rivales y no como compañeras al principio.</p> <p>Para un hombre implícitamente (no porque lo diga ninguna empresa) ya de por sí al ser un gerente, nada más por tener el nombre, genera respeto, en cambio, uno como mujer sí te pueden llamar gerente, pero yo he tenido 1000 y un casos de empleados que me tratan Pues como nada, simplemente por ser mujer, sí, eso puede ser machismo, pero al momento en que yo me tengo que esforzar tanto más que otras personas es cuando yo empiezo a pensar en qué punto yo dejo de solo apoyarme en mí que de hecho, me causa mucho esfuerzo Poder impulsarme a mí misma, a que quiero impulsarnos a todas al mismo tiempo y quiero usar mis habilidades no solamente para impulsarme a mí como persona, sino a todo mi equipo de mujeres.”</p>	<p>La rivalidad entre las mujeres en ocasiones surge de lo que la sociedad espera de ellas, pues estas sienten que tienen que hacer más para que las tomen en serio. Esto provoca una serie de comparaciones que, a menudo, las lleva a entenderse como rivales. A su vez, existe una diferencia en la forma en que se percibe a un líder: al hombre se le respeta en virtud de que ocupa un puesto, pero la mujer tiene que demostrar su valía al ejercer el liderazgo y forjar su lugar. Las mujeres no solamente se ven sometidas a esas comparaciones; las diferencias en el liderazgo hacen que las mujeres sufran esas actitudes machistas que ignoran su autoridad.</p> <p>Se vive en una constante presión social y necesidad de demostrar y de trabajar más duro para que se reconozca su valor, esto conlleva a las mujeres a verse entre ella como rivales en lugar de aliadas. Los comportamientos discriminatorios intensifican la necesidad de demostrar su valía, incentivando la competencia en lugar de la solidaridad.</p> <p>Persiste desigualdad en el liderazgo; si un hombre es gerente, se le respeta de inmediato, mientras que la mujer tiene que ganarse primeramente el</p>

		<p>mérito del puesto y luego luchar por ese respeto con mayor intensidad por el hecho de ser mujer.</p> <p>Hay que pensar no solo en crecer individualmente sino en aliarnos entre nosotras y usar las habilidades que tenemos para ayudar al equipo.</p>
E13	<p>“Digamos que cuando no hay esa igualdad de oportunidades, cuando en una empresa hay el mismo cargo, la misma responsabilidad, la misma carga laboral, pero una recibe más y la otra recibe menos ya sea factor salarial, ya sea factor oportunidad de crecimiento, ya sea los beneficios que tenga la empresa, cuando se premia una persona y a la otra no, cuando se le reconoce a una por su trabajo y a la otra no, porque tienen la misma carga, tienen las mismas funciones, pero le reconocen más a una y a la otra, no o le reconocen a una y a la otra la critican, por ejemplo yo soy partidaria de que se felicita en público y se regaña en privado, que a una la feliciten en público y la otra la regañen en público eso también hace que exista esa esa competitividad. También cuando no hay liderazgos femeninos visibles. Me pasó que yo tenía una compañera, ella ya especialista y llevaba trabajando en el tema, pero a la empleadora no le caía muy bien, Entonces intentó crear esa rivalidad entre ella y yo, a mí me felicitaba, a mí me valoraba, me reconocía que estaba bien hecho y a ella no, a ella la regañaba, le recriminaba la criticaba aun teniendo ella experiencia y sabiendo también un poco más del tema que yo y pasaba el contrario únicamente por crear esa rivalidad, Nosotros no nos dejamos llevar, cuando caímos en cuenta de que lo que ella quería era crear un mal ambiente entre ella y yo, lo conversamos como: "pues está pasando esto, Estamos notando eso, ¿Decime qué quieres hacer? ¿Le quieres prestar atención o lo dejamos pasar y nos hacemos las locas para no tener esa rivalidad?" y eso hicimos, no le pusimos atención, nosotras seguíamos siendo compañeras y aparte nos volvimos amigas y la empleadora quedó loca porque no logró lo que quería”</p>	<p>Desigualdades en el reconocimiento y oportunidades entre funciones y oportunidades laborales, genera tensiones; en relación a factores como las recompensas obtenidas, diferencias de salarios, dar retroalimentación en público de algunas y criticas publicas dentro de la organización generan ambientes competitivos , pocos sanos y pocos sororos, también la falta de referentes femeninos en cargos importantes refuerza la idea de desigualdad, por eso es importante difundir y conversar sobre las dinamicas de este tipo que se perciben en la organización para transformarlas.</p>
E14	<p>“No, eso toca hacer un lavado de mentes, porque es que el tema más complejo en una organización es el cambio cultural, yo siento que es uno de los retos más complejos dentro</p>	<p>Hay poca representación femenina en los cargos estratégicos de la organización y se invisibiliza el trabajo que realizan las mujeres debido a las</p>

<p>de una organización, dímelo a mí que yo estaba trabajando, aparte de que eran solo hombres, generaciones que estaban a punto de ya pensionarse y llegar como mujer, como ingeniera con ideas nuevas no, era una cosa muy difícil, sobre todo por el cambio generacional, entonces, por eso te digo, para mí tiene que ser unas prácticas efectivas, pero impresionantes. Pero pues dentro de las ideas por ejemplo, no enfocarse en como lo mencionaba antes en los resultados individuales, siento que el tema colectivo es importante, que no se fomente esa rivalidad, sobre todo entre mujeres, y no solo entre mujeres, siento que en general, fomentar rivalidad no es sano y eso ayuda a que si no se tiene una mentalidad de rivalidad se hace más fácil el cambio, por ejemplo, también el tema de las políticas de equidad, donde se exijan porcentajes de mujeres en cargos estratégicos siento que es importante establecer ese tipo de cosas que también el equipo de trabajo no sea solamente hombres es muy complejo, sí, sobre todo como la falta de representación femenina y no solamente eso sino el liderazgo positivo, donde se vea un trabajo en equipo como mérito. Creo que esas prácticas son buenas.</p> <p>Entonces, sobre todo lo de la falta de de representación femenina en posiciones de poder, eso es clave porque pues uno no tiene como también una ventana a crecer porque sabe que todas las personas que van a estar en esos cargos probablemente sean hombres, lastimosamente otra cosa es que me parece muy pesado esa invisibilización del trabajo que hace la mujer, me está pasando en estos momentos, pues no así directamente pero yo trabajo ahorita como la única mujer que había en el equipo, hace poco contrataron a un hombre para ese cargo, en este caso me está pasando exactamente igual, la única mujer que está dentro del equipo en el área donde yo me desarrollo, es una chica de accounting, mujer contabilidad, entonces no tengo mucho contacto con mujeres, o sea, si hay, no puede decir que no hay mujeres trabajando, sí, hay mujeres trabajando, pero en en el rol donde yo me desenvuelvo que es un poco más estratégico, no tengo que contactarme con mujeres, El CEO contrató a este otro chico y los encargados de ventas. Desde que entró el nuevo chico se evidenció por parte de los de</p>	<p>estructuras generacionales que marcan la historia, esto hace que se dificulten las prácticas de sororidad y se fomente mayormente las prácticas de rivalidad femenina, existe una falta de políticas eficaces que promuevan la equidad de género y un liderazgo que sea positivo y se enfoque en generar un bienestar colectivo.</p> <p>El mayor reto que tienen las organizaciones hoy es reformar las estructuras y mentalidades que han sido socialmente infundadas en espacios dominados por hombres que impiden y se resisten a la inclusión de las mujeres en roles importantes dentro de las empresas</p> <p>Seguir fomentando prácticas que hagan que la rivalidad persista debido al énfasis en los resultados individuales aumenta esta competencia interna y, además influye en que como no hay muchas mujeres en cargos estratégicos no hay referentes para seguir femeninos en la organización, porque a pesar de que las mujeres obtengan esos logros en la empresa se invisibilizan y minimizan muchas veces lo que hace más evidente la desigualdad de género.</p> <p>Se deben crear esas políticas de equidad de género donde permitan la participación de las mujeres en estos cargos y se reconozca su trabajo para generar un ambiente más sororo</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	ventas, que solo se comunicaban con el nuevo chico, sí, teniendo en cuenta que yo he trabajado que yo he logrado, digamos indicadores muy buenos, por decirte la verdad, me han felicitado muchísimo dentro del trabajo me ha ido muy bien, he crecido dentro de la compañía sin embargo, este nuevo rol hizo invisibilizar todo ese trabajo que yo llevaba creando, entonces, ese tipo de cosas hace que se fomente, a mi parecer, sobre todo rivalidad, que no exista, pues obviamente sororidad porque no hay mujeres, entonces no hay posibilidad de que suceda y también pues es desmotivante bastante por ese lado.”	
E15	“Siento que no es la empresa como tal, sino las personas que trabajan en la empresa, pero puede que cuando se fomentan tanto los resultados individuales y no los grupales, también la falta de transparencia en los procesos, cuando hay falta de información uno puede pensar que hay muchas situaciones de rosca o de favoritismos”	La perspectiva de rivalidad que se tiene es de las dinámicas que tienen las personas individualmente y que no surgen directamente de la empresa, a pesar de esto las empresas fomentan la falta de transparencia en los procesos y priorizar los resultados individuales por encima de los grupales generan favoritismos que desenlazan a una rivalidad constante lo que debilita las prácticas de sororidad

Triangulación de la información

Dentro de las organizaciones se analizan y se observan ciertas prácticas que fomentan, y promueven las prácticas de competitividad y rivalidad entre las mujeres, ya sea de forma directa o indirecta. Se encuentra que la falta de reconocimiento colectivo, los procesos poco transparentes de ascenso, la escasez de oportunidades laborales para mujeres, la invisibilización de su trabajo y la prevalencia de estereotipos que asocian sus logros con la apariencia física o las relaciones personales son las prácticas más significativas que promueven un entorno poco amable, negativo y competitivo entre las mujeres. Es decir, que las prácticas de rivalidad entre mujeres no son propias ni inherentes de la naturalidad femenina, sino que están atravesadas por dinámicas sociales, culturales, y políticas que reproducen la desigualdad de género.

La falta de prácticas que promuevan el trabajo en equipo y la búsqueda de la individualización de las labores crean unas barreras en los modos relacionales entre las mujeres, en muchas empresas el trabajo individual es premiado por encima del colectivo, incluso cuando los resultados hacen parte de unos esfuerzos grupales, hay una tendencia a buscar un único protagonista, lo que puede generar que la competitividad, y por tanto la rivalidad hagan parte del día a día en las dinámicas organizacionales. “En el ámbito laboral, donde las diferencias de género ya imponen un sinfín de dificultades, la rivalidad entre mujeres es palpable. Esta se manifiesta, por ejemplo, en el menosprecio de los logros o capacidades y en la desacreditación mutua” (Castañeda Burciaga, 2025, p. 4

La escasez de oportunidades laborales, de crecimiento y de puestos de liderazgo en mujeres se vuelve otro de los aspectos identificados en los relatos, que lleva a la percepción de que los espacios disponibles están restringidos y limitados a unos pocos, y por tanto, es responsabilidad de cada mujer llegar a esos espacios, ganárselos, alcanzarlos y sobresalir por encima de las otras, generando lo que algunas autoras han denominado la *enemistad genérica* entre mujeres. Lagarde y de los Ríos (2012) explica que estas prácticas de exclusión estructural refuerzan la idea de que solo una mujer puede ocupar un lugar relevante, obligando a competir en lugar de colaborar.

Los favoritismos, el nepotismo y los privilegios siguen siendo prácticas que se experimentan con frecuencia en las empresas, reforzando prejuicios muy comunes sobre las capacidades laborales y académicas de las mujeres, alimentando estigmas sobre las posibles causales de un ascenso laboral. Castañeda, 2025, explica lo siguiente,

Comencé a ser consciente de las relaciones entre mis iguales cuando estas afectaron mi experiencia como mujer, persona y trabajadora. Por ejemplo, al tener que justificar mi progreso laboral basándome en méritos propios, esfuerzo y dedicación; o al acreditar la legitimidad de mis amistades con hombres (Castañeda, 2025, p. 7)

A sí mismo, la construcción de redes de apoyo se ve limitada por la ausencia de mujeres en cargos altos y representativos, así como también se percibe una invisibilización de las labores realizadas por mujeres. Dentro de los relatos se reconoce la que genera no ver representadas sus trayectorias en posiciones de poder y/o liderazgo, lo cual intensifica la sensación de aislamiento y competencia. Como señala Cardoza (2021), la sororidad implica y es un compromiso activo de reconocimiento mutuo, las alianzas que son creadas y el permitirse cruzar las diferencias permite hacer frente a las diferencias impuestas por los sistemas patriarcales. Sin referentes y sin visibilidad, se pierde la posibilidad de inspirar y sostener redes que fortalezcan el empoderamiento colectivo.

El machismo cultural es otra de las barreras que se ven impuestas en las empresas actuales, al cuestionar la autoridad de las mujeres líderes, promueve indirectamente la rivalidad, ya que las mujeres deben buscar credibilidad en sus acciones y sus relatos, lo que muchas veces conlleva a esforzarse el doble, mientras que por el contrario a los hombres se les otorga respeto automático en posiciones de mando. Es decir, en un sistema donde a las mujeres se les exige más, y su credibilidad constantemente se ve cuestionada, no solo se compite por oportunidades sino también por legitimidad simbólica. Castañeda (2025) advierte que el reto del ámbito laboral es propiciar la sororidad como estrategia de resistencia frente a estas dinámicas, de manera que las mujeres puedan “celebrar los triunfos de nuestras iguales desde el reconocimiento de sus diferencias” (p. 4). Esto supone transformar no solo la cultura organizacional, sino también los imaginarios que sostienen la desigualdad.

Las prácticas empresariales donde la rivalidad femenina están profundamente vinculada a dinámicas estructurales de exclusión, favoritismo e invisibilización. Por tanto, este no debe ser comprendido como un problema interpersonal, la competencia entre mujeres es producto de condiciones organizacionales que reproducen la desigualdad de género. Frente a ello, la sororidad se erige como una práctica ética y política que desafía dichas estructuras, entendiendo que,

“Un elemento central en la construcción de la amistad política, es el despojo de la animadversión a la otra, de las envidias y de las rivalidades, y el mantener presente que es necesario trabajarlas, desmenuzarlas y estar atentas, para que no vuelvan a aparecer como parte del mandato histórico de la enemistad entre mujeres y la misoginia internalizada” (Gavióla, 2018, p. 9).

Se explica como las estructuras organizacionales siguen fomentando y reproduciendo dinámicas de competitividad, favoritismo e invisibilización del trabajo y los logros colectivos, reforzando los prejuicios de género, y limitando la sororidad. Las entrevistadas E1, E2, E3, E4 sostienen que los logros individuales son premiados por encima de los colectivos, así como también persisten privilegios relacionados con la apariencia, los lazos familiares, generando rivalidad y desconfianza. Además, señalan que en ciertas situaciones las mujeres en cargos directivos pueden reproducir prácticas de exclusión.

Por otro lado, E5 explica que la claridad en los diferentes procesos internos reduce tensiones, así como también la transparencia en los procesos de ascenso promueven la igualdad y la colaboración. Sin embargo, E6, E7, E8 resaltan que los rumores, la comparación, y los prejuicios alimentan la enemistad femenina, incluso cuando son dinámicas que se dan de forma explícita.

A su vez, E9, E10 y E12 expresan que las mujeres deben esforzarse más que los hombres para validar su liderazgo, así como también para ser reconocidas internamente en la organización ya se por otros hombres o mujeres.

Mientras que E11 y E13 destacan la inequidad salarial y la falta de reconocimiento como factores de competencia negativa. E14 y E15 dan cuenta de que las dificultades están relacionadas con los sesgos y diferencias generacionales, al estar atravesadas por otras dinámicas de acción, que, indiscutiblemente lleven a las mujeres a rivalizar, dificultando el acceso a otras mujeres a roles estratégicos y representativos dentro de la organización.

Se puede concluir que hay experiencias de colaboración, apoyo mutuo, solidaridad que posibilitan transformaciones dentro de la organización, construyendo entornos más justos e inclusivos, reconociendo también que la rivalidad es construida y fomentada por las estructuras internas de las organizaciones, y está relacionada con la cultura y clima organizacional.

Objetivos específico 3: <i>Analizar cómo factores como la raza, la etnia, la orientación sexual, la identidad de género y la clase social influyen con las experiencias de sororidad de las mujeres millennials en el trabajo.</i>		
Pregunta 6 Desde tu experiencia, ¿crees que los factores demográficos facilitan o dificultan las prácticas de sororidad entre las mujeres?		
E*	Fragmentos Textuales de las Entrevistas (Exploración)	Aspectos Significativos y Análisis (Focalización)
E1	<p>“La generación boomer y la millennial tienen pensamientos totalmente diferentes y formas de hacer las cosas muy diferentes, entonces por ejemplo ahí yo creo que ya hay un factor demográfico, otro factor es el contexto, que es lo he estado repitiendo tanto en varias preguntas. Pero el contexto en el que vos creces es también super importante, te va definiendo como persona, te va definiendo tus ideologías, entonces también creo que eso influye.</p> <p>Por ejemplo, mi jefe de directo es una señora un poco mayor tiene casi 40 años, Marcela ella tiene otros pensamientos, tiene otras ideologías, por ejemplo, en el caso laboral. Entonces si uno le va a decir como algo sobre me está pasando esto o tengo esto, entonces ella dice como bueno, si lo tengo que entender, pero es un poco más reacia a ciertos cambios o ciertas opiniones, pues tiene un poco más de edad, no sé si suene muy feo, pero siento que ya cuando se tiene una cierta edad avanzada, se nos hace más difícil desaprender ciertas cosas. Marcela es jefe, sí, pero siento que se adueñó de tus logros, es como que a medida de que tú vas haciendo las cosas y que otro las va notando, pero por ejemplo ella no, y me imagino que también es por sus ideales, por donde creció, todo su contexto influye demasiado en tus comportamientos y más en este caso que es en el comportamiento, pues como de la solidaridad</p>	<p>Hay factores generacionales que dificultan las prácticas de sororidad y el relacionamiento entre mujeres; la generación millennial tiene conceptos diferentes en cuanto a las relaciones entre mujeres, lo que facilita la aceptación de otras mujeres, sus logros, cualidades, etc., sin embargo, hay otras generaciones que crecieron bajo los preceptos de la rivalidad y competencia, siendo difícil aceptar las cualidades, capacidades, y logros de la otra.</p> <p>A su vez, el contexto en el que crecen y se desarrollan las mujeres también dicta los parámetros de comportamiento e interacción al definir ideologías políticas, sociales culturales y modos de relacionamiento.</p> <p>Las practicas, comportamientos y modos relacionales aprendidos a lo largo de los años en el mundo laboral dictan patrones de comportamiento actuales, que, si bien ya no son practicados o han sido cuestionados por la dureza de sus prácticas, el hecho de crecer y vivir gran parte de la vida laboral bajo estas condiciones dificulta el cambio, y por tanto que ciertas conductas puedan ser aprendidas y desaprendidas.</p>

	laboral, hay unas que definitivamente sí encuentra uno un apoyo en ciertas cosas, pero en otras que de verdad es muy difícil quitar ciertas prácticas.”	
E2	<p>“Si, la diferencia de edad, la formación, la clase social, la identidad de género, la orientación sexual siento que todo eso puede generar barreras sino se abordan con conciencia, porque la sororidad tiene que ver con incluir y respetar las diferencias sin pretender nada.</p> <p>Creo que esto va muy de la mano con la personalidad y la educación, si no soy humilde y no valoro y respeto lo que la otra persona está haciendo y que lo hace con tanto esfuerzo, me va a costar mucho construir ese tipo de relaciones con otras mujeres en cualquier parte, sobre todo en la empresa, que es donde uno permanece más tiempo.”</p>	<p>Los factores demográficos, así como las ideologías políticas, sociales, culturales, se presentan como una barrera relacional entre las mujeres si no son abordados de forma correcta, si la diferencia no es reconocida y aceptada como parte de la cotidianidad humana, lo que podría entrar a generar rivalidad en vez de sororidad.</p> <p>La educación y los aspectos intrínsecos de la personalidad facilitan o dificultan las prácticas de sororidad laboral, donde resulta clave y fundamental construir relaciones basadas en el apoyo y el respeto. Es decir que, los factores demográficos por los cuales cada mujer esta atravesada van a facilitar o dificultar estas relaciones.</p>
E3	<p>“A ver, de entrada te digo que no, siento que no, pensando bien en lo que veo si y no, pueden que estos aspectos sociodemográfico tengan que ver pero al mismo tiempo siento que no, no por tema de sororidad o por fraternidad sino que siento que esto es algo general, como de los seres humanos, a uno lo diferente sí le genera como cierto cuidado, pero porque es desconocido, entonces es como que ay, no sé, si este de acuerdo, no sé si comparto mis mismos valores, mis mismos gustos, pero de acuerdo con mi experiencia no debería afectar, No es algo exclusivo de las mujeres, sino de la sociedad. Obviamente las mujeres vivimos en esa misma sociedad, y eso se puede ver permeado en nosotras, pero es más un tema de sesgos, de miedos y de lo desconocido. Es decir, no creo que sea un aspecto que afecte directamente las relaciones entre mujeres, sino que es algo que afecta las relaciones humanas en general.”</p>	<p>Se resalta que los aspectos sociodemográficos no son determinantes en las practicas sororas, sino que hacen parte de una condición más amplia ligada a los modos relacionales de la condición humana en general. La diferencia, lo desconocido, generan una reacción de cuidado y prevención, no necesariamente por el hecho de ser mujeres, sino porque los seres humanos tienden a desconfiar de aquello que no comparten en términos de valores, experiencias o afinidades.</p> <p>Desde lo expuesto en este relato, no es un rasgo exclusivo de las relaciones y dinámicas entre mujeres, sino de un reflejo de la forma en que funciona la sociedad.</p>
E4	<p>“Sí, totalmente, ya que sobre todo el capital cultural cambia, entonces yo creo que de tener acceso al capital social y al capital cultural donde conozcan o hable de sororidad permite acceder al conocimiento sobre sororidad, sobre feminismos y te ponen inevitablemente en una posición diferente de comprensión y eso es algo, pues que se podría investigar, si uno no tiene acceso a eso nunca no va a saber ni siquiera que</p>	<p>Se resalta la importancia del capital cultural y social, es decir, que el conocimiento da la posibilidad de acceder a recursos más complejos, que precisamente hablen de la sororidad. El acceso a espacios de formación, conversaciones sobre feminismo y conocimiento crítico permiten situarse en una posición distinta frente a la comprensión de las relaciones entre mujeres,</p>

	<p>es la sonoridad, uno lo puede intuir y vivir desde la intuición, pero es que estamos en una sociedad que es patriarcal.</p> <p>O sea, tú cómo vas a intuir la sororidad cuando el mundo te está diciendo que el hombre está por encima, que la mujer, si se viste de una manera está mal vista, porque si esto todavía pasa, que tú ves los ejercicios de poder en el mundo y pues casi todos los líderes mundiales son hombres, entonces, como que es algo muy difícil de intuir. Entonces yo creo que se tiene que acceder a estos conceptos y sobre eso van a generar esos vínculos y esos datos.”</p>	<p>facilitando tener comprensiones más amplias y complejas sobre los temas que hoy son relevantes en el feminismo.</p> <p>Si bien se reconoce que hay formas intuitivas de relacionarse entre mujeres donde se practique la sororidad, y se lleven a cabo dinámicas diferentes a las que cultural y socialmente se ha enseñado y practicado, estas se pueden ver limitadas por la falta de conocimiento e indagación ya que en una sociedad patriarcal donde la desigualdad y los liderazgos masculinos toman el protagonismo, resulta complejo intuir la sororidad sin mediaciones culturales.</p> <p>Acceder a los conocimientos sobre prácticas y posturas feministas resulta fundamental para construir posturas críticas frente a las realidades femeninas</p>
E5	<p>“Sí, influye muchísimo la edad, el nivel socioeconómico, la formación académica, incluso la cultura de dónde venimos puedes marcar diferencia. Por ejemplo, en el nivel socioeconómico, puede haber mucho de que no me voy a juntar con esta persona o la voy a mirar por decir por debajo del ojo porque no está a mi nivel, entonces no me interesa ayudarla o apoyarla, o me da igual lo que pase con esta persona por decirlo así, por otro lado, la educación, pues si es una educación bien implementada, si se está orientando de manera correcta, así puede influir en que crezca la sororidad entre las mujeres.”</p>	<p>Los factores sociodemográficos tienen una influencia directa en la clase de relaciones que construimos con otras mujeres y pueden facilitar la rivalidad, la competitividad, entre otros., ya que los estereotipos pueden empezar a crear prejuicios y predisponer las relaciones entre mujeres.</p>
E6	<p>“Yo creo que va más allá de esos de esos factores demográficos. Creo que es como algo más como el ser, es algo de cada persona como tal y de cómo se ha tenido que enfrentar a las realidades. Creo que va más allá de un estrato, de una formación, de dónde vengo, es como más de lo que yo soy y lo que decido hacer con esas cosas que me pasaron, entonces creo que no influye tanto.”</p>	<p>Más allá de asociar la sororidad con factores sociodemográficos se afirma que esta tiene relación directa con el ser individual, y la forma en que cada mujer afronta su realidad; por tanto, son las vivencias personales y la forma de afrontar las mismas las que marcan la forma en que se relacionan unas mujeres con otras.</p> <p>Por tanto, acá la sororidad se refleja y percibe como una decisión consciente basada en las experiencias inter e intrapersonales de la mujer, y que, aunque haya una influencia de las vivencias sociales y culturales, es elección de cada mujer como interpreta y manifiesta esas experiencias.</p>

E7	<p>“Sí, pienso mucho en la estratificación se me viene eso como primer punto a la cabeza, pues porque siento que nosotras hemos crecido con unos privilegios diferentes y quizá en la crianza se den mayormente estos temas como algo cotidiano que quizá otras personas no tengan acceso a esos privilegios y vean esa rivalidad como algo más cotidiano, , incluso alimentada por modelos culturales como la televisión o programas de entretenimiento, y sentir que al no crecer con los mismos privilegios que otras se desarrolle esa envidia de querer tener esa vida y destacar mayormente”</p>	<p>Los factores sociodemográficos si tienen una influencia en los modos relacionales entre las mujeres, sobre todo aquellos relacionados con las diferencias socioeconómicas, mientras algunas mujeres son criadas y crecen mayor acceso al conocimiento, oportunidades y con modelos que fomentan la sororidad, otras pueden experimentar un entorno donde la rivalidad se naturaliza, alimentada por referentes culturales como la televisión o el entretenimiento.</p>
E8	<p>“Yo creo que sí. Pues todos trabajamos porque necesitamos plata, cierto, pero obviamente, por ejemplo, si yo mañana me quedo sin trabajo no voy a pasar hambre. Hay personas que sí, o sea, hay personas que literalmente, si no trabajan no tienen como subsistir. Yo siento que en esos casos se puede ver como más evidente la rivalidad, porque es como yo tengo que hacer lo imposible para que a mí no me saquen de acá, para que me asciendan, para poder sobresalir, porque de eso depende mi vida y mi existencia, y además siento que también muchas veces esas personas viven en piloto automático y no, no han hecho como un trabajo personal, de decir o sea, yo puedo ser amiga de otras mujeres y no va a pasar nada y eso no va a significar que me va a quitar el puesto que me va a quitar el trabajo que entonces yo no voy a poder crecer.</p> <p>Creo que podría pasar, que, por ejemplo, si en un grupo de mujeres entra otra persona que de pronto está en una situación distinta, pues como que tiene un contexto diferente, eso también podría dificultar tanto porque esa persona que entra dice como de entrada como que yo aquí no encajo o también podría pasar que eso ya no sería seguridad, que las otras personas digan cómo hay esta, esta pelada nueva que pues como que nada que ver. O sea, ahí podría ser como por ambos lados, pero yo digo que sí influye.”</p>	<p>Las condiciones socioeconómicas pueden debilitar los lazos de sororidad, ya que dependiendo de la posición económica en que se encuentre cada mujer la rivalidad y competitividad pueden ser más evidentes, sobre todo para aquellas que dependen totalmente de los ingresos que genera el trabajo, siendo estas actitudes un recurso de supervivencia y conservación de las condiciones laborales, es decir que, las diferencias en los contextos sociales pueden crear brechas en las relaciones sanas entre mujeres.</p> <p>Por tanto, los factores socioeconómicos influyen en la construcción de relaciones basadas en la confianza, haciendo de la sororidad un reto en ambientes donde la competencia por estabilidad y reconocimiento es más intensa.</p>
E9	<p>“Pues yo creo que sí, por ejemplo, el tema como la clase social, el estrato, algún origen étnico, si es indígena, si es afro y los contextos de las personas sí influyen en que haya solidaridad. Por ejemplo, una mujer de escasos recursos o que sea indígena,</p>	<p>Los factores sociodemográficos como el origen, las clases sociales, los aspectos culturales y étnicos influyen en la forma en que se materializa la sororidad.</p>

	<p>muy probablemente no tenga, no sé cómo decirlo, como el mismo nivel de sororidad, que de pronto una persona que ha tenido como más oportunidades en la vida y que pues ha tenido experiencias diferentes, de pronto es una persona que no ha sido maltratada que no ha perdido esa confianza en las personas ha visto.</p> <p>Es decir que una persona con experiencias de vida diferentes puede que no sea como tan empática con otras personas que una persona que una ha estado mucho mejor que no ha sufrido tanto, por decirlo así.”</p>	<p>Una mujer cuyo contexto a estado atravesado por la vulnerabilidad y/o ha enfrentado situación de exclusión, sin tener la posibilidad de vivir la sororidad puede desarrollar una visión distinta frente a las relaciones sororas, porque en muchos casos ha priorizado la supervivencia sobre el apoyo mutuo, o porque la confianza en otras mujeres es inexistente.</p> <p>Es decir, que no se trata únicamente de las diferencias de estratos o factores económicos, sino que, está directamente relacionado con las experiencias y vivencias que las diferentes poblaciones de diferentes muchos sociales, económicos, y políticos han vivido ya que estas mismas marcan la forma en que se crean lazos basados en la empatía y/o la confianza.</p> <p>Por tanto, la sororidad no es un acto y decisión individual, sino que está atravesada por las desigualdades estructurales y las realidades sociales de cada mujer.</p>
<p>E10</p>	<p>“Siento que no necesito un nivel de escolaridad, no necesito dinero, no necesito ser de alguna parte para darme cuenta de que puedo ayudar a otra persona, y aunque dentro de mi linaje o cultura la ayuda no sea una práctica recurrente no quiere decir que yo no tenga un despertar de consciencia y busque ayudar y apoyar a otras mujeres. No se trata de los factores demográficos, sino del desarrollo de cada persona”</p>	<p>Según lo expresado, los factores sociodemográficos no tienen influencia en los modos relaciones de algunas mujeres con otras, todo está relacionado con las vivencias y formas relacionales en que una mujer percibe el entorno, es una decisión personal que permite o no reconocer la importancia de apoyar y acompañar a otras mujeres, incluso cuando la cultura o el entorno no promuevan esa práctica de forma habitual.</p>
<p>E11</p>	<p>“Eso depende el ámbito o con las personas que uno se relacione, no falta las mujeres que dicen: "son de por allá de quien sabe dónde no nos juntemos con esa", porque se ha presentado, pues no solamente a nivel laboral, sino también externo, como quién es de otro estrato o no tiene el misma el nivel económico que otros, yo he visto que pasa más que todo por el tema del nivel económico o por la manera que se visten.</p> <p>No, a mí nunca me ha pasado, pero por ejemplo en un momento llegué de tener un grupo de amigas e incluimos a una persona y decían comentarios como "Ah, no, es que esa ni profesional es" o también "no es que ella se viste muy mal, es porque vive por allá en un barrio como popular." Y cosas malucas, claro, como yo nunca he sido así”</p>	<p>Los prejuicios sociales asociados a las condiciones sociales, económicas, culturales, la forma de vestir, el lugar de procedencia tiene una influencia en los vinculos que pueden crearse entre las mujeres, donde las actitudes, comportamientos, comentarios excluyentes y despectivos pueden prevalecer en estas relaciones, dificultando las prácticas de sororidad.</p> <p>La estratificación y condiciones sociales se vuelve una barrera simbólica que dificulta la construcción de vinculos solidarios, respondiendo entonces, a sesgos sociales y culturales que protagonizan practicas relacionales negativas basadas en la crítica, la rivalidad y la competencia.</p>

<p>E12</p>	<p>“Totalmente las dificultan, porque esta ese tema de la rivalidad o como esa pared entre nosotras de competitividad que como les he venido diciendo siento que está demasiado latente entre mujeres específicamente. Yo siento que ya la competencia ni siquiera es contra los hombres, sino entre nosotras mismas.</p> <p>Bueno, te voy a poner un ejemplo con una amiga, cuando yo comencé a trabajar con mi amiga, ella tenía mucho nivel de conocimiento y volvemos al tema de la competitividad cuando yo vi que ella tenía tanto, nivel que yo quería pisarla literal, o sea, yo quería poder ser mejor, poder siempre avanzar más y no me pasaba con otro compañero de trabajo, él también era muy bueno, pero mi competencia no era hacia él, sino hacia la persona de mí mismo género, luego mi amiga y yo nos fuimos conociendo y la competitividad desapareció totalmente luego aprendí a poder a adquirir ese conocimiento, pero más a modo de colaboración y no a modo de que yo tengo que ser mejor que tú, eso nos lleva muchísimo el tema de que uno sí o sí tiene que tener algún tipo de conexión para que empiece la sororidad. O, por ejemplo, el tema que les decía de las jefas entre jefas, cuando tú eres mujer y eres jefa, normalmente tiendes a querer demostrar mucho tu posición en base a la autoridad. Precisamente porque tú sientes que las personas no te respetan simplemente porque eres jefa, sino que tú tienes que, de alguna forma demostrar que te lo mereces, y eso hace que cuando eres jefa con tu personal, que es de tu mismo sexo, quizás tú eres más exigente y estás más encima o cómo tratas de ser un poco más humillativa, Eso me ha pasado muchísimo, con demasiadas jefas que de verdad nunca me ha pasado con un hombre. Los hombres más bien te tratan de apoyar.”</p>	<p>Se resalta como los aspectos sociodemográficos dificultan y entorpecen las relaciones sororas entre las mujeres, donde la rivalidad y competitividad son obstáculos para alcanzar la sororidad.</p> <p>Las prácticas de competitividad son percibidas como propias, dando a entender que al inicio de ciertos vinculos con otras mismas mujeres la competitividad ha estado presente como una forma de resaltar sus cualidades, mientras que con otros hombres esto no sucede.</p> <p>Se explica entonces, como muchas mujeres en posiciones de liderazgo creen tener la necesidad y el reto de legitimar su autoridad en entornos patriarcales, lo que en ocasiones genera tratos más fuertes, atravesados por la humillación y la rivalidad con otras mujeres.</p> <p>Sucede entonces que, al no ser o sentirse reconocidas, deben demostrar constantemente sus capacidades, generando dinámicas de poder que pueden quebrantar la solidaridad femenina.</p>
<p>E13</p>	<p>“Dificultan, por lo que les conté ahorita, o sea, la brecha en edad con mi ex empleadora era bastante grande, entonces ella venía con un chip totalmente diferente con el que yo vengo, la clase social también afecta un montón, también la misma orientación sexual cree esas limitaciones o esas barreras.</p> <p>Entonces sí, Pienso que esos factores pueden dificultar las prácticas de sororidad entre las mujeres.”</p>	<p>Barreras generacionales, las clases sociales, la orientación sexual afectan y limitan las relaciones de sororidad entre mujeres; las diferencias sociales, económicas, políticas y culturales pueden crear divisiones y barreras en los modos relacionales entre las mujeres.</p>
<p>E14</p>	<p>“Claro, como lo mencioné ahorita, el simple hecho de entre un posgrado y un pregrado pues no es mucho si lo evidencié hace poco, pues es, es complejo, ahora imagínate una persona que sea de de otra clase social que</p>	<p>Hay factores sociodemográficos como la edad, la clase social, la orientación sexual que dificultan las relaciones entre mujeres; siendo las tensiones generacionales unas de las más</p>

<p>tenga otra edad eso de, por ejemplo, de mujeres de generaciones mayores tienen creencias un poco más tradicionales, entonces eso va a generar choques, las jóvenes de pronto estamos buscando un poco más de autonomía, más flexibilidad laboral, y eso está mal visto a los ojos de las generaciones mayores entonces eso dificulta para mí la empatía y el trabajo en conjunto, entonces eso se va creando, a mi parecer, envidia como hay estas nuevas generaciones quieren todo flexible, quieren todo más fácil y pues eso no permite que haya facilidad de este tema de prácticas de sororidad, entonces eso por un lado, también el tema de la orientación sexual si le añadimos aparte el tema de las diferencias generacionales, pues es ahí se va a ver un choque grandísimo, pues se pueden hacer ese tipo de choques porque no hay conciencia, diversidad y eso hace que de pronto se puedan ver excluidas o invalidadas, o sea, como por una persona ser, no sé bisexual o lesbiana, dicen que no son aptas para cargos o roles importantes, eso también se puede evidenciar entonces es como que ese tipo de factores demográficos sí dificultan también hay unos que facilitan, pues ya que lo mencionaste, por ejemplo, hay casos en que digamos sí hay diferencia de edad, no tanta, pero cuando uno tiene digamos experiencias compartidas similares, digamos, puede ser una madre, pero hay una chica que es muy joven y le recuerda, no sé a su hija o algo así porque pues me ha pasado en la universidad, entonces eso crea como un vínculo bonito de apoyo donde te recogen, te dan abracito, uno se siente como con amor que "mira, haga eso, haz esto, así" te recomiendan cosas, porque eso me pasó en la universidad ese tipo de cosas chéveres cuando uno tiene como ese tipo de situaciones similares bien, hay empresas que sí utilizan la diversidad como fortaleza, que me parece que es importante hacerlo, pero no todas, Yo estaba en muy pocas oportunidades de eso, pero las mujeres se unen, hay un reconocimiento dentro de sus diferencias.</p>	<p>recurrentes al dificultar las relaciones donde mujeres mayores con perspectivas más tradicionales suelen enfrentarse con las más jóvenes, que buscan mayor autonomía y flexibilidad laboral, generando percepciones de envidia o juicios negativos. A su vez, la falta de reconocimiento sobre la diversidad sexual supone un gran reto, al excluir a aquellas mujeres de la comunidad LGTBQ+.</p> <p>Es importante tener en cuenta que también se resaltan aquellos factores que facilitan la sororidad, como las experiencias compartidas que generan vínculos de empatía y cuidado, por ejemplo, relaciones intergeneracionales donde una mujer mayor puede brindar acompañamiento y consejos a una más joven.</p> <p>La diversidad también es considerada una fortaleza, lo que permite que las diferencias se conviertan en un elemento de unión y apoyo mutuo. Esto evidencia que la sororidad no se da automáticamente, sino que depende tanto de los prejuicios sociales que fragmentan como de los entornos que fomentan el reconocimiento y la colaboración entre mujeres.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Antes parece como chévere ese tipo de diferencias”	
E15	“Yo creo que sí, pero es porque los factores demográficos es lo primero que uno puede entrar a juzgar, como “ay ella está muy pequeña ¿que ha hecho para llegar hasta allá siento tan pequeña?”, por eso empiezan los prejuicios cuando uno habla desde el desconocimiento luego cuando se toma el tiempo de conocer más a las personas ya estos factores no importan”	Los factores sociodemográficos son los más susceptibles a ser comparados, y criticados por otras mujeres, suele ser esa ventana por la que se juzga a la otra, incluso cuando se parte del desconocimiento y el prejuicio, reconociendo que una vez hay un acercamiento con la otra mujer, estos factores no son relevantes ni importantes.

Triangulación de la información

Esta tabla muestra cómo factores demográficos como la edad, la clase social, la preferencia sexual, la identificación de género y el grupo étnico afectan las experiencias de sororidad de mujeres millennials en el trabajo. Las historias demuestran que estas diferencias pueden ser obstáculos que provocan competencia y rechazo, o bien oportunidades para aceptar la variedad y crear lazos de apoyo. La sororidad no surge de forma independiente, sino que está influenciada por la manera en que se abordan estas disparidades en contextos afectados por desigualdades a lo largo de la historia. Uno de los puntos más claros es la edad de las chicas. Muchas mencionan que, aunque las chicas jóvenes suelen aplaudir los éxitos y virtudes de las otras, las mujeres mayores repiten modos de envidia y lucha que se desenlazan de lugares donde los hombres son más dueños. Así, En este sentido, Lagarde y de los Ríos (2012) sostienen que “las mujeres viven enormes dificultades para identificarse entre ellas” debido a la interiorización de prácticas de enemistad genérica (p. 472). No obstante, los resultados también indican que las conexiones entre diferentes generaciones pueden convertirse en entornos de apoyo si se basan en la empatía y en vivencias en común, mostrando así que es posible dar un nuevo significado a las diferencias. Esto se articula con lo planteado por Bacci (2020), quien recuerda que “los ecos entre espacios en un mundo que se pretende global, o entre generaciones, permiten imaginar de otro modo coaliciones entre diferentes luchas y generaciones” (p. 5).” Esta afirmación coincide con la percepción de las entrevistadas sobre la necesidad de transformar la rivalidad en alianzas intergeneracionales.

En este contexto, Lagarde y de los Ríos (2012) argumentan que “las mujeres enfrentan grandes retos para reconocerse entre sí” debido a la adopción de actitudes de hostilidad basada en el género (p. 472). No obstante, los resultados también indican que las relaciones entre generaciones pueden convertirse en espacios de apoyo al estar basadas en la empatía y en experiencias comunes, lo que muestra que es posible revalorizar las diferencias. Esto se puede articular con lo que propone Bacci (2020), quien recuerda que “los ecos entre espacios en un mundo que se pretende global, o entre generaciones, permiten imaginar de otra manera coaliciones entre distintas luchas y generaciones” (p.5). Esta afirmación se alinea con la visión de las entrevistadas sobre la necesidad de convertir la competencia en colaboraciones entre generaciones.

Otro elemento común es la influencia de la clase social y las finanzas. Estos descubrimientos nos ayudan a mostrar que cuando las mujeres tienen problemas con su trabajo, la lucha por sobrevivir se vuelve más fuerte, haciendo más difícil establecer conexiones solidarias. Esto se relaciona con lo que dicen Ayala y Hernández (2012), quienes explican que la violencia simbólica se repite en la vida diaria por medio de estereotipos y desigualdades que afectan las relaciones. Aquí, la falta de recursos permite que surja un lugar bueno para la lucha, porque las mujeres sienten que deben pelear por los pocos lugares que hay.

De modo adicional, tener acceso al capital cultural también aparece como un punto importante. Aquellas mujeres con mayores posibilidades de educación acceso a ideas feministas muestran un

entendimiento más grande de la solidaridad, Mientras aquellos que no han interactuado con estas nociones tienden a seguir patrones de competencia. La sororidad, según Cardoza (2021), es una elección consciente para "dejar de lado las diferencias y crear una comunidad de mujeres" con el fin de alcanzar vidas más plenas y satisfactorias (p. 7) Esta perspectiva está vinculada con lo que Gaviola y Korol (2018) han dicho, en el sentido de que "la amistad política entre mujeres es una manera de pensar colectivamente" (p. 2). Esto coincide con las narrativas que subrayan la importancia de acceder a discursos feministas para promover vínculos solidarios.

Los hallazgos también muestran cómo la identidad de género y la orientación sexual impactan en el establecimiento de relaciones. En algunos casos, las mujeres de la comunidad LGBTQ+ han experimentado marginación y prejuicios, lo que ha debilitado su capacidad para construir redes de apoyo. Este hallazgo coincide con lo que destacaron Lagarde y de los Ríos (2006), quienes afirman que el patriarcado ha creado sistemas de discriminación que fragmentan las alianzas entre mujeres. En este contexto, la sororidad surge como un desafío político que busca reconocer la diversidad y crear vínculos basados en la inclusión. Como afirman Solyszko y Gargallo, «las mujeres aportaron sus experiencias a la creación de conocimiento científico, abriendo así el camino a otras formas de conocimiento más inclusivas, pluralistas y comprometidas con la justicia social» (Solyszko, 2021; Gargallo, 2008) lo que resalta la necesidad de una sororidad interseccional que incluya voces diversas.

Sin embargo, este testimonio nos muestra que, a pesar de las diferencias demográficas, hay mujeres que perciben la hermandad como una elección personal, basada en su capacidad de empatía y su disposición a reconocer el valor de los demás. Este descubrimiento está de acuerdo con la tesis de Castañeda (2025), que sostiene que el desafío de la hermandad en el entorno laboral consiste en conmemorar los logros de nuestras colegas, reconociendo sus diferencias. Así pues, los factores demográficos no son necesariamente los que determinan las relaciones, sino que interactúan con las vivencias, valores y decisiones de cada persona.

En conclusión, la estructura demográfica consiste en las variables que pueden facilitar el trabajo conjunto o entorpecerlo en relación con la edad, con respecto a la clase social, en lo que se refiere a la orientación sexual, en cuanto a la identidad de género y en relación con la etnicidad. Las relaciones y las maneras de estar conectado/a no son, simplemente, cifras o índices, sino que constituyen una realidad social con la que se establecen patrones de relación. En suma, los elementos demográficos se convierten en variables que favorecen y dificultan la práctica colegiada en el caso de la clase social, de la edad, de la orientación sexual, de la identidad de género o de la etnicidad no son únicamente cifras, sino que constituyen condiciones sociales que determinan patrones de relación. las diferencias no se asumen de manera consciente, o bien las diferencias o bien las desigualdades afianzan la rivalidad; en cambio, si se asumen y se valoran, determinan una oportunidad para fomentar las alianzas. En este contexto, la colaboración colegiada surge como una práctica ética y política que nos invita a transformar las desigualdades estructurales en redes de apoyo y a reconocer que la diversidad puede ser una fortaleza para el empoderamiento colectivo de las mujeres.

El análisis de los testimonios muestra que las mujeres entrevistadas están de acuerdo en que los factores demográficos como edad, estatus social, orientación sexual, identidad de género y origen étnico sí tienen efecto en las experiencias de sororidad, aunque no concuerdan sobre el peso y forma en que lo hacen. Una parte de las mujeres (E1, E2, E4, E5, E7, E8, E9, E11, E12, E13, E14) piensan que estos factores crean barreras difíciles para el apoyo entre ellas; ya sea porque repiten problemas aprendidos de generaciones anteriores, porque las diferencias socioeconómicas hacen desigualdades en el acceso a oportunidades o por que la

discriminación hacia la diversidad sexual y étnica limita inclusión. De igual manera, se subraya que la lucha entre mujeres sale con muy a menudo como resultado de estas disparidades, en lugares de trabajo donde sobrevivir económicamente o lograr atención profesional está en riesgo.

En contraste, algunas entrevistadas (E3, E6, E10, E15) dicen que la unión entre mujeres no depende directamente de las condiciones de vida, sino de la personalidad, las cosas vividas y decisiones pensadas de cada chica. Para ellas, los aspectos sociodemográficos no cambian las formas en la que se ayudan unas a otras, sino son las vivencias personales y la capacidad para entender a otros lo que ayuda o dificultan la fraternidad.

Un punto de acuerdo entre casi todas las entrevistadas es que las diferencias generacionales son muy importantes: mientras las mujeres nuevas muestran más ganas de ayudarse unas a otras, las mayores suelen repetir formas antiguas de competencia y falta de apertura a los cambios. Pero también se dice que estas diferencias pueden ser buenas para apoyarse entre generaciones cuando el medio es comprensión y vivencias similares.

Otro de los factores importante es el papel de la educación y el capital cultural: aquellas personas que han tenido acceso a discusiones feministas y a un análisis crítico tienden a desarrollar una mayor conciencia sobre la sororidad y a fomentarla de manera activa. En cambio, aquellas que no han tenido acceso a estos entornos a menudo muestran comportamientos competitivos o excluyentes.

Las mujeres entrevistadas están de acuerdo en que los factores demográficos no son neutrales, ya que afectan cómo se forman las relaciones entre mujeres. La diferencia consiste en si se califican como determinantes o no estos factores; de hecho, la mayoría asimila que son limitadores estructurales frente a los cuáles hay que luchar para ser superados, mientras que algunos los ven de un modo más relativo y subrayan la acción de las personas. Lo que está claro es que, si no se intenta aumentar la conciencia y no se gestionan esos elementos de forma consciente, pueden aumentar la competencia y la marginación; en el caso opuesto, cuando se identifican, se unen, pueden ser una vía de potenciación de la sororidad y puede tener como resultado relaciones de apoyo más sólidas.

Objetivos específico 3: *Analizar cómo factores como la raza, la etnia, la orientación sexual, la identidad de género y la clase social influyen con las experiencias de sororidad de las mujeres millennials en el trabajo.*

Pregunta 7 ¿Qué experiencias has tenido, si las hay, con situaciones de discriminación (como la raza, la etnia, la orientación sexual, la identidad de género y la clase social) o acoso entre mujeres?

E*	Fragmentos Textuales de las Entrevistas (Exploración)	Aspectos Significativos y Análisis (Focalización)
E1	<p>“Yo en mi experiencia en el trabajo no he visto, pues como de discriminación, pero yo personalmente sí he vivido de acoso y no ha sido acoso tanto por mujeres, sino por parte de hombres, y he visto cómo esta situación se normaliza y cómo se minimiza. Es como si esto se volviera como parte del trabajo, por así decirlo, como que ay, sí, eso es normal, este man hace eso y es normal, pues tranquilo, hay que dejarlo, entonces esto la verdad yo creo que hace que la situación por ejemplo en mi caso hace que yo me sienta sola y vulnerable. Sí, que no me sienta acompañada porque en unos casos me puedo sentir muy acompañada, como por ejemplo lo que les decía al principio, pero en este caso de acoso se normaliza el hecho de que sí es hombre se deja y mis otras compañeras lo normalizan, lo hacen como si fuera el pan de cada día y no debería de ser así. Pues porque, por ejemplo, yo salgo a otros entornos, no tienen nada que ver con el espacio laboral, sino con mi red de apoyo, con mis amigas o mis compañeras, y es como no permitas de esto, salte del trabajo Dani, pues sí me entiendes como que otra cuestión diferente, donde yo siento que estoy siendo escuchada y que de verdad se me reconoce, porque de verdad es una situación difícil, pero por ejemplo en el trabajo no es como que, se valore sino que él hace eso con todo, pues no debería de ser así.”</p>	<p>Las dinámicas que se viven dentro de las organizaciones carecen de sororidad real, lo que afecta el bienestar, la confianza y la construcción de apoyo mutuo, por eso la práctica de sororidad debe ser consciente y surge una gran necesidad de fortalecer el acompañamiento y la validez de los sentimientos de las mujeres para tener un entorno aboral más seguro, así se promueve las prácticas de sororidad se deja de normaliza el acoso y las mujeres podrán entablar mejores relaciones entre pares.</p> <p>La entrevistada expresa no haber vivido como tal acoso por parte de mujeres directamente, por el contrario, el acoso que vivió fue practicado por hombres y se refiere a la minimización y normalización de estas prácticas dentro de la cultura organizacional, lo que sigue reforzando esas ideas machistas y ambientes inseguros para las mujeres ya que estas no cuentan con un apoyo por parte de sus compañeras al normalizar estas prácticas.</p> <p>A pesar de estas prácticas y de experimentar sentimientos de vulnerabilidad, soledad y el poco acompañamiento que se vive, se percibe, desde esta experiencia, como el entorno laboral naturaliza el acoso y se tiene que buscar una red apoyo externa que reconozca y escuche la situación.</p> <p>Existen prácticas de exclusión que son practicadas por mujeres, críticas hacia otras que crean inseguridades e impiden esas alianzas entre ellas debido al contexto de cada una y las inseguridades que cada una tenga y la falta de herramientas que van más allá de la intención de dañar a la otra.</p>
E2	<p>“Yo no he vivido discriminación directa de ese tipo entre mujeres, pero sí se sentido como actitudes de juicio, como a veces en lugar de construir puentes, algunas mujeres, como que levantan barreras. No creo que sea por maldad, sino también como por falta de herramientas, de inseguridad, de cosas no resueltas, también he visto actitudes de exclusión, pero yo no he vivió una</p>	<p>No se ha vivido una discriminación directa entre mujeres, pero si se han percibido actitudes que juzgan y excluyen a las mujeres en la organización lo cual genera límites para crear vínculos. Estas actitudes no son vistas como intencionales sino como consecuencia de inseguridades o situaciones no resueltas de manera individual, muchas veces pueden no ser manifestaciones directas, pero esto interfiere con la relación de apoyo entre mujeres. Estas no son</p>

	discriminación directa, pero sí he visto como actitudes de juicio.”	percibidas como agresiones hechas de manera consiente, pero generan desconfianza y limitan la colaboración en el contexto laboral.
E3	<p>“No sabes que no, aunque alguna vez estuve en un equipo y había una niña de esas que uno dice que es un diamante como en bruto. Entonces también éramos bastantes mujeres que por lo general siempre somos más mujeres que hombres y la jefe me acuerdo alguna vez que me dijo, como yo siento que ella las admira mucho a usted porque éramos como un grupito de las que ya llevábamos más tiempo, me dijo como que yo siento que ella la admira mucho a ustedes Anita ayer vino con camisa morada y ella se vino hoy con camisa morada, tú compras un bolso azul y ella se compró un bolso azul me decía, y en una ocasión me dijo ay, pero es que como se viste de regular, deberíamos decirle y yo le dije, y yo le respondí, eso no me corresponde a mí, dígame usted, pero siento que no era como discriminándola, sino que era como tratando de mejorar. Porque es que, si se vestía un poquito particular, pero yo la veía muy preciosa e inteligente y hoy es una mujer que está liderando equipos en el banco y cambió mucho, pero no me ha tocado, todo lo contrario, he vivió experiencia donde buscamos pulir a otros, pero no pensando que el que no sea igual a mí es porque entonces él es el que está mal. considero que antes me ha tocado ser muy afortunada y trabajar con mujeres con las que nos ayudamos y con las que nos permitimos brillar juntas.”</p>	<p>Se evidencia una convivencia positiva en la experiencia de trabajar y entablar relaciones con mujeres, se interpreta desde el apoyo y el reconocimiento entre todas, a pesar de que se expone una vivencia en relación a comentarios realizados hacia la apariencia de una compañera del grupo de trabajo que no los percibe la entrevistada como algo negativo, sino por el contrario una oportunidad de mejora , a pesar de esto se destaca la importancia de no imponer estándares de moda, sociales o que juzguen a esa compañera, sino de reconocer y valorar las capacidades de cada una.</p> <p>Se refleja como la sororidad se puede manifestar en actos, espacios, exaltando los logros de las otras, el talento, y promoviendo un ambiente que potencialice las cualidades de todas; ya que cuando se hace la transformación de estos vínculos negativos favorece los espacios laborales.</p>
E4	<p>“Pues como hacia mí realmente no, yo siento que igual yo soy una mujer blanca de clase media y privilegiada. Entonces es muy difícil que, pues que haya discriminación hacia mí, pues lo único de pronto, porque mi papá es venezolano, pero, aun así, pues mi familia y yo somos super colombianas, entonces no creo que. Pero no lo he sentido por lo menos no en la vida laboral, pero sí he visto cosas, por ejemplo, en esta empresa o sea son puros machitos, así como todos hombres así y ellos salen a comer y salen solo los hombres. Entonces hay una cosa ahí y, por ejemplo,</p>	<p>El testimonio muestra que la entrevistada no ha vivido exclusión directa por su condición social y étnica según su descripción, pero sí ve cómo otras personas, especialmente quienes rompen con las reglas de género, sufren críticas y exclusión en el trabajo. La cultura empresarial replica dinámicas de machismo, donde las mujeres son dejadas fuera de algunos lugares.</p> <p>El caso de su compañero muestra cómo los juicios sobre la imagen, la ropa o el género pueden ser maneras de excluir a personas sin razones claras. La entrevistada, al notar y proteger el talento de su compañero, hace ver lo importante que es ampliar las</p>

	<p>pues en mi equipo de trabajo yo tengo varias.</p> <p>Personas de la Comunidad y no encaja dentro de la expectativa de la masculinidad y es una de una de las personas más talentosas e increíbles que yo tengo en mi equipo y del resto de la empresa, sobre todo de las personas gringas, porque trabajo con personas americanas y se nota mucho fastidio, y yo digo o sea, si es su forma de vestir, entonces dice que su forma de vestir no era profesional porque él no se vestía como un hombre, esto es como lo que yo siento yo que era la percepción de ellos yo les hacía la pregunta porque no es profesional y era porque pues tiene un crop top y yo listo, pues tiene un crop top pero tiene un blazer encima, es un hombre con un crop top y un pantalón de tiro alto y un outfit increíble porque además se viste precioso, pero no entra dentro de lo normativo, entonces automáticamente es como, no es profesional o porque él se maquilla y se maquilla, pues es no es un maquillaje sutil, él se pone por ejemplo, no sé una chaqueta de leopardo, y estas son cosas que se permiten que automáticamente se tache de que no es profesional y la gente pone en duda la calidad de su trabajo Y ha habido como comentarios, es que es que no está haciendo bien su trabajo y no tiene una justificación de eso, porque realmente buscan hacer criticas directamente hacia él como persona y no hacia él como."</p>	<p>ideas de lo que quiere decir ser "buen trabajador" y crear lugares de empleo donde todos tengan cabida, valorando el trabajo y las habilidades más que las reglas de género, ya que estos estereotipos no permiten ver la calidad de profesional que hay y cuestionan de manera injusta a la persona.</p>
<p>E5</p>	<p>"Directamente yo no las he vivido, pero si he sido testigo de situaciones muy sutiles, de comentarios que pueden desvalorizar a la mujer por su apariencia, por el acento, por cómo se expresan, aunque muchas veces puede que no sean intencionados, pero sí pueden ser comentarios fuera de lugar que no deberían hacerse; no siempre he visto estas prácticas solo entre mujeres sino también de hombres hacia mujeres."</p>	<p>No se ha vivido directamente la experiencia de discriminación, pero la entrevistada ha sido testigos de algunas situaciones donde se ven desvalorizadas las mujeres, en relación a comentarios que pueden ser considerados normales o poco agresivos que en realidad minimizan a las mujeres, estas prácticas promueven estereotipos sociales que afectan el reconocimiento de la mujer en la organización.</p> <p>Hay una percepción donde no solo las mujeres tienen estas actitudes de exclusión con otras, sino que también los hombres realizan estas prácticas, por eso es importante promover el respeto dentro de la organización donde se le dé el valor y reconocimiento a las personas por sus competencias y no por otras características como su fisico, o como hablan.</p>

<p>E6</p>	<p>“No he vivido ni he presenciado situaciones de discriminación o acoso entre mujeres en mi entorno de manera directa o indirectamente. He estado en un entorno muy femenino el 70% de la empresa son mujeres, entonces tampoco he visto que haya como mucha rivalidad.”</p>	<p>El testimonio aporta un panorama positivo en relación a los otros, ya que la entrevistada relata que trabaja con una gran cantidad de mujeres en su organización y a pesar de esto no ha evidenciado prácticas de rivalidad ni discriminación entre ellas, lo cual favorece buenas prácticas laborales y una gran cooperación, mostrando otra visión de las organizaciones, su cultura y reconociendo que también hay escenarios donde llevarse bien entre mujeres, tener un ambiente de armonía y apoyo es posible.</p>
<p>E7</p>	<p>“No he vivido, pero tengo en mi memoria, no sé si sea una relevancia, cuando entré al Colegio en sexto yo no sé qué de mí no le gustó a las del otro grupo, al que yo estaba y por un lado una pelada que ya después me conoció y me decía, yo cuando te conocí pues cuando entraste al Colegio me caía súper mal, también una vez jugando en el equipo de vóleibol una chica y su grupo de amigas siempre intentaban golpearme cuando jugábamos, es el único comentario donde me he sentido que no me dejan pertenecer a algún lugar.”</p>	<p>La entrevistada vivió dinámicas de rechazo en un grupo social en el colegio, a pesar que no se trata del contexto organizacional fue un aprendizaje significativo ya que ella pensaba en que las personas no se daban la oportunidad de conocerla realmente, estos factores sociales sobre competencia o rivalidad entre mujeres se pueden dar desde etapas tempranas y luego practicarse en ámbitos laborales, por eso es muy importante la historia de cada persona y la historia con la que llegan a la organización porque así pueden percibirse ellas mismas y percibir a otros en el lugar de trabajo.</p>
<p>E8</p>	<p>“No las he tenido, pero sí tengo un caso, pues no fue discriminación como por su orientación sexual o por su raza o algo así, pero sí hubo un caso, pues de una amiga que trabaja con en un equipo y luego la movieron involuntariamente, ella no se quería ir, pero la movieron para otro equipo. Y en ese otro equipo pues realmente sí la rechazaron demasiado al principio porque era como que Ay, como usted viene de otro equipo y ahí ya tiene sus amigas, pues entonces acá no necesita más gente, o sea, como que resuelve tú sola y había comentarios pelles pues creo que fue más por eso, como por de por dónde venía, que al final yo le decía, o sea, ellos están muertos de la envidia, deja de ser boba, pero fue más por eso y no como por los factores que tú mencionaste”</p>	<p>No se evidencias prácticas de exclusión relacionadas con las categorías como género, raza u orientación sexual, sino de prácticas internas de los equipos de trabajo en las organizaciones que pueden surgir de envidias o rechazo hacia un nuevo integrante en los equipos ya estructurados.</p> <p>Este testimonio relata como las personas al estar en ciertos grupos y bajo ciertas dinámicas pueden practicar el rechazo a aquellas personas que quieren ingresar al grupo, lo que puede dificultar la cohesión y el sentido de pertenencia.</p>
<p>E9</p>	<p>“Yo no lo he experimentado directamente, no lo he visto, pero mi portera me conto que cuando estaba embarazada, la persona de</p>	<p>No se ha experimentado discriminación de manera directa, pero menciona una historia que le sucedió a una</p>

	<p>recursos humanos igual era una mujer, pero intentaron sacarla para no pagarle la licencia de maternidad y la cambiaron de acá, de Zipaquirá a que fuera a Bogotá y se iba embarazada a Bogotá todos los días hasta que tuvo su bebé y le tuvieron que pagar su licencia, o sea, ella se aguantó. Imagínate con uno de mis éxitos que el viaje es como de 2 horas y se iba en una moto.”</p>	<p>portera, y en ese testimonio se visibiliza como las mujeres pueden vivir exclusión y discriminación dentro de los entornos laborales por distintos motivos, en este caso se vivió desde la maternidad y relata un hecho de vulneración de los derechos de esta mujer, donde vivió acoso para lograr su renuncia voluntaria, aquí se puso en riesgo la salud de la mujer embarazada, su estabilidad mental y económica, para poner por delante temas legales o buscar menos gastos para la empresa.</p> <p>En estos casos se demuestra que es necesario promover la sororidad y solidaridad organizacional para construir vínculos de apoyo que contrarresten estas prácticas de violencia y desigualdades en las organizaciones.</p>
<p>E10</p>	<p>“Una de mis primeras experiencias que recuerdo fue con una compañera de trabajo que estaba recién iniciando. Ella era una mujer morena, costeña, y vivía cerca de la empresa, aunque esta quedaba bastante retirada del centro de la ciudad. En esa situación, entró a jugar un factor que yo he clasificado como parte del prejuicio: las personas empezaban a formarse opiniones únicamente con base en lo que escuchaban de otros, sin conocerla realmente.</p> <p>Poco a poco, fui viendo cómo esos comentarios dañinos iban denigrándola y aislándola, simplemente porque algunos creían en rumores sin fundamento. Escuché expresiones como “ay, es que es sucia” o “es que es negra, y solo sirve para lavar platos”, cuando en realidad todas teníamos el mismo cargo.</p> <p>Para mí, esta experiencia fue muy impactante porque me hizo darme cuenta de cómo, en muchos espacios, se nos olvida que todas somos iguales, y que esos prejuicios injustos solo reproducen discriminación y desigualdad.</p> <p>He visto que también calificamos con quien relacionarse, si es lesbiana, si es bisexual, si es rolo”</p>	<p>Se relata un caso de una chica costeña, morena que refleja esas estigmatizaciones sociales y culturales que muchas veces permean los ámbitos laborales, generando rechazo y exclusión, afectando el autoestima de la mujer.</p> <p>El racismo y los prejuicios sociales se pueden ver en los contextos organizacionales de manera dañina, a través de comentarios ofensivos, burlas, rechazo, que afectan la integridad u dignidad de la persona, en este caso la mujer costeña y morena, permitiendo seguir con ideales racistas en los entornos de trabajo y donde no se reconoce a las personas por sus habilidades o capacidades sino por su aspecto, generando más exclusión.</p>

E11	<p>“Nunca me ha pasado, pues cuando estaba en el colegio sí, pero en la empresa nunca me ha sucedido.”</p>	<p>Este testimonio refleja una experiencia laboral libre de discriminación a pesar que en el ámbito estudiantil en algún momento vivió algo.</p> <p>A pesar de que la entrevistada no ha vivido esta discriminación de manera directa no significa que no exista esta problemática, sino que hay experiencias diversas dentro de la organización.</p>
E12	<p>“No, cero, como te decía nunca me he sentido menos que un compañero hombre, más bien los jefes hombres tienden a querer impulsarte, a querer que tu crezcas, en cambio las jefas mujeres tienden a ser más fuertes, que te cuestionan todo, todo es un ¿por qué? Y todo es muy recriminatorio, pero siento que también eso viene del tema que uno se tiene que esforzar más y eso se traduce en que cuando eres jefa eres una persona más difícil.”</p>	<p>La entrevistada describe que nunca se ha sentido menos que un compañero hombre, pero explica que, en roles de liderazgo los hombres son vistos como promotores del desarrollo profesional mientras que las lideres mujeres se ven como estrictas y cuestionadoras. Entendiendo entonces que, las mujeres al ocupar estos cargos altos enfrenten mayores exigencias sociales que los hombres y mayores presiones por eso buscan validar más su autoridad.</p> <p>Las dinámicas sociales en las relaciones de las mujeres no siempre se basan en la rivalidad, sino en dinámicas sociales difíciles permeadas por la necesidad de demostrar la capacidad de poder frente a los entornos masculinos que tienen las mujeres de manera constante.</p>
E13	<p>“Donde he trabajado que yo lo haya vivido como tal, no, de pronto sí puedo sentir que lo que hacía la empleadora era en el primer empleo, si era un poquito de acoso laboral, pero, que me hayan discriminado, que yo lo haya sentido y digamos, por la cuestión del color de mi piel, porque yo no soy blanca, yo soy más bien morena, No, no he llegado a sentirlo así.</p>	<p>No se han vivido situaciones de discriminación de manera directa en relación con el color de piel, que es el factor mencionado, ya que la entrevistada se identifica como una persona morena, sin embargo, menciona que en su primer empleo experimento situaciones que se podrían interpretar como acoso, pero no asocia esto al racismo sino a prácticas de poder.</p> <p>Esto nos permite evidenciar como algunas mujeres no identifican de manera inmediata vivencias discriminatorias, lo cual puede ser porque esto se normaliza socialmente.</p>
E14	<p>“Pues mira que el tema no me tocó directamente a mí no, yo veo aquí de chismosa, si vi un caso en este trabajo, de una de una chica que creció dentro de una cuenta y ella es lesbiana , como que esta chica quería subir y hubo otra mujer que sí le ayudó a crecer dentro de la cuenta y ahora pues ella tiene un rol de supervisora,</p>	<p>Distintos factores como orientación sexual, nacionalidad, genero se convierten en circunstancias de exclusión para las mujeres y hacen que se afecte su reconocimiento dentro de las organizaciones, la entrevistada indica que no ha vivido casos de discriminación directa hacia ella, pero ha visto casos en su entorno laboral, pone un ejemplo donde en la organización tienen una compañera mujer que es</p>

	<p>entonces eso me pareció chévere independiente, pues de su identidad, no importó, ni tampoco fue un factor y relevante en el tema de escogerla como supervisora, por ejemplo en ese caso o lo que pasa muchas veces, que uno escucha ese tipo de comentarios, el tema de la migración también siento que es un tema complejo, sobre todo acá en Medellín, no hay personas que pueden sentirse aisladas, sin embargo, en la empresa donde estoy trabajando hay mucha diversidad étnica y cultural, entonces hay mujeres dentro de la empresa que son de diferentes países, sobre todo el caso de Venezuela, que mucha gente le hace el feo por ser de allá muchas mujeres que están trabajando, que son de allá que también son cabeza de hogar, entonces eso me parece muy chévere</p> <p>A también me pasó, pero eso ya fue un tema muy heavy cultural en Estados Unidos, pues yo era la única colombiana y mi inglés no era perfecto en ese entonces yo tenía dos jefes, había un hombre y una mujer yo estaba diciendo que pues al ser colombiana y que estaba estudiando ingeniería industrial. que mi hermana era química farmacéutica ellos decían, Ah, entonces tu hermana es la que prepara la cocaína y tú es la que la vende, entonces, ese tipo de comentario me llegó y pues claramente por todo el tema cultural y por ser de otro país, ahí me vi presenciando ese tipo de microagresión, yo, siento que no fue una actitud excluyente, sino que pues fue una microagresión porque finalmente yo me sentí acogida.”</p>	<p>homosexual y que afortunadamente pudo encontrar y contar con el apoyo de otra compañera para ascender sin que su orientación fuera tratada como un impedimento para esto.</p> <p>Los retos a los cuales se exponen las mujeres cuando intentan ser acogidas en otras culturas o lugares pueden ser la exposición a estereotipos sociales que generen desvalorización o exclusión hacia ellas, los espacios laborales se pueden ver como un contexto donde aprecian dinámicas de solidaridad, reconocimiento, pero también en ocasiones de sesgos sociales o discriminación entre las mismas mujeres.</p>
<p>E15</p>	<p>“Por la clase social, muchas veces a veces uno se enfrenta a unos comentarios muy fuertes por de donde somos y lo que tenemos, yo aprendí ese tipo de comentarios no parale bolas, sino que yo digo, es gente resentida, social, porque yo no tengo problemas para relacionarme con gente que está en de otros estratos y de visitar otros lugares.”</p>	<p>La clase social puede ser un factor de discriminación en las relaciones laborales y sociales de las mujeres, ya que de ahí se pueden desenlazar comentarios atravesados por prejuicios sociales. A pesar de eso la forma en que la entrevistada relata que se ha contrapuesto frente a esta vivencia demuestra su fortaleza y resiliencia para evitar seguir replicando estos comportamientos, se busca acabar con esa creencia tradicional que relaciona la clase social con malas prácticas, limitando las relaciones equitativas e igualitarias.</p> <p>A veces la discriminación se vuelve algo tan común que se ignora, en vez de admitir que es un asunto</p>

		profundo que impacta la justicia y la integración en el trabajo y la sociedad.
Triangulación de la información		
<p>Las mujeres refieren tener experiencias diversas frente a los casos de discriminación y acoso laboral, si bien hay unas que no identifican casos puntuales, hay otras que se han chocado con situaciones negativas que han afectado su estabilidad y relacionamiento laboral.</p> <p>Aunque no se identifican experiencias directas, reconocen haber vivido discriminación entre mujeres y la presencia de actitudes de juicio, exclusión y comentarios estigmatizantes asociados a factores como la clase social, la etnia, la orientación sexual y la maternidad, “El silencio cómplice ante los comentarios dañinos que transgreden la moral de la mujer constituye también una forma de perpetuar la discriminación” (Castañeda Burciaga, 2025, p. 7). Esto permite comprender que, los actos de discriminación no siempre se expresan en conductas explícitas, ni recurrentes, sino que al contrario suelen ser silenciosas, y muchas veces normalizadas no solo por las personas que las practican sino por las que están alrededor, observando, interactuando y tomando la decisión de callar y hacerse la vista gorda.</p> <p>La naturalización del acoso, principalmente proveniente de hombres, se vuelve una de las practicas más normalizadas y naturalizadas entre las mujeres. Si bien hay un reconocimiento de que las conductas ejercidas son negativas y que, muchas mujeres las han vivido, se prefiere optar por el silencio, la normalización y la minimización de estas. Porque “En una cultura donde la violencia se normaliza, la falta de sororidad refuerza el silencio ante el abuso ejercido principalmente por hombres” (Cardoza, 2021, p. 10). Social y culturalmente las mujeres han aceptado que están en un mundo donde los hombres pueden transgredir ciertos límites, y que si bien, es responsabilidad de cada una de ellas demostrar que no es así, hay muchos factores como el miedo, el desinterés y la misma naturalización de estas conductas que llevan a las mujeres a silenciar sus posturas y simplemente aceptar la situación, esto genera brechas en las interacciones femeninas, pues impide validar las experiencias de las mujeres y generar un entorno laboral seguro.</p> <p>Por otro lado, existen practicas asociadas la exclusión y la discriminación sutil, como juicios hacia la apariencia, la forma de hablar o el lugar de procedencia. Gavióla (2028) explica que las mujeres constantemente desvirtúan a las otras, con unos condicionamientos impuestos por el patriarcado, que alienta al individualismo y a la disolución de amistades compartidas que se rijan bajo dinámicas éticas y políticamente correctas. Este ejercicio genera tensiones permanentes ente las mujeres, reforzando la idea de que <i>la peor enemiga de una mujer es otra mujer</i>, dificultando la construcción de vinculos genuinos, basados en el apoyo, el compañerismo, la solidaridad y el reconocimiento de las demás personas incluso en la diferencia. La sororidad, en este sentido, exige el reconocimiento de que las diferencias no deben convertirse en criterios de exclusión, sino en elementos que enriquecen la diversidad. “El feminismo es creador de relaciones distintas a las patriarcales [...] se puede remontar la prohibición de hacer política entre mujeres con algunas claves éticas como la de desmontar la cultura misógina que está dentro de nosotras” (Cardoza, 2021, p. 9).</p> <p>La raza, la etnia y la clase social se vuelven otros de los factores de discriminación identificados. Dando a entender que mujeres afrodescendientes, morenas o de estratos populares son señaladas a través de prejuicios relacionados con los hábitos de aseo personal, las capacidades educativas y académicas, practicas llevadas a cabo constantemente y que, como expresan muchas entrevistadas deberían ser deconstruidas y confrontadas, así como lo expresa la autora a continuación “En nuestras propias incoherencias, debemos tener un límite ético, una línea que no es posible traspasar. [...] la erradicación de la violencia de nuestras vidas, la lucha contra el racismo y la explotación” (Gavióla, 2018, p. 29).</p> <p>Por otro lado, se identifican experiencias positivas y no relacionadas con la discriminación. Ha sido posible un cambio en las formas de relacionamiento entre las mujeres, donde refieren no vivir ni percibir prácticas de discriminación ni propias ni hacia otras mujeres, relatando entornos laborales en los que predominan prácticas de apoyo, reconocimiento y acompañamiento, lo que favorece un clima de cooperación y respeto. Confirmando entonces que, la sororidad no es una utopía, sino una práctica que puede consolidarse en espacios donde se reconoce el valor del trabajo colectivo que, a su vez, “La construcción de una ética de cuidado entre mujeres es indispensable para sostener procesos colectivos de transformación” (Hernández, 2019, p. 22). Permitiendo</p>		

entender que, cuando la diversidad se asume como fortaleza, la sororidad se convierte en un recurso poderoso para transformar los ambientes organizacionales.

Es importante entender entonces que la discriminación y el acoso laboral se presenta de muchas formas, no siempre es directa, ni agresiva, sino que esta atravesada por comentarios, chismes, secretos, malos comentarios, e incluso miradas y gestos que alejan a las otras personas y refuerzan las desigualdades de género, la enemistad y la competencia. Y también, se reconocen los cambios y la evolución en los modos relacionales entre las mujeres que han llevado a encontrarse en espacios laborales donde no hay cabida para la discriminación, sino que por lo contrario la diferencia ha sido asumida como una de las más grandes fortalezas. La sororidad, en este sentido, aparece como una estrategia indispensable para dismantlar la discriminación y fortalecer el poder colectivo de las mujeres en el mundo del trabajo.

Las experiencias sobre discriminación y acoso dan cuenta de dos realidades: por un lado, la normalización y el silencio frente a estas prácticas, y por otro, entornos donde la sororidad está presente, demostrando un apoyo constante, así como la diversidad es reconocida, sin prejuiciosos ni malos tratos.

Las entrevistadas E1, E10, E2, E5, E8 explican que el acoso, el racismo y los juicios sobre la apariencia o procedencia son aceptados como si fuese normal, excluyendo y vulnerando a las mujeres. Otras E4, E14 señalan microagresiones hacia personas que no parecen no encajar dentro de lo que conocemos como normalidad, con diferentes contextos culturales, sociales e incluso físicos.

Por otro lado, las narraciones de E3, E6 y E11 dan cuenta de experiencias positivas, donde trabajar en equipos en su mayoría con mujeres ha permitido la cooperación y el crecimiento profesional. Finalmente, E9, E12 y E15 resaltan discriminaciones ligadas a las condiciones biológicas, estéticas, el liderazgo y la clase social, que imponen barreras adicionales a las mujeres.

La Tabla 7 refleja que las prácticas de discriminación en el trabajo son diversas, pueden estar presentes y muchas veces ser normalizadas, pero también que la sororidad puede emerger como una herramienta transformadora cuando se construyen entornos de respeto e inclusión.

Objetivos específico 4: *Explorar cómo las prácticas de sororidad influyen en el crecimiento profesional de las mujeres de la generación millennial.*

Pregunta 8 ¿Qué recursos o practicas consideras que puede ser util para promover la sororidad?

E*	Fragmentos Textuales de las Entrevistas (Exploración)	Aspectos Significativos y Análisis (Focalización)
E1	“Sentirme en un espacio donde yo no sea juzgada por como luzca. y otra cosa sería pues como una formación como del género femenino, de ese cuidado emocional que debe de haber entre nosotras y que ese espacio laboral sea más cuidado y menos juzgado. ”	Espacios de libre expresión, donde las mujeres se sientan cómodas con sus cuerpos, aspectos físicos sin prejuiciosos ni críticas. Esto es posible realizarlo a través de espacios educativos y formativos que permitan reconocer a las otras mujeres, cuidarse, apoyarse y crear espacios laborales sanos, de respeto y cooperación.

<p>E2</p>	<p>“Espacios de conversación que sean sinceros, yo lo he hecho, no me ha funcionado siempre, pero lo he hecho; yo tenía espacios de conversación donde soy honesta y digo:” no estoy de acuerdo con esto y esto y esto; las cosas no deberían ser así por esto”, muchas veces no lo hago como en general de la empresa, sino directamente con algunas mujeres, porque si bien yo solamente tengo contacto directo con 2, hay otras pocas en obra.</p> <p>Siento que funciona para algunas personas, pero en otras no, entonces podría decir que espacios de conversación, pero que sean honestas y sinceras, también formación en comunicación asertiva, programas de liderazgo femenino, mentoría entre mujeres, promover una cultura organizacional, que valore lo colaborativo, por encima de lo competitivo, para no volver a promover la competencia, que es lo que normalmente pasa.”</p>	<p>Promover espacios de conversación genuinos, donde los encuentros permitan la honestidad, transparencia y buscar mejorar las relaciones laborales e interpersonales entre las mujeres, que si bien, no siempre tienen los resultados esperados, estos permiten comprender, respetar y empatizar con la otra.</p> <p>A su vez, los espacios de liderazgo, formación femenina, de cultura organizar son valorados ya que promueven la cooperación por encima de la competencia.</p>
<p>E3</p>	<p>“Pienso que, como mencioné al principio, es esencial para mí dar ejemplo y protegernos mutuamente. Si hemos tenido la suerte de experimentar apoyo recíproco, debemos cuestionarnos: ¿somos sororas en nuestra vida cotidiana? ¿Lo somos cuando colaboramos con otros en la universidad, cuando estamos en la calle, al conocer a personas nuevas o hasta cuando asistimos a una fiesta? Lo esencial es que lo practiquemos desde nosotros mismos, porque si no, "pailas.</p> <p>Creo que son acciones muy pequeñas en las que las mujeres podemos colaborar entre nosotras, incluso en situaciones competitivas. En muchas ocasiones, competiremos por un puesto de trabajo, pero también existe la posibilidad de "competir": Pelear por la misma meta sin arruinar a los demás, aprendiendo unos de otros y valorando lo positivo en el otro individuo, mientras no perdemos de vista nuestras propias virtudes. Para mí, el ejemplo lo es todo. Se puede ser sorora con pequeños gestos y grandes acciones. Es como la cadena de favores: un día alguien me ayudó a pagar el parqueadero cuando lo necesitaba, y luego yo ayudé a otra persona que necesitaba algo. No son solo favores, sino una serie de acciones que se transmiten. Así, la sororidad se construye con el ejemplo, animando a otras a hacer lo mismo.</p>	<p>Las buenas prácticas, aquellas pequeñas acciones que van generando un impacto significativo en las vivencias de otras mujeres, y por tanto estas son replicadas y ejemplificadas: el ejemplo se vuelve fundamental al buscar que otras mujeres puedan ser sororas y mantener prácticas de apoyo mutuo, respeto y solidaridad.</p> <p>La sororidad se construye desde las pequeñas acciones, incluso en momentos y contexto de competencia laboral. Competir no es sinónimo de destruir a la otra, sino de aprender mutuamente, reconocer virtudes en las otras y también preservar las propias.</p> <p>La sororidad implica entonces actos cotidianos que se vuelven propios de las prácticas de cada mujer, son pequeñas acciones que generan gran impacto en la otra y que, de forma automática, intrínseca se vuelva parte de la cotidianidad, no solo en el trabajo, sino en cualquier ámbito de la vida. La sororidad debe volverse un ejercicio cotidiano que permita derribar rivalidades y a fortalecer lazos entre mujeres.</p>

	<p>Además, a veces me pregunto: "¿Estaré aportando algo a estas chicas?". Creo que todas las mujeres tenemos mucho que decir, pero insisto: espero que sean sororas incluso en cosas pequeñas, como cuando ven en el baño a una chica con el pelo despeinado y piensan "qué ordinaria". Ser capaz de decirle "oye, arréglate el pelo" es ser sorora. Incluso si es más guapa que yo y mi novio la está mirando, no importa: "chica, péinate", porque eso es apoyarnos. Son gestos pequeños y superficiales que, con el tiempo, se convierten en actos profundos, importantes y transformadores sin que nos demos cuenta. Cuando se vive así, la sororidad se vuelve algo naturales."</p>	
<p>E4</p>	<p>“Pues yo creo que las empresas tienen que hablar abiertamente sobre el rol de la mujer dentro de las organizaciones, hay que sacarse como de la cabeza que el machismo ya no existe porque se ve y se nota y se tiene que discutir y se tiene que conversar dentro de lo tangible, o sea de las charlas de bienestar de la empresa, los procesos de inducción de las personas que ingresan, pero también dentro de lo que no se puede ver o sea, dentro de esas conversaciones de pasillo, por lo que les digo de los grupos de Staff, se tiene que estar, estar constantemente alimentándose a la cultura de la sororidad dentro de las empresas desde todas las perspectivas.</p> <p>Pero yo creo que eso implica también como que haya personas que ejecuten la sororidad, o sea tener como más aliadas dentro de las corporaciones que estén hablando de eso, que estén siendo sororas, que estén llevando las prácticas, pero también que lo haga la organización."</p>	<p>Dentro de las organizaciones es necesario y fundamental que se hable del rol de la mujer dentro las empresas, reconocer que aún hay practicas misoginias que son ejercidas no solo por los hombres sino también entre las mismas mujeres, ya que el machismo existe, hace parte del día a día y debe ser discutido, debatido y cuestionado.</p> <p>Es necesario que oficialmente las empresas promuevan espacios donde se hable abiertamente de la sororidad, de la rivalidad, de la competencia, del machismo y del feminismo, porque el conocimiento permitirá deconstruir ciertas prácticas que han sido normalizadas y reconstruir otras que permitan espacios de más cooperación y acompañamiento entre mujeres.</p> <p>A su vez, es fundamental que estas prácticas se repliquen en la cotidianidad, en las charlas diarias de los equipos de trabajo, que la búsqueda del respeto, de la sororidad se convierta un tema de conversación que promueva y facilite estas acciones.</p>
<p>E5</p>	<p>“Considero que se pueden hacer círculos de dialogo, redes de apoyo, en la empresa crearse programas de liderazgo femenino, pienso que esas puedes ser herramientas efectivas para promover la sororidad y darla a conocer. Actualmente donde yo trabajo nos realizan muchas charlas y campañas para impulsar y promover los valores, el trabajo en equipo, el compañerismo de manera general y entre mujeres.”</p>	<p>El dialogo, las capacitaciones, donde las mujeres puedan expresarse, reconocerse, y construir espacios de apoyo femenino, junto con la creación de programas que promuevan el liderazgo, el reconocimiento de las capacidades femeninas y las buenas prácticas.</p>

E6	<p>“Yo creo que en parte podría ser como dejar de estar perpetuando tantos estigmas hacia las mujeres y entre las mujeres, creo que se podría buscar una forma para empezarnos a vernos entre mujeres como con más respeto, más reconocimiento, como de lo que es esa persona como tal, como más, digamos que creo que también es como un cambio a nivel social que se tiene que dar, dejar fomentar como esa imagen de competencia entre mujeres. Creo que eso es un trabajo como sociedad muy fuerte que debemos hacer, porque creo que eso se sigue como lo mencionábamos ahorita, se sigue perpetuando, pues como por diferentes medios, entonces creo que esas que esas cositas.”</p>	<p>Romper con los estigmas y los prejuiciosos sociales, culturales, estéticos que hay entre las mujeres debe ser una de las practicas más representativas para lograr la sororidad y el apoyo mutuo, comprender la diferencia y aceptarla para así lograr el reconocimiento y respeto que tanto se necesita.</p> <p>La transformación debe iniciar y continuar desde el ámbito social, al ser los medios de comunicación y las prácticas culturales tradicionales las que están constantemente reforzando la competitividad y rivalidad femenina.</p> <p>Por tanto, resulta importante cuestionarse estas dinámicas, fomentando practicas donde la colaboración y el apoyo sustituyan la rivalidad.</p>
E7	<p>“Pienso en espacios exclusivamente para mujeres donde se pueda tener ese tipo de conversaciones muy abiertas, en fin, pienso más como en la táctica, como en ya en el en el producto finalizado, pero siento que se debe construir una comunicación o una filosofía que les permita a las empresas comunicarle a las mujeres de la empresa y permitirles enamorarse de ser mujer como desde lo que veo yo, enseñarles que hay demasiadas cosas que nos hacen especiales solo por el hecho de mujeres, o sea, no hay que ser hombres para ser especiales, no hay que ser hombres para para destacar empoderar a las mujeres desde el solo hecho de ser de ser mujeres, damos vida tenemos un sistema reproductivo espectacular, es un sistema hormonal divino, de ahí se pueden expandir un montón de estrategias de fortalecimiento.”</p>	<p>Los espacios de encuentro, conocimiento, aceptación y empoderamiento femenino están entre las practicas más significativas que pueden llevarse a cabo dentro de las organizaciones para permitir el reconocimiento de las cualidades femeninas, de poder entenderse cada una como mujer y por tanto a las mujeres alrededor, permitiendo una perspectiva más amplia y comprensiva de la realidad como mujeres.</p>
E8	<p>“No sé qué pregunta tan difícil, no se me ocurre porque es que yo creo que las mujeres la entendemos pero como que diría, como que hagan o talleres o cursos, pero siento que eso es como más de lo mismo, algo que de pronto se me acaba de ocurrir es hacer un taller donde las personas, las mujeres podamos conectar con las otras desde algo más que lo laboral, porque yo siento que si ya uno no conecta como es de otro nivel porque ha vivido algo similar en algún momento de su vida o están compartiendo un momento similar o algo así, puede conectar de una forma distinta, más allá de solo trabajo,</p>	<p>Más allá de los talleres y conferencias que muchas veces resultan repetitivos y sin un impacto significativo, hay que buscar espacios que permitan a las mujeres conocerse, hablar, conectar más allá de lo laboral, sino buscando entender diferentes perspectivas y experiencias de vida, ya que muchas veces desde el desconocimiento se puede entrar a juzgar a otra mujer por sus actitudes y formas de percibir el mundo.</p>

	<p>entonces creo que eso podría ser una forma, de conectar más allá de solo lo laboral.</p> <p>Incluso pienso que, si no hay trabajo personal, si yo veo una pelada todos los días y la odio, o sea, me hace la vida imposible, pues como que yo no la puedo ver, pero ya luego, entendiendo de pronto su contexto que está pasando por unas situaciones complicadas voy a tender a ser más empática, entonces ya todos los días le voy a preguntar que cómo va, que, si puede resolver x cosa, para mí es intentar conectar desde algo que vaya más allá de lo laboral, porque al final para mí a todas nos han pasado cosas parecidas y yo siento que cuando uno conecta desde ahí la relación funciona más genuinamente.”</p>	
E9	<p>“Crear como grupos de apoyo donde las mujeres puedan hablar entre sí mismas, expresarse, apoyarse, donde se puedan compartir experiencias y se puedan construir relaciones de confianza, a nivel social, pero también en ambientes laborales.</p> <p>Pues también se pueden generar actividades para el trabajo en equipo, en donde las personas nos demos cuenta de que también necesitamos de los demás.”</p>	<p>Los grupos de apoyo se presentan como una herramienta clave para lograr la conexión e interacción con otras mujeres, ya que al crear lazos que permitan ser empáticas y reconocer las vivencias de la otra se pueden facilitar las prácticas de sororidad, apoyo mutuo y cooperación.</p>
E10	<p>“Espacios donde tengamos que interactuar con el otro sí o sí, ya sea de manera profunda o superficial pero que podamos conocernos.</p> <p>Contar lo que somos o una pequeña porción de lo que hemos vivido instintivamente va despertando, la empatía”</p>	<p>La creación de espacios que permitan la interacción es importante ya que va a facilitar lazos de empatía, comprensión y apoyo.</p>
E11	<p>“Primero son los principios que uno aprende en la casa, esos valores de convivir bien con mujeres y hombres tanto en ámbitos laborales como por fuera. Pero desde el tema de raíz de lo que puede estar sucediendo, yo siento que igual cuando una persona tiene malos comportamientos es más desde la persona, de pronto no tiene nada que ver con la otra la cual está teniendo el inconveniente, entonces si es buscar y generar prácticas entre mujeres para que se dé más apoyo y no que se maneje el tema de las envidias, más que todo lo eso un tema de competencias por ver quien es mejor.”</p>	<p>Gran parte de la forma en que las mujeres se relacionan está asociada con los valores y creencias aprendidas desde la crianza, que permiten orientar la convivencia en un ámbito no solo laboral sino también personal. Estos valores permiten construir vínculos más sanos y respetuosos, fomentando un trato equitativo entre mujeres y hombres.</p> <p>A su vez, se reconoce que muchas de las prácticas negativas entre mujeres están relacionadas con la envidia, y la competitividad negativa, esa búsqueda de querer pasar por encima de las demás personas para ser superior. se plantea la necesidad de generar prácticas de apoyo mutuo que fortalezcan la sororidad y contrarresten esas dinámicas competitivas.</p>
E12	<p>“Yo siento que uno tiene que ser una persona abierta y más crear un ambiente de inclusión dentro de los equipos y de respeto, en donde ese</p>	<p>La inclusión se presenta como una práctica fundamental e importante para establecer relaciones basadas en el respeto y la sororidad,</p>

	tema de hablar a las espaldas, o cotorreo no sirva y no suceda, Sino que todo sea muy transparente, si llega una persona nueva se busque enseguida de crear esa conexión, Pero tiene que ser parte de los valores también. uno debe tener un valor ya establecido de ser una persona inclusiva.”	sin tener la necesidad de hablar a las espaldas, crear un ambiente de negatividad. Es responsabilidad de cada persona y de los valores que haya adquirido a lo largo de los años establecer relaciones basadas en el respeto, la comprensión y la inclusión.
E13	<p>“Con espacios de diálogo, yo creo que, si uno está trabajando para alguna oficina, para alguna empresa, o para alguien más, uno debería de tener un espacio seguro, de dialogo donde pueda influir un mejor ambiente laboral.</p> <p>Que todo parta desde la educación, uno sabe que este término de sororidad simplemente uno hace mucho y fue a raíz de esa lucha del feminismo por la misma desigualdad de género, pero entonces, como son temas nuevos que no todo el mundo conoce implementar ese tipo de charlas, espacios de conversación donde le cuenten a los colaboradores qué es, qué significa y qué se puede hacer en las situaciones que se presenten y en las circunstancias que se dé.”</p>	<p>La creación de espacios seguros de dialogo dentro de la organización resulta importante para promover prácticas de apoyo y sororidad.</p> <p>Se reconoce que el termino sororidad ha cobrado relevancia en los últimos años, y no todo el mundo tienen conocimiento de que es, que trata y cuales es la filosofía y la finalidad misma de la práctica, por tanto, hay que crear espacios que amplíen este conocimiento, de conversar, dialogar, construir y deconstruir creencias establecida. La educación es la base para fortalecer la sororidad, entendida como un concepto derivado de la lucha feminista frente a la desigualdad de género.</p>
E14	<p>“Talleres de liderazgo femenino positivo, mentorías, ese tema que ya les mencioné anterior, mujeres en roles estratégicos pero no solamente eso, sino que esas mujeres sean capacitadas en liderazgo positivo femenino, lo que yo les decía, lo del caso de la líder que vi que en lugar de potenciar las otras cualidades que tenía esta otra chica lo que hizo fue decir, no me sirve, tráigame un hombre, crear redes internas de mujeres, este tema de cero tolerancia al acoso, programas de diversidad e inclusión, eso me parece genial, de verdad que dentro de las cosas que resalto de Teleperformance es eso, El tema de la diversidad y la inclusión es muy bonito ver eso.</p> <p>Enfocar la cultura organizacional en que no sea como tan conservadora, meterle mucho a ese cambio cultural, meterle mucho, aunque sea complejo, porque es uno de los retos más complejos, meterle mucho a ese tema del cambio de cultura y que se trabaje mucho en ese cambio. Cultural del trabajo colaborativo con empoderamiento porque si no van a esas dos cosas de la mano complejo ojo, ahí empoderamiento no significa, pues empoderar para que sean rivales, no, eso es ya eso es otro caso, porque se puede confundir también.”</p>	<p>Dentro de las practicas a considerar se encuentran los talleres de liderazgo femenino, programas de mentoría y la participación de las mujeres en roles estratégicos dentro de la organización.</p> <p>Una de las problemáticas señaladas es que algunas jefas en lugar de potencializar los talentos femeninos buscan reemplazarlos, generando brechas de desigualdad. Por tanto, resulta importante crear redes de apoyo interna de mujeres, implementar políticas de cero tolerancias al acoso y fortalecer programas de diversidad e inclusión.</p> <p>La transformación cultural en las organizaciones cobra relevancia al buscar dejar atrás posturas más conservadoras y dar paso al trabajo cooperativo, donde las mujeres asuman roles importantes y relevantes, generando nuevas ideas y cambios en la estructura.</p>
E15	“Como te conté al que fui con Bancolombia, fue muy impactantes, yo salí de ahí y eso me pareció tan importante, generar esos círculos de confianza saber que nos podíamos abrir con otras personas, que otras personas vivían situaciones similares,	La creación de espacios conversacionales con otras mujeres, incluso si entre ellas no hay un vínculo laboral ni personal resulta una práctica que facilita el apoyo mutuo, y la creación de redes , donde las mujeres incluso sin

	ver también lo que viven, cosas que no le pasan a uno, crear comunidades enfocadas en las mujeres y en temas de interés para las mujeres”	conocerse pueden sentirse identificadas con los relatos de otras mujeres, y empatizar con la realidad de la otra, comprender la realidad de la otra facilita y promueve de forma innata la sororidad.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Triangulación de la información

En la tabla 8 se perciben varias ideas y acciones que las mujeres millennials consideran útiles para promover la sororidad en el ámbito laboral. Los relatos muestran que estas acciones van desde crear lugares seguros para hablar hasta generar programas que guíen mujeres y las convierta en mentoras. En general los datos dicen que la sororidad no es solo un ideal vago, sino algo real que se necesitan en las empresas, mientras también se hace más fuerte en pequeños actos personales y grupales. Estas ideas van mucho con lo dicho en el fondo teórico del TG donde se dice que la sororidad no es un lazo natural sino una propuesta ética y política del feminismo que hay que aprender y usar en ambientes laborales afectados por estructuras de poder machistas (Lagarde y de los Ríos, 2006, p. 49; 2012, p. 472).

Uno de los puntos más fuertes es la necesidad de crear lugares seguros para hablar y reunirse. Las mujeres que hablaron resaltan que la sororidad crece cuando pueden decir lo que piensan sin miedo a ser juzgadas, compartir sus vivencias y hacer grupos de ayuda. Esto concuerda con lo dicho por Cardoza (2021), quien ve la solidaridad entre mujeres como un acto que significa “superar las diferencias y unirse como mujeres buscando caminos de liberación con ganas de vidas más llenas y nobles” (p. 7). Estos espacios de conversación, aparte de aumentar el entendimiento, ayudan a pensar en las formas competitivas que vienen del patriarcado.

Los resultados también destacan la gran importancia de enseñar y preparar como formas importantes para aumentar la colaboración. Se nombran talleres de liderazgo para mujeres, clases de comunicación clara y procesos de sensibilización que dejan entender lo que significa la sororidad y sus maneras de ejecutarla. Junto con esto, Lagarde y de los Ríos (2012) dicen que la hermandad entre mujeres es un plan ético y político que debe ser enseñado; ya que “las mujeres tienen muchos problemas para verse entre ellas” debido a la cultura que da más poder a hombres (p. 472). Así, la enseñanza se muestra como un medio importante para cambiar ideas que hacen parecer normal que las mujeres compitan entre sí.

También, los relatos que hacen lucir la importancia de actos simples cada día como ayudar, dar un consejo o ver a la otra persona enseñan cómo la hermandad entre mujeres va más allá de grandes reglas institucionales y se afirma en cosas chicas que hacemos cada día donde lo dicho por Castañeda (2025), quien piensa que el reto está en honrar los éxitos de otras mujeres desde entender sus diferencias y no usar la competencia (p. 4).

En coherencia con esta idea, Lagarde y de los Ríos (2012) afirman que la sororidad es una apuesta ética y política que ha de aprenderse, puesto que “las mujeres viven enormes diferencias para reconocerse entre sí/as” en tanto que producto de la cultura patriarcal (p. 472). De esta manera, la formación se convierte en el instrumento necesario para desarticular imaginarios que hacen natural la competitividad en torno a las mujeres. Al mismo tiempo, los relatos que apuestan por la sencillez de los gestos cotidianos (aportar, recibir un consejo o reconocer a la otra) dan cuenta de cómo la sororidad se expresa por encima de las grandes políticas institucionales y se construye en la práctica cotidiana desde lo que propone Castañeda (2025) de que el reto está en celebrar el éxito de las mujeres desde su diferencia y no desde la competitividad (p. 4). De esta manera, la formación aparece como un mecanismo imprescindible para deconstruir esos imaginarios que naturalizan la competencia de las mujeres.

Por último, la recurrencia de ideas en los relatos en torno a la empatía, a reconocer la diferencia y a formar comunidades de confianza ponen de manifiesto que la sororidad es un proceso individual y al mismo tiempo un proceso colectivo. En este sentido, Cardoza (2021) la entiende como la posibilidad de “cruzar las diferencias y hacer una alianza de mujeres en tanto personas que buscan procesos de liberación con aspiraciones a vidas más plenas y dignas” (p. 7). De esta forma, la triangulación pone de manifiesto que la sororidad en el espacio de

trabajo ha de atenderse en tres niveles: el nivel individual (gestos y apoyos cotidianos), el colectivo (redes, mentorías y espacios de diálogo) y el institucional (políticas de inclusión y cultura organizacional incluyente).

El análisis de los testimonios evidencia una amplia coincidencia en la importancia de espacios seguros de diálogo, formación y redes de apoyo para promover la sororidad. E1, E2, E5, E9, E10 y E13 coinciden en la necesidad de crear espacios de conversación y confianza, donde las mujeres puedan expresarse sin juicios, compartir experiencias y fortalecer vínculos. E4 y E7 van en la misma línea, pero añaden que la institucionalización desde la empresa es indispensable, ya que se requiere un respaldo organizacional que legitime estas prácticas.

En cuanto a la formación y el liderazgo, E2, E5, E13 y E14 destacan el valor de la capacitación, los talleres y los programas de mentoría como herramientas que fomentan la cooperación y reducen la competencia. Sin embargo, aquí surge un matiz: mientras E8 considera que los talleres suelen ser repetitivos y poco efectivos, para otras entrevistadas estos espacios son fundamentales. E14, además, resalta que los programas deben ir acompañados de un cambio cultural profundo, señalando que en algunos casos líderes mujeres reproducen dinámicas de exclusión en lugar de potenciar a sus pares.

Otro punto compartido por las participantes, sobre todo en el caso de las entrevistadas E3, E6, E8 y E15 es la importancia que las acciones de la vida cotidiana y pequeños gestos de ayuda, de reconocimiento de alguna/alguna virtud, de sororidad o empatía con las realidades de otras mujeres tienen para ellas. Para estas personas, el texto de sororidad no es cosa de grandes políticas, sino que se va construyendo en las pequeñas cotidianidades de la vida, aun en entornos de rivalidad competitiva. No obstante, mientras E3 se atrevería a afirmar que competir no quiere decir destruir a la otra persona, sino aprender mutuamente, E6 echa el resto y enfatiza que la sociedad continúa construyendo rivalidades entre las mujeres, y que para que estas prácticas tuvieran sentido en un contexto de rivalidad, sería necesario un cambio cultural mucho más amplio.

Por último, sobre la inclusión-recogimiento, E11 y E12 valoran la transmisión de los valores aprendidos desde la crianza de unos y otras y la necesidad de prácticas de equidad, y transparencia y acogida e inclusión. Estas posturas chocan con las que E14 y E4 ocupan en las que no sería la transformación lo que se sitúa en un plano principalmente estructural desde un punto de vista organizacional y no desde el de las personas y los valores personales.

Uno de los puntos de discrepancia más relevantes se encuentra en relación con los métodos o estrategias a favor de la sororidad. Mientras que la mayoría de los comentarios apuestan por talleres, programas de liderazgo y redes de apoyo, E8 se parece a los demás y cuestiona que sean efectivos, aunque con una declaración inspirada en conectar a las mujeres desde experiencias comunes y no totalmente laborales. De igual manera, E6 indicará que hay un reto transformando los estigmas sociales y culturales que se alimentan en la competencia. En este sentido, sería justo y normal afirmar que el reto sería mayor que el que pueden significar los espacios de trabajo institucional desde una perspectiva aislada.

Por todo ello, los testimonios expresan que la sororidad debe solidificarse mediante un conjunto de tres ejes: la creación de espacios de confianza y de diálogo, la institucionalización de programas formativos de liderazgo, y la activación de prácticas de apoyo mutuo cotidianas. Las diferencias se encuentran en su enfatización: unas optan por la implementación organizativa y la institucionalización de políticas, mientras las otras optan por la responsabilidad individual y el cambio social y cultural. La tabla muestra que las mujeres que han sido entrevistadas en la investigación han tomado conciencia que la sororidad debe concebirse como un proceso dinámico, que precisa de cambios en las personas y de estructuras colectivas e institucionales que permitan su consagración.

Objetivos específico 4: <i>Explorar cómo las prácticas de sororidad influyen en el crecimiento profesional de las mujeres de la generación millennial.</i>		
Pregunta 9 ¿Como consideras que las prácticas de sororidad puedan influir en el crecimiento profesional de las mujeres de la generación millennial?		
E*	Fragmentos Textuales de las Entrevistas (Exploración)	Aspectos Significativos y Análisis (Focalización)
E1	“Consideró que puede ser muchísimo, porque cuando tú te sientes respaldado frente a otras mujeres te atreves a más, confías más en ti y en las que tienes al lado, esas otras mujeres que tienes al lado y te sientes que de verdad te van a respaldar. Por ejemplo, en mi caso, que he sufrido y que estoy sufriendo de acoso sexual en el trabajo, el hecho de no sentirme juzgada aliviaría muchas cosas. El hecho de que yo le pueda decir a otra compañera tranquilamente cuando me acosan siento se le baja como esa carga, o sea, sería un espacio primero donde pues vuelve y le repito donde me sentiría respaldada, donde podría crecer, donde podría sentirme inspirada, donde me podría sentir con más fuerza.	<p>Sentirse acompañada y respaldada por otras mujeres dentro de la organización permite incrementar la confianza y la capacidad para enfrentarse a nuevos retos, relata que ha sufrido acoso sexual en el trabajo y el hecho de no sentirse juzgada y poder sentirse apoyada y acompañada por sus compañeras hace que esa carga emocional se disminuya, y que la sororidad le permite sentirse inspirada y motivada para trabajar y seguir creciendo en la organización y como profesional.</p> <p>Las relaciones entre pares facilita la confianza individual y el</p>

	<p>Pero ese acompañamiento nos puede abrir como caminos, donde, por ejemplo, en este caso, perdón, en mi caso yo no me sentiría sola y es algo que podemos lograr todas poco a poco; sé que no es un proceso que vaya a ser de una, porque, como les decía antes, los contextos nos permean también para cómo somos y cómo nos comportamos, pero en cuanto al entorno laboral, yo creo que sí se puede lograr. Cuando empezamos a hacer más empáticas, más solidarias, tanto con nosotras mismas como con las demás, porque yo creo que también todo viene desde uno primero y ya luego se empieza a repartir con las demás, en este caso.”</p>	<p>acompañamiento es un pilar de inspiración y empoderamiento ya que permite a las mujeres avanzar en sus proyectos laborales sin temor al juicio o a sentirse sola y juzgadas pero esto no sucede en entornos laborales permeados por dinámicas de desigualdad y discriminación, por eso la empatía y la solidaridad con prácticas fundamentales para fomentar la sororidad, la entrevistada proyecta una transformación que posibilite un entorno laboral más justo y colaborativo entre mujeres.</p>
<p>E2</p>	<p>“Siento que influyen mucho, ya que le damos valor y sentido al bienestar emocional, como las relaciones auténticas en el trabajo, cuando hay sororidad el desarrollo profesional es más saludable, más sostenible, más colaborativo, nos impulsa como a crecer sin sentir que competimos para avanzar; un Claro ejemplo, yo soy más feliz cuando cierta persona no está en la empresa, o sea, yo soy tranquila, mi vida es tranquila, a mí todo me fluye, todo me funciona porque siento que el ambiente en la oficina o en la empresa es más saludable”</p>	<p>La sororidad se percibe como un protector del bienestar de las personas de la organización, dejando que las mujeres milenials crezcan profesionalmente sin practicar la rivalidad y potenciando los entornos de colaboración; el clima laboral influye de manera directa en el desempeño y la satisfacción personal cuando se práctica la solidaridad y la entrevistada se siente tranquila, productiva y feliz en su entorno laboral ya que el respaldo entre las mujeres promueve que no se genera la competencia sino el apoyo.</p>
<p>E3</p>	<p>“Creo que juntas podemos llegar lejos y confiar de verdad en nosotras mismas. Por ejemplo, tuve una jefa que me enseñó todo sobre banca, pero, sobre todo, me hizo ver que puedo lograr lo que me proponga. A veces digo en broma que soy una "Barbie girl" y pienso que no soy la vicepresidenta financiera porque no me apetece, pero podría serlo sin problema. No es que solo sepa sumar y restar, sino que prefiero dedicarme a otra cosa, y lo tengo claro gracias a ella... ¡me lo hizo creer!</p> <p>A veces necesitamos que alguien nos recuerde de lo que somos capaces, y en mi caso, la insistencia de July fue clave. Me costó mucho, pero ella se sentaba a mi lado, me apoyaba, y siento que gran parte de mi éxito profesional se lo debo a que</p>	<p>Se resalta la importancia de una líder que empodere y apoye a las mujeres, ya que esto permite motivar y enseñar desde una figura de referencia y sin competencias, se relata una experiencia donde una jefe permite a la entrevistada a superar su inseguridad y conocer su valor y potencial como profesional.</p> <p>La sororidad no solo refuerza habilidades técnicas, sino que influye de gran manera en la autoestima y seguridad de las mujeres, estos elementos son muy importantes en el desarrollo profesional de las mujeres millennials, ya que se busca destacar el reconocimiento y apoyo entre mujeres y esto en muchas ocasiones cambia a</p>

	<p>me decía "tú puedes" y me lo demostró. Y yo misma me lo demostré. Al día de hoy se lo sigo agradeciendo y somos amigas. Le digo: "Me enseñaste a confiar en mi trabajo". Recuerdo que pensaba "no soy capaz" incluso con cosas sencillas como sumar uno más uno, y ella me repetía que sí... y lo conseguí. Lo hice, fui muy buena en eso, aunque luego lo dejé porque no me motivaba, pero la seguridad de que puedo hacerlo sigue conmigo.</p> <p>Para mí, ese pequeño empujón que le das a otra mujer, esa confianza que le transmites puede cambiarle la vida por completo sin que te des cuenta. A veces no somos conscientes del impacto hasta que alguien nos lo dice o lo experimentamos. Para July quizás fue algo natural apoyarme y decirme "Nana, tú puedes", pero para mí fue un antes y un después. Por eso creo que tener una figura femenina a la que admires, respetes, que sea sincera, que sepas que te apoya y que actúa con cariño, es un gran impulso. Hoy soy lo que quiero ser... soy una "Barbie girl" en la vida real.”</p>	<p>relaciones de amigas forjando vínculos de admiración e inspiración.</p>
<p>E4</p>	<p>“A mí personalmente tener mujeres que me ayuden y me acompañen ha sido fundamental para mí mi crecimiento profesional, entonces siento que las generaciones más jóvenes en este momento que estamos entrando a las empresas, poquito a poquito vamos ocupando cargos de liderazgo, son las personas que traen este discurso, porque ya es algo que se está hablando en las universidades, que se está hablando entre amistades, que se está hablando en redes sociales, entonces siento que si hay una diferencia ahí como dentro de lo generacional.</p> <p>Por ejemplo yo he trabajado en empresas de un personal muy joven porque son startups y pues empresas de tecnología, y esto últimamente está trayendo es un público más joven porque somos los jóvenes los que nos estamos acercándonos todo lo que está saliendo en términos de tecnología últimamente, entonces no</p>	<p>Se resalta una dimensión generacional en las prácticas de sororidad en el ámbito laboral, ya que las mujeres millennials buscan nuevas formas de relaciones y construyendo entornos más colaborativos.</p> <p>la sororidad aparece como una práctica relacionada con discursos que buscan formar socialmente lo cual explica su presencia en el mundo laboral, el acompañamiento y reconocimiento entre mujeres recuerda el sentido de pertenencia, motivación y empuje para asumir distintos roles de liderazgo y promover el desarrollo colectivo.</p> <p>la sororidad no solo impacta a las mujeres de manera individual porque aporta seguridad emocional y reconocimiento, sino que ha demostrado un cambio estructural en las dinámicas laborales marcado por las nuevas generaciones que apuestan y creen en la solidaridad</p>

	<p>sabría cómo decirlo con certeza, pero yo sí creo que tiene que haber algo ahí, pues como que las nuevas generaciones vienen con este discurso muy claro, yo siento que es muy lindo sentirse apoyada, tener personas a quienes acudir, tener personas que te acompañen y te reconozcan y vean tu valor y eso da como mucha motivación y mucho impulso.”</p>	<p>como un eje de crecimiento profesional.</p>
E5	<p>“Creo que entre nosotros la generación millenials valoramos mucho el trabajo con propósito y el bienestar colectivo, la sororidad para mí no solo impulsa un crecimiento profesional, sino también trata de mejorar la calidad de vida, y la calidad en el entorno laboral entre compañeros que nos inspiran, nos retan con empatía y nos apoyan. Es como más fácil tomar decisiones arriesgadas y asumir retos para avanzar juntas como equipo individualmente también. De pronto sí puede ser un poco más complicado porque no es un secreto que en los tiempos de antes todo era más duro, más difícil y no se veía como tanto como ese compañerismo que hoy en día se trata como de influir en las mujeres”</p>	<p>La sororidad en las mujeres millenials se relaciona con la búsqueda de bienestar, se entiende como la práctica que permite vivir una mejor calidad de vida y cambio de ambientes en las organizaciones, permitiendo trabajar en un entorno empático, solidario, de apoyo y que inspira.</p> <p>La sororidad permite tomar decisiones y sumir riesgos ya que hay un respaldo entre mujeres lo cual reduce el miedo al fracaso y permea la confianza grupal.</p> <p>Se hace una comparación de otras épocas donde en el ámbito laboral predominaba un ambiente más competitivo y difícil a diferencia de lo que sucede en la actualidad porque las mujeres buscan impulsar entornos de colaboración sororos lo cual plasma una evolución sobre el crecimiento profesional de las mujeres no solo de manera individual sino colectiva que se sustenta en la solidaridad femenina.</p>
E6	<p>“Creo que puede tener gran influencia en el crecimiento porque digamos, si tú estás un en un entorno donde sabes que cuentas con otras personas, que no estás sola, que de cierta manera como que volvemos al tema de la competencia, de cierta manera no tienes que competir con otros, pues tienes como más tiempo de enfocarte en ti, en tus cosas, en cómo crecer cierto, entonces creo que por ese lado podría relacionarse, como en generar esa seguridad.”</p>	<p>La sororidad brinda gran seguridad a las mujeres y un gran sentido de acompañamiento en el entorno laboral, ya que se disminuye la competencia y no hay una presión constante ya que se aligerar la carga de competir constantemente, al minimizarse esa rivalidad las mujeres se pueden dedicar mayormente a sus meyas u objetivos laborales propios.</p> <p>El acompañamiento es muy importante debido a que las mujeres no se sienten solas y refuerzan su confianza y</p>

		<p>concentración en sus proyectos, por eso la sororidad no solo contribuye a que se formen ambientes organizaciones más sanos, sino que se amplie el aprendizaje de cada una porque se busca un progreso grupal.</p>
E7	<p>“Pues yo siento y en lo que más pienso en relación con esto es que se podría soltar esa carga que llevamos de la competencia entre sí, de tener que alcanzar cierto estándar establecido, de tener que ser igual aquella o aquel para poder tener éxito, sino como el hecho de apalancarnos entre sí, poder crecer cada una a su ritmo y a su nivel, a sus metas personales, sentir esa comodidad en esa comunidad femenina y ese apoyo que se puede generar entre nosotras.”</p>	<p>La sororidad permite liberar el peso de la rivalidad y la presión que socialmente se ha impuesto para alcanzar estándares de éxito, permite un crecimiento al ritmo propio de cada mujer y se considera al apoyo conjunto entre mujeres como un medio para impulsar el crecimiento sano y colaborativo de estas, por eso la sororidad se percibe como un entorno de confianza, respaldo y tranquilidad.</p> <p>Se rompen los modelos que han sido tradicionales de competencia y éxito en el ámbito laboral, aquí se plantea la solidaridad femenina y el crecimiento sin replicar estos patrones.</p>
E8	<p>“Yo digo que pueden impulsar el crecimiento profesional, porque si finalmente en el grupo de trabajo hay solidaridad no va a existir la competencia negativa y se podrá impedir que otra persona del equipo crezca y tener ese miedo de quedarse atrás, estar en la capacidad de recomendar a una persona cuando se abre una vacante decir mira, se abrió esto y hablar del buen trabajo de otra persona, eso también le cala a la gente y eso es algo como súper fácil que uno pueda hacer en el día a día, estas son formas de sororidad que genera un impacto positivo y brindarles oportunidades de crecimiento a esas personas, esto permite un mayor desarrollo profesional y de equipo y permite mejorar las relaciones. “</p>	<p>En las prácticas diarias dentro de la organización donde se reconoce y se ayudan entre colegas y esto es un acto simple que genera gran impacto en las relaciones femeninas, lo cual permite fortalecer el desarrollo profesional de todas al sentirse apoyadas, debido a esto la sororidad reemplaza la rivalidad y permite un progreso colectivo donde se busca la construcción de un ambiente laboral en conjunto. La entrevistada muestra que recomendar, reconocer o ayudar al talento de otras colegas no solo mejora su crecimiento personal, sino que además mejora la unión y progreso del equipo.</p> <p>Cuando el enfrentamiento cambia a unión, las mujeres dejan de verse como peligros y empiezan a pensarse como compañeras que mejoran las opciones para todas.</p> <p>Así, la sororidad se ve como una forma</p>

		de relacionarse y trabajar, que ayuda a construir ambientes laborales unidos, donde el éxito se comparte y crece en vez de ser algo escaso que causa miedo o exclusión.
E9	<p>“Bueno, yo lo veo desde el punto de vista de compartir el conocimiento, si estas en una empresa donde se ayuda, se coopera y se comparte el conocimiento va a ser indispensable para desarrollar un buen trabajo</p> <p>Es importante compartir el conocimiento porque a medida que a una persona le va bien, pues en general a toda la empresa le va bien, eso es importante porque eso genera empleo, se mantiene la como como la calidad de la empresa entonces creo que entre mujeres podemos apoyarnos así.</p> <p>El llevar buenas relaciones, permite apoyarnos en momentos de la cotidianidad; si alguna tiene cólico, una urgencia familiar, el hijo necesita algo, etc., y eso ayuda mucho, porque lo personal también influye.”</p>	<p>La sororidad tiene un gran impacto en la vida profesional y laboral de las mujeres ya que fortalece su desempeño individual y colectivo, porque cuando una mujer crece toda la organización se beneficia, es una visión sistemática de la solidaridad, la ayuda y la compañía entre mujeres</p> <p>En el ámbito personal, la solidaridad entre mujeres se nota en las pequeñas ayudas diarias: acompañar en asuntos de salud, problemas familiares o necesidades del hogar. Estas acciones hacen más fuertes los lazos y permiten a las mujeres superar las exigencias emocionales y prácticas del trabajo.</p> <p>Así, la hermandad no se queda solo en un habla vacía, sino que se ve en acciones reales de apoyo y trabajo junto que ayudan tanto al bienestar emocional como a hacer lugares de trabajo más amables.</p>
E10	<p>“Siento que a veces nos empoderamos tanto que podemos, colectivamente, lograr algo, escoger como esta persona que es idónea para representarnos, o para que a partir de ahí haya como un impulso en que todas podemos alcanzar eso que estamos buscando.</p> <p>Lo veo mucho en el ámbito personal, porque a veces la historia de una me enseña a mí no porque me identifiquen, sino porque dentro de lo que pasó o el contexto en que esta esa persona hay una enseñanza que lo puedo tomar o lo puedo dejar.</p> <p>Y para mí escuchar a la otra persona es historia para mí porque eso que aprendo en lo personal lo puedo aplicar en lo profesional.”</p>	<p>El empoderamiento y reconocimiento entre las mujeres genera una unión donde los logros se convierten en motivación entre ellas, viéndose entre sí como referentes positivos que generan motivación para alcanzar metas.</p> <p>La historia de cada una sirve como inspiración y como aprendizaje para la vida personal y profesional de cada una, lo cual genera la capacidad de escuchar y permite reforzar las relaciones personales y laborales.</p> <p>La sororidad según lo relatado por la entrevistada muchas veces trasciende del ambiente laboral a lo personal, y genera una conexión que permite ser un</p>

		gran motor de crecimiento entre las mujeres.
E11	“Muchísimo, yo creo que si nos apoyamos como mujeres podríamos crecer mucho, tanto a nivel profesional como personalmente.”	El apoyo entre mujeres permite el crecimiento personal, profesional y en general en todos los ambitos de la vida, tenerse como aliadas potencializa las habilidades y oportunidades.
E12	“Buscar la colaboración y no que una sola brille, podríamos compartir un montón de conocimiento, apoyarnos, intercambiar ideas, trabajar en que un equipo de mujeres sea reconocido en conjunto y no simplemente que una sola sea reconocida. y vuelvo al tema del de los valores, uno ya tiene que estar como muy consolidado en que no buscas algo para ti, solamente de forma individual, sino que buscas como el reconocimiento colectivo de todo el equipo al mismo tiempo.”	La practicas activas de sororidad permiten la cooperación, el apoyo mutuo, el intercambio de ideas el reconocimiento del trabajo de todas las mujeres y no solo que una sola sea reconocida, potencializando las capacidades y habilidades de cada una. Los logros colectivos se presentan como una posibilidad de crecimiento entre mujeres, donde la sororidad es fundamental para alcanzar la misma.
E13	“Que les puede dar más apoyo, más confianza que puedan tener más oportunidades para crecer juntas, que se sientan más acompañadas, menos solas, que los retos laborales que las nuevas generaciones o estas generaciones estén asumiendo puedan ser con apoyo, sin ese miedo o con esa frustración de que no van a tener con quién compartirlas porque no las van a oír, no las van a escuchar.”	El crecimiento de las mujeres puede estar sumamente relacionado con las practicas activas de sororidad, siendo el apoyo, la colaboración, la cooperación practicas cotidianas que permiten que entre mujeres crezcan a nivel profesional y personal. La sororidad permite entonces que el miedo al señalamiento, la frustración, la competencia queden atrás y, por lo contrario, se puedan asumir los retos, dificultades, oportunidades desde la solidaridad, la alianza femenina y el intercambio de conocimiento genuino.
E14	“Influye mucho en el crecimiento, puede ser como un tipo de catalizador, donde se permite ese crecimiento profesional , enfocándonos en el crecimiento de las mujeres millennials, entonces esas mujeres que tienen más experiencia que ya han pasado como por todas las maduras, cierto, dentro de una organización se pueden ver beneficiadas si ese conocimiento se traslada a estas nuevas generaciones pero no solamente de que se traslade, sino que se potencie con las nuevas ideas de los de de los millennials y esto puede crear como	Estas prácticas se ven como la oportunidad de que las mujeres puedan transmitir el conocimiento unas a otras , y a su vez, unir ideas entre las generaciones más jóvenes y las mayores, permitiendo que haya una fusión y por tanto buscando el crecimiento profesional tanto de las generaciones que inician su recorrido profesional, así como también el de las mujeres con más experiencia.

	redes de apoyo , entonces se pueden compartir oportunidades, al compartir conocimiento se pueden visibilizar un poco mejor los talentos , porque lo que lo que uno aprende en la Academia finalmente no es lo que uno se enfrenta en el tema laboral	
E15	“Yo creo que las prácticas de sororidad al final hacen que nosotras nos reconozcamos y que dejemos a un lado las bobadas y huevonadas que no nos permite crecer porque yo puedo crecer y mejorar mirando para dentro de mi proceso , cuando yo dejo de compararme con otras personas y entiendo que los procesos son personales y que cada quien tiene su proceso, cada quien lucha sus batallas internas, o sea, como que al final entender y poder reconocer al otro saber en qué es bueno no verlo como una competencia, verla como mi aliada , tener la apertura de entender que yo puedo compartir con otras personas lo que yo soy y aprender de otras personas”	La sororidad permite el reconocimiento activo de las otras mujeres , por tanto, que las prácticas de rivalidad y competencia sean prácticamente inexistentes. La sororidad genera alianzas que potencializan las habilidades de las mujeres , entendiendo que el aprendizaje es un proceso recíproco, donde unas a otras van aprendiendo de las experiencias y conocimientos.

Triangulación de la información

Las prácticas de sororidad tienen un impacto directo y significativo en el crecimiento, la estabilidad y el reconocimiento laboral de las mujeres millenials. La sororidad no solo se percibe como un acompañamiento personal o emocional, sino que está asociado al reconocimiento, la potencialización y el desarrollo individual y colectivo. Sentirse acompañadas, respaldadas y reconocidas por otras mujeres en el entorno laboral aumenta la confianza, la seguridad y la posibilidad para asumir nuevos retos y situaciones. Se presenta como una estrategia ética y política que transforma las condiciones de desigualdad y promueve entornos laborales más inclusivos.

Se ha evidenciado entonces, que el acompañamiento y el respaldo entre mujeres aumenta la confianza y reduce la sensación de soledad frente a situaciones de acoso o discriminación. “En el ámbito laboral, la sororidad invita a replantear las jerarquías, evitando que la rivalidad y la deslegitimación debiliten los avances de las mujeres” (Hernández, 2019, p. 20), por ello la sororidad pretende ser una alianza entre mujeres, buscando aliviar no solo cargas emocionales, sino también fortalecer la capacidad de enfrentar los desafíos profesionales. De esta forma, la sororidad se convierte en un espacio de apoyo mutuo que fomenta la resiliencia y el crecimiento.

Las relaciones entre mujeres basadas en el respeto, el acompañamiento, el apoyo mutuo y el respeto tienen una influencia directa en las formas de realizar el trabajo, ya que incrementan la productividad, y la satisfacción personal y colectiva dentro de la organización. Por tanto, los entornos laborales se vuelven más saludables, donde el desarrollo profesional se asocia a la cooperación y no a la competencia. “La sororidad debe ser parte de la concientización en los centros de trabajo, fomentando redes de apoyo que fortalezcan las habilidades de las mujeres. Así, la plenitud de la mujer se convierte en una responsabilidad colectiva” (Castañeda Burciaga, 2025, p. 6).

A su vez, se destaca el papel de las mujeres en cargos de liderazgo dentro de la organización, entendiendo que, cuando las practicas están orientadas a potencializar, enseñar, ser mentoras y dar el ejemplo, hay una inspiración y la posibilidad de otras mujeres de reconocer el propio potencial, superar inseguridades y ser un ejemplo para otras porque “En el ámbito laboral, la sororidad invita a replantear las jerarquías, evitando que la rivalidad y la deslegitimación debiliten los avances de las mujeres” (Hernández, 2019, p. 20), y por tanto, cuando las mujeres en posiciones de liderazgo replican, mantienen e interiorizan prácticas de sororidad no solo transmiten conocimientos técnicos, sino que refuerzan la autoestima y la seguridad de sus compañeras, lo que se traduce en

mayores oportunidades de crecimiento profesional. De esta manera, la mentoría femenina se constituye en una herramienta de empoderamiento colectivo.

A si mismo, los relatos han permitido dar cuenta de los cambios generacionales en la forma de concebir las relaciones personales y laborales en las mujeres millenials, ya que las mismas asocian la sororidad con la creación de entornos colaborativos, el intercambio de conocimientos y la construcción de redes de apoyo porque “Practicar la sororidad no significa ausencia de conflicto, sino aprender a gestionarlo de forma creativa y respetuosa” (Hernández, 2019, p. 28).

Por tanto, las prácticas de sororidad se presentan como una postura filosófica, ética y política que permite a las mujeres millenials transformar años de prácticas basadas en la rivalidad y competencia y liberarlas de la presión de competir constantemente y de cumplir estándares de éxito impuestos por la sociedad “La sororidad constituye una apuesta política para transformar no solo nuestras relaciones personales, sino también las estructuras de desigualdad que vivimos en el trabajo y en la vida social” (Hernández, 2019, p. 33). Por tanto, cuando las mujeres deciden reconocerse como aliadas y no como rivales, se posibilita un crecimiento basado en la cooperación, la confianza y el apoyo mutuo.

La sororidad se presenta, entonces, como una práctica que no solo transforma las experiencias individuales, sino que también impulsa un cambio estructural en las dinámicas laborales, favoreciendo la inclusión, el reconocimiento y el desarrollo colectivo.

A través de los relatos y narrativa de los testimonios recolectados se da cuenta de que las prácticas de sororidad tienen un efecto positivo amplio en el crecimiento profesional de las mujeres millenials, ya sea por el apoyo, los nuevos conocimientos, el impulso y el acompañamiento que puede representar, al fortalecer la confianza, el acompañamiento y la motivación para asumir retos.

Las entrevistadas E1, E2, E6, E7, E13 explican que sentirse apoyadas por otras mujeres reduce el aislamiento social y laboral, el miedo y la competencia negativa, permitiéndoles centrarse en sus propios objetivos y crecer en ambientes más sanos, de cooperación, acompañamiento y apoyo. Así mismo, E3, E10, E14 refieren que el liderazgo y la mentoría femenina se ve como una fuente de inspiración que permite un acompañamiento real y seguro, así como también es inspiración y catalizador de seguridad, motivación y transmisión de conocimiento intergeneracional.

Las nuevas generaciones valoran la solidaridad, el bienestar colectivo y el trabajo colaborativo, es un factor común que se ve a lo largo de los relatos de todas las participantes, ya que permiten la transformación cultural laboral hacia entornos más inclusivos, especialmente en sectores emergentes como tecnología o startups.

(E8, E9, E12, E15) resaltan cómo la sororidad se concreta en acciones cotidianas como recomendar a una compañera para una vacante, compartir conocimientos o reconocer logros colectivos en lugar de individuales, lo que impulsa tanto el crecimiento personal como el del equipo.

Por tanto, la sororidad no solo favorece la autoestima y la resiliencia individual, sino que constituye una estrategia política y ética que transforma las dinámicas laborales.

7. Conclusiones

La investigación mostró que la sororidad, aunque no siempre se entienda en términos académicos y teóricos, se manifiesta en las prácticas cotidianas de las mujeres millennials, de forma implícitas y explícitas. En las narrativas se dio cuenta que casi todas conectan esta palabra con la ayuda, la unión, la alianza, el apoyo real entre mujeres; este hecho prueba que, aunque en algunas no hay claridad académica, conceptual o investigativa, la misma se vive en gestos concretos que trascienden la rivalidad histórica. Así la hermandad es vista como un elemento importante para afianzar los vínculos afectivos y profesionales, así como también un elemento clave que posibilita una transformación en la forma de relacionamiento de las mujeres en espacios que antes eran competitivos.

En el segundo objetivo se identificó que las condiciones formales e informales son claves para que la sororidad entre mujeres se fortalezca o se obstaculice. Por medio de los relatos de algunas mujeres millennials se pudo constatar que las políticas de equidad, los liderazgos femeninos y las dinámicas de abrirse al diálogo en el entorno de trabajo, permite fomentar relaciones más colaborativas entre mujeres. También es relevante mencionar esos pequeños gestos que se practican en el día a día como respaldar a una compañera en su problema, reconocer lo que hizo otra mujer de manera pública, compartir saberes o dar apoyo afectivo en situaciones difíciles. Sin embargo, aún hay barreras que marcan distancias cuando se usan estructuras jerárquicas rígidas, así como culturas organizacionales que promueven la competencia y hábitos individualistas que refuerzan la rivalidad entre mujeres. En relación con esto, la sororidad, más que un ideal, se da por la voluntad y el compromiso de todas para hacerla concreta en la práctica.

En cuanto al tercer objetivo, se mostró que las vivencias de sororidad no son homogéneas, sino que están atravesadas por factores como el nivel socioeconómico, la raza, la orientación sexual y la identidad de género. Algunas entrevistadas expresaron haber sentido rechazo o trato injusto debido a estas diferencias, lo que entorpece la posibilidad de crear alianzas y vínculos estables. A pesar de esto, surgió la reflexión sobre la importancia de crear espacios que le permitan a las mujeres encontrarse en la diferencia, en la diversidad y lograr la aceptación. En este sentido, la sororidad surge como un pacto ético, político y social, que busca

aceptar y valorizar la pluralidad de vivencias, en lugar de ocultarla, para que las mujeres se ayuden mutuamente a pesar de sus particularidades.

Finalmente, con relación al cuarto de los objetivos, las entrevistadas mostraron que las prácticas de sororidad tienen un impacto directo en el bienestar, la satisfacción y el crecimiento profesional. El poder sentirse acompañadas, apoyadas y reconocidas por otras mujeres reduce la carga emocional, permite asumir nuevos retos y fortalece las redes de apoyo en contextos que han favorecido la exclusión. Por tanto, acciones relacionadas con el acompañamiento laboral a compañeras, el compartir experiencias, conocimientos y oportunidades laborales, así como también celebrar colectivamente los logros de las otras, contribuyen a transformar la cultura organizacional en un espacio más humano, inclusivo y colaborativo. La sororidad se convierte en un recurso que permite enriquecer la vida personal y colectiva, abriendo caminos hacia la equidad y el fortalecimiento de las habilidades sociales y profesionales de las mujeres.

Por lo tanto, la sororidad constituye una práctica y una herramienta política, ética y afectiva que, aunque enfrenta un sinfín de resistencias culturales y organizacionales, se convierte en una herramienta clave para hacer frente a la competencia y las prácticas de rivalidad impuestas, promoviendo el cuidado mutuo y transformando las dinámicas laborales y sociales. Las narrativas permitieron dar cuenta que este pacto no surge de manera natural, sino que se construye intencionalmente desde la empatía, el reconocimiento y el compromiso entre mujeres, lo que representa un hito importante en las relaciones entre congéneres, y en los cambios sociales, políticos y culturales que se esperan con las filosofías feministas.

Referencias bibliográficas

- Alborch, C. (2011). *Malas: Rivalidad y complicidad entre mujeres*. Aguilar.
- Ayala Salgado, L. y Hernández Moreno, K. (2012). "La violencia hacia la mujer. Antecedentes y aspectos teóricos", en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, mayo 2012. www.eumed.net/rev/cccss/20/
- Bacci, C. A. (2020). Ahora que estamos juntas: memorias, políticas y emociones feministas. *Revista Estudios Feministas*, 28(2), e72446. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2020v28n272446>
- Beauvoir, S. de. (1949). *El segundo sexo*. Gallimard.
- Bonilla-Castro. E. & Rodríguez, P. (2000). *Más Allá del dilema de los Métodos: La Investigación en Ciencias Sociales*. Vitral.
- Brubaker, P. K. (1993). Sisterhood, solidarity and feminist ethics. *Journal of Feminist Studies in Religion*, 5 (1/2), 53-66. Indiana University Press.
- Cabello, C. L. (2013). *La mujer ayer y hoy: un recorrido de incorporación social y política*. Centro de políticas públicas. UC., 22.
- Cadoche, É., & de Montarlot, A. (2023). *La rivalidad femenina y cómo acabar con ella*. (M. E. Santa Coloma, Trad.). Ediciones Península.
- Castañeda Burciaga, S. (2025). Sororidad laboral: hacia una cultura de apoyo y equidad entre mujeres. *Revista Digital Universitaria*, 26(1).
- Cardoza, M. (2021). *Alteridad y sororidad en el autocuidado feminista: Algunas de las propuestas en debate*. Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe.
- Chiaraviglio, C. (2003). *La rivalidad femenina*. Paidós.
- Colectivo Ni Una Menos. (2019, 7 de febrero). Llamamiento al paro feminista 8M. *Página 12*. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/173358-llamamiento-al-paro-feminista-8-m>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023, 23 de noviembre). *En 2022, al menos 4050 mujeres fueron víctimas de femicidio en América Latina y el Caribe* [Comunicado de prensa]. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/comunicados/2022-al-menos-4050-mujeres-fueron-victimas-femicidio-o-feminicidio-america-latina-caribe>

- Cuesta, E. M., Ibáñez, M. E., Tagliabue, R., & Zangaro, M. (2009). La nueva generación y el trabajo. *Barbarói*, (31), 126.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2022). *Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informe-brechas-genero-2022.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación (s.f.). *Estudios e Investigaciones Género*. DNP. https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/estudios-e-investigaciones-genero.aspx
- Expósito, F. (2011). Violencia de género. La asimetría social en las relaciones entre mujeres y hombres favorece la violencia de género. *Mente y Cerebro* (48), 20–23.
- Ferrer Pérez, V. A., & Bosch Fiol, E. (2005). Introduciendo la perspectiva de género en la investigación psicológica sobre violencia de género. *Anales de Psicología*, 21(1), 1–10. <https://www.um.es/analesps/>
- García, C., Orozco, J., & Rojas, L. (2019). *Misoginia: Una construcción sociocultural patriarcal*. Universidad Nacional. Recuperado de archivo “Misoginia.pdf”.
- García-Peña, A. L., (2016). De la historia de las mujeres a la historia del género. *Contribuciones desde Coatepec* (31).
- García López, A. E., & Viñas Lezama, P. (2016.). La sororidad concepto clave del feminismo. En Libro 6. *Abordajes de reflexión en torno a la educación superior* (pp. 206-218).
- Gavióla, E., & Korol, C. (2018). *A nuestras amigas: Sobre la amistad política entre mujeres* (2ª ed.). Pensaré Cartoneras.
- González-Teruel, A. (2015). Estrategias metodológicas para la investigación del usuario en los medios sociales: análisis de contenido, teoría fundamentada y análisis del discurso. *El profesional de la información*, 24(3), 321-328. <https://doi.org/10.3145/epi.2015.mar.12>
- Harding, S. (1996). ¿Existe un método feminista? En N. Tuana (Ed.), *Feminismo y ciencia* (pp. 51–78). Urbanasmad. https://urbanasmad.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/existe-un-mc3a9todo-feminista_s-harding.pdf
- Hernández-Sampieri, R. H., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.

- Herranz Velázquez, F. (2023). La amistad masculina y la fraternidad. Una mirada histórica al origen de la Modernidad. *ex æquo*, 48, 149–162. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2023.48.10>
- Herrera, G., & Rodríguez, L. (2003). *Masculinidad y equidad de género*. Consejo Nacional de Población (CONAPO). <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/7187>
- Herrera, S. (2012). La nueva misoginia. En E. Bernárdez (Coord.). *La nueva misoginia* (pp. 57–74). Editorial Fundamentos.
- Islas Salinas, P., Domínguez Chavira, C. T., & Sandoval Gutiérrez, F. (2020). *Sororidad intercultural. Aprendizajes y experiencias*. Red de Investigadores Educativos Chihuahua.
- Lagarde y de los Ríos, M. (2003). *El feminismo y la mirada entre mujeres*. Universidad de Vigo. Recuperado de https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/marcela_lagarde/mirada.pdf
- Lagarde y de los Ríos, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lagarde y de los Ríos, M. (2006). Pacto entre mujeres: sororidad. *Aportes para el debate*, 123–135.
- Lagarde y de los Ríos, M. (2006). *El feminismo en mi vida: Hitos, claves y topías*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
- Lagarde y de los Ríos, M. (2006). *Claves feministas para la negociación en el amor*. Ediciones Horas y Horas.
- Lagarde y de los Ríos, M. (2009). *La política feminista de la sororidad*. Ponencia presentada en Sestao, España, el 11 de junio de 2009.
- Lagarde y de los Ríos, M. (2012). *El feminismo en mi vida: Hitos, claves y topías*. Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. México.
- Liedo, B. (2022). Juntas y revueltas: La sororidad en el feminismo contemporáneo. *Recerca. Revista de Pensament i Anàlisi*, 27(2), 1-22. <https://doi.org/10.6035/recerca.6539>
- Macías, L., & Cedeño, G. (2014). *Historia del trabajo femenino: de la subordinación a la participación*. Editorial Académica Española.
- ONU. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

- ONU & UNESCO. (2019). *Educación y género*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371117>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2018, 23 de agosto). *Género y salud* [Hoja informativa]. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Osborne, R. (2008). De la «violencia» (de género) a las «cifras de la violencia»: una cuestión política. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (15), 99–124. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297124045005>
- Porras Oropeza, M. K. (2024). *Sororidad y affidamento: propuesta feminista para el crecimiento y el desarrollo en la salud social*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://alternativas.me/wp-content/uploads/Sororidad-y-affidamento-1.pdf>
- Restrepo, M., & Hernández, L. (2023). *Feminismos, misoginia y redes sociales: el odio amplificado*. Observatorio de Medios Digitales. Recuperado de archivo “feminismos, misoginia y redes sociales.pdf”.
- Romero, M. (2008). *Machismo: una violencia aprendida*. Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CEIICH). https://ceiich.unam.mx/download/archivos/Machismo_Una_Violencia_Aprendida.pdf
- Sampedro, B., & Melgar, L. (2011). La rivalidad femenina: apuntes para la reflexión feminista. *Revista de Estudios Feministas*, (21), 1–10.
- Solyszko, Izabel (2021). Aportes desde la epistemología feminista para la comprensión de los feminicidios. *La Manzana de la Discordia*, 16(1), e20810685. <https://orcid.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v16i.10685>.
- Universidad EAFIT. (2019). *Protocolo para la equidad de género y sexualidad diversa*. <https://www.eafit.edu.co/centro-integridad/Documents/protocolo-genero-eafit.pdf>
- Vázquez, F. (1996). *Análisis de Contenido Categorical: El Análisis Temático*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Wolf, N. (1991). *The beauty myth: How images of beauty are used against women*. William Morrow.
- Zavala-Villalón, Gloria, & Frías Castro, Pamela. (2018). Discurso millennial y desafíos en la gestión de recursos humanos en Chile. *Psicoperspectivas*, 17(3), 52-63. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas/vol17-issue3-fulltext-1377>

Anexos

Anexo 1

Diseño del instrumento para la recolección de la información

Contextualización sociodemográfica: Nombre, edad, profesión, nivel de escolaridad, estado civil, si tienen personas a cargo, estrato socioeconómico, lugar de nacimiento, experiencia laboral.

Indagar cómo las mujeres de la generación millennial perciben y experimentan la sororidad en sus lugares de trabajo.

1. ¿Conoces el término de sororidad?
2. En tu experiencia laboral, ¿cómo describes las prácticas de sororidad?

Examinar las condiciones formales e informales que promueven o impiden las relaciones de sororidad.

3. ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan las relaciones interpersonales de las mujeres con otras mujeres?
4. ¿Qué factores influyen en que entre mujeres se generen relaciones basadas en la sororidad o en la competencia?
5. ¿Qué tipo de prácticas fomentan las empresas que hacen que exista la competitividad y rivalidad entre mujeres para llegar a ocupar cargos más importantes o significativos?

Analizar cómo factores como la raza, la etnia, la orientación sexual, la identidad de género y la clase social influyen con las experiencias de sororidad de las mujeres millennials en el trabajo.

6. Desde tu experiencia, ¿crees que los factores demográficos facilitan o dificultan las prácticas de sororidad entre las mujeres?
7. ¿Qué experiencias has tenido, si las hay, con situaciones de discriminación (como la raza, la etnia, la orientación sexual, la identidad de género y la clase social) o acoso entre mujeres?

Explorar cómo las prácticas de sororidad influyen en el crecimiento profesional de las mujeres de la generación millennial.

8. ¿Qué recursos o prácticas consideras que puede ser útil para promover la sororidad?
9. ¿Cómo consideras que las prácticas de sororidad puedan influir en el crecimiento profesional de las mujeres de la generación millennial?

Anexo 2

Modelo de consentimiento informado

UNIVERSIDAD EAFIT SEDE MEDELLIN

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

En mi condición de mayor de edad, manifiesto que acepto participar voluntaria y libremente en una investigación que tiene como objetivo *explorar las perspectivas de 15 mujeres profesionales de la generación milenial sobre las prácticas de sororidad en el entorno laboral con el proposito de aportar elementos para la reflexión y la discusión que sensibilice a las empresas, trabajadoras y la academia.*

Para cumplir con este propósito, estoy informada que se me invitará a participar en la realización de una entrevista individual relacionada a mi experiencia de vida como trabajadora, en la cual me expresaré con total libertad y hasta donde yo desee hacerlo. Por esta razón la información que suministre se usará con fines meramente académicos.

Hago constar que la decisión de participar en este estudio es totalmente libre y voluntaria de mi parte y me tomará un tiempo aproximado de 90 minutos en su realización. Así mismo tengo conocimiento que puedo retirarme de la entrevista cuando lo desee, incluso después de yo haber firmado este consentimiento. También se me ha informado que se me solicitará firmar este documento y podré obtener una copia de las respuestas si la solicito; asimismo, tengo claro que mi participación en la investigación no me traerá consecuencias negativas físicas, financieras, emocionales ni tampoco académicas que afecten mi integridad personal y social.

Doy autorización para que mi nombre sea utilizado en la investigación.

Si ___ No ___

Cualquier inquietud será atendida por medio de los correos electrónicos apuerta1@eafit.edu.co - imgomezj3@eafit.edu.co

Finalmente, manifiesto de manera explícita que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido que de él se derive. Para constancia de mi consentimiento, a continuación, registro la fecha en que se firma este documento y otros datos:

CONSENTIMIENTO

Nombre del Participante:

Firma:

Documento de identificación:

Correo-e:

Fecha:

Nombre del Investigador:

Firma:

Documento de identificación:

