



«SER CLASE MEDIA NO ES ALGO QUE PASA DE LA NOCHE A LA MAÑANA» EMPLEADOS, MUJERES DE OFICINA Y LA CONSTRUCCIÓN DE LAS IDENTIDADES DE CLASE MEDIA EN BOGOTÁ, 1930-1950¹

Abel Ricardo López Pedreros

No sabe lo difícil que es ser clase media. Es cuestión, no sé... todos los días usted tiene que alimentar su estatus. Menos mal que...mire yo le agradezco a Dios que mis padres me educaron como una mujer de clase media y me casé con un hombre de clase media. Usted sabe, las motivaciones, la educación, las diferencias con la gente...eso se puede ver en cualquier lado. Ser clase media, me parece, es un privilegio. No somos ni ricos porque nos enloquecemos por el dinero. Aunque usted no lo crea la obsesión por el dinero le trae problemas morales. Tampoco somos pobres, porque somos lo que somos; es algo difícil de explicar, pero no es algo que pasa de la noche a la mañana. Créame, Yo no podré tener pero nada en el bolsillo, ni un peso, pero siempre he sido de la clase media, y siempre lo seré. Mire a mis hijas, les hemos [mi esposo y yo] enseñado a ser clase media. Eso sí, ha sido difícil pero creo que hemos salido bien librados (Consuelo Fernández, entrevista del autor, Bogotá, Julio del 2000, grabación magnetofónica).

En 1938 Augusto Morales Pino escribió una novela titulada *Los del Medio*. En esta obra se habla de las experiencias de algunos hombres y mujeres que trabajaron como empleados, secretarías, mujeres de oficina durante la primera parte del siglo XX en Colombia. La historia relata la manera como ellas y ellos entendieron su trabajo, sus frustraciones laborales, sus sueños sociales y las interminables discusiones para definir su posible lugar en una sociedad cambiante. En un pasaje, por ejemplo, se cuenta que dos hermanos de nombres Enrique (un empleado) y Cecilia (una mujer de oficina), estando en su lugar de trabajo solían recordar episodios de su rutina laboral. Enrique le contaba a su hermana que se sentía frustrado por no poder casarse “con una mujer de la clase alta”, puesto que estas “mujeres eran de otro mundo: ellas eran ricas”. Y él no tenía nada que ofrecer más que su amor, su trabajo y la experiencia de la vida. Cecilia, quien prestaba

¹ Publicado en Sergio Visacovsky y Enrique Garguin (comps.). *Moralidades, economías e identidades de clase media. Estudios históricos y etnográficos* (pp. 161-194). Buenos Aires: Antropofagia. Este artículo forma parte de un trabajo de investigación más amplio, que estoy desarrollando para mi tesis doctoral: “A Beautiful Class. An Irresistible Democracy. A History of the Middle Class Formation in Bogotá, 1938-1963”, en la Universidad de Maryland. Quiero agradecer especialmente a Enrique Garguin por su cuidadosa lectura y edición de este ensayo.

mucha atención a tan importante cuestión, le aconsejaba a su hermano que no se preocupara ya que “estas mujeres no son mujeres de verdad”, pues, ella insistía, “las mujeres de verdad son aquellas que trabajan para vivir y... quieren ser algo en la vida”. Enrique respondió a estos consejos diciendo: “Lo sé...la plata no lo es todo en la vida” y entonces concluyó que no debería estar preocupado por eso sino más bien por “conseguir a alguien de [su] propio estatus social”. Cecilia, a su vez, no sólo lo felicitó por tomar tan buena decisión, sino que además le dijo: “muy pronto encontrarás a una mujer de verdad, a una mujer de clase media para ti, un empleado de clase media” (Morales Pino 1938, 135-136).

Habrán historiadores que fácilmente desearían este pasaje arguyendo su evidente esterilidad para un posible análisis de la formación de las identidades de clase media en Colombia. Es más, estos relatos no serían más que una evidencia fehaciente de la cursilería con la que Morales Pino describió las experiencias de *Los del Medio*. Una lectura profunda de este pasaje, sin embargo, nos permite formular preguntas cruciales para historiar la constitución de las identidades de clase y género durante la primera parte del siglo XX en Bogotá. ¿Cómo surgió —y qué significó— el concepto de clase media durante la primera mitad del siglo XX en Colombia? ¿Cuáles fueron las razones históricas y las condiciones discursivas para que Enrique y Cecilia —como sujetos históricos— empezaran a (re)definirse e imaginarse simultáneamente como empleados/mujeres de oficina y hombres/mujeres de clase media? En ese entonces, ¿qué significó para empleados como Enrique *actuar* como *hombre de clase media* y *ser parte* de ella? ¿Qué significó para Cecilia *comportarse* como *mujer de clase media*? ¿Cómo se constituyeron estas identidades? Este artículo ofrece algunas respuestas a estos interrogantes². En particular,

² Tanto en la historiografía colombiana en particular como Latinoamericana en general, las historias de la clase media no sólo *no* han estado en el centro del estudio histórico, sino que además han sido negadas como tema de investigación histórica. Desde las visiones positivistas de principio del siglo XX, pasando por las teorías de la modernización al igual que las dependentistas y marxistas, llegando hasta las más recientes aproximaciones postcoloniales y post modernistas, el análisis histórico ha sido entendido a través de la dicotomía entre oprimidos y opresores, los de abajo y los de arriba, elites y masas, ricos y pobres, capital y trabajo, subalternos y elites. Particularmente en América Latina, estas representaciones bipolares para entender la historia han sido reforzadas por la idea de que la clase media siempre ha tendido a desaparecer —o no ha existido históricamente en comparación con otras partes del mundo. Si bien un análisis serio de estas problemáticas escapa a los límites de este artículo, vale la pena advertir que lo que se requiere no sólo es un análisis historiográfico de la clase media, sino más bien una genealogía del concepto de clase media, en el cual historiadores y científicos sociales han jugado un papel preponderante en su misma definición. Para Colombia véase: López de Meza (1932 y 1952); Buenaventura 1985. Para un balance historiográfico sobre la clase media en América Latina, ver Jiménez 1999 y López 2008. Los estudios históricos sobre la formación de las identidades sociales y políticas en Colombia se han centrado en la clase obrera. Como ejemplo véase

argumento que la formación del *discurso moderno* entre los años 1930 y 1950 produjo un sector de servicios —y su contraparte retórica, el sector industrial— como espacios de género y de clase, en los cuales una idea de clase media nació históricamente. Exploro, además, cómo esta formación culminó en la creación de dos sujetos sexuados o basados en el género —el empleado y el ángel de oficina— que personificaron la formación de la idea de clase media. Por último, observo cómo los hombres y mujeres que entraban a participar en el sector de servicios articularon estas creaciones históricas (las del empleado y el ángel de oficina) para dibujar, (re)definir y conceptualizar *sus* heterogéneas y contradictorias identidades de género y clase, para así poder concebirse, llamarse, actuar y comportarse como clase media.

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

Colombia sufrió varios procesos de cambio entre los años 1930 y 1950. La industrialización y la urbanización permitieron el surgimiento de nuevos órdenes sociales. El país vivió un rápido crecimiento poblacional y los cambios demográficos en Bogotá y en otras ciudades colombianas comenzaron a transformar el país “rural”. Diferentes industrias como el café y las manufacturas, atestiguan la creación de nuevos espacios laborales. Sin embargo, los historiadores no han puesto mucha atención a un proceso histórico que acompañó y moldeó significativamente los procesos arriba mencionados: el nacimiento y la dramática expansión del sector de servicios (comercio, sector público y transportes). Esta expansión respondió, primero, a la mayor intervención estatal (creación de entidades gubernamentales como el Banco de la República, la Contraloría General de la República, varios ministerios, bancos, oficinas postales y escuelas) y segundo, al acentuado declive del sector agrícola durante los 1930 y los 1950 (Contraloría General de la República 1942a y 1951, 43; Florez Nieto 2000, 116-117; Pardo 1972, 85-87)³. Esto no quiere decir, sin

Archila (2002 y 1995) y Jiménez (1995) quien propone, en mi opinión, un nuevo entendimiento de las identidades sociales y políticas para mediados del siglo XX colombiano. Así mismo, poco se ha hecho para entender la formación histórica de las identidades de género durante el siglo XX colombiano. Esta es una primera aproximación para entender a las mujeres y a los hombres como sujetos históricos sexuados o de género. Para un estado de la cuestión, véase: Viveros (1997 y 2002); Arango (1997); Arango y Viveros (1995); Fuller (1993 y 1997).

³ A principio de los años 1940, en Bogotá, 2.500 empleados trabajaban en oficina. En el sector privado, este número alcanzó 3.500 empleados (Moreno-Viera 1946). Otra fuente, publicada por la Contraloría General de

embargo, que la expansión del sector de servicios fuese simplemente más importante que el proceso de industrialización en Bogotá durante la primera mitad del siglo XX. Por el contrario, soy de la opinión de que tanto la industrialización como la expansión del sector de servicios fueron procesos paralelos que se constituyeron simultáneamente a través de la creación de diferentes significados antagónicos de lo que era el sector industrial y el sector de servicios (Cuervo y Jaramillo 1993, 211).

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

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

la República, muestra que las mujeres alcanzaron el 33% de la fuerza laboral en el “sector de los empleados” (Contraloría General de la República 1946, 32-35).

oficinas. Así, una de las primeras distinciones de género y clase creadas por el sector de servicios fue la diferencia concebida entre el trabajo manual, directamente asociado con los obreros (sector industrial), y el trabajo mental⁴. Por medio de varias disposiciones, en especial la *Ley del empleado* en 1936, el gobierno municipal y las diferentes empresas de servicios dibujaron cuidadosamente las diferencias entre “aquellos que trabajan en fábricas y aquellos que trabajan en oficinas” (Pérez Hernández 1934, 54; Colombia 1936, 7; Hernstandt 1939). Los empleados del sector de servicios fueron definidos como “aquellos hombres que desarrollan y ejercitan el deseado trabajo mental e intelectual” (Colombia 1936, 7). En contraste con “aquellos hombres perezosos, irresponsables que trabajaban en las fábricas”, a los empleados se les consideraba con “habilidades para el trabajo mental, con suficiente moralidad, sentido de responsabilidad, buen trabajo, paciencia, racionamiento, lealtad, honestidad y buen espíritu” (Colombia 1936, 7). De la misma manera, un estudio publicado por la Contraloría General de la República a principios de los años 1940 y “dirigido a [sus] empleados”, configuró una serie de “diferencias masculinas entre los obreros y los empleados”. De acuerdo con el mencionado estudio, el primer rasgo para ser y actuar como un “empleado de verdad, un hombre de los servicios”, era trabajar en una oficina ya que esto “exalt[aba] las cualidades masculinas, [tales como:] habilidad laboral, habilidad mental, independencia y autonomía personal”. Sólo así, advertía, los hombres de verdad (i.e. empleados) podrían “diferenciarse ampliamente [de] aquellos obreros que trabajaban en el desorden de la fábrica con el sólo objetivo de embruteserse [sic]” (Contraloría General de la República 1942b, 15, 17, 23).

Asimismo, las diferentes hojas de vida, entrevistas de trabajo y estudios laborales muestran que el sector de servicios construyó la idea del jefe del hogar y proveedor como uno de los rasgos principales para diferenciar y distinguir entre los empleados —hombres de verdad, hombres del servicio— y los obreritos. “Un hombre de verdad” (i.e. empleado) era aquel que “apoyaba la familia, se desvivía por encontrar una dedicada y amorosa esposa, y tenía una hermosa parejita de hijos” (ACGR 1940a, 32; véase también Contraloría 1942b, 45). Es más, el empleado debía actuar con la debida “masculinidad” no

⁴ Vale la pena advertir que otros análisis sobre la clase media en América Latina sostienen que la imaginada diferencia entre trabajo mental y trabajo manual fue solamente entendida en términos de clase. Sin embargo, como mostraré más adelante esta construcción fue también entendida históricamente en términos de género, precisamente porque configuró una serie de diferencias entre hombres. Véase los excelentes estudios de David Parker (1998, 22-64) y Brian Owensby (1999, 47-99).

sólo porque tenía que ser el jefe del hogar y el proveedor sino, y quizás más importante, porque los hombres de verdad “*disfrutaban* el ser buenos padres y esposos” (ACGR 1940a, 48-49; destacado mío). A diferencia de los obreros, que fueron imaginados como aquellos que “difícilmente podían llevar a cabo tales tareas de un hombre de verdad”, pues, se argumentaba, tendían a “no tener éxito varonil, a hacer las familias infelices”, los empleados se dedicaban a cultivar su “hombría” y su masculinidad a través de un dedicado interés por la “felicidad familiar” (ACGR 1940a, 48-49). De manera que estas distinciones de clase y género no fueron sólo meros requisitos laborales para trabajar en las oficinas, sino también construcciones históricas que moldearon la configuración de una otredad constitutiva (i.e. obreros, sector industrial, fábricas) que permitieron el nacimiento y la formación de unos sujetos sexuados o basados en el género que trabajarían en las oficinas y en el sector de los servicios.

De la misma manera, la representación de los empleados como sujetos sexuados estuvo constituida por otro antagonismo relacional: *el ángel de oficina*⁵. Contrario a lo que estamos acostumbrados a pensar, las mujeres no estuvieron “ausentes” de la formación histórica del sector de servicios. Es más, a través de diferentes fuentes, tales como los estudios de personal, hojas de vidas, memorandos, evaluaciones de personal, políticas de contratación y, en general, las políticas laborales, se sabe que empleadores y empresas de servicios dedicaron bastante tiempo en concebir —y a veces celebrar— la participación y los roles que podían jugar las mujeres en la oficina. Sin embargo, esto no puede llevarnos a concluir fácilmente que en el sector de servicios la mujer tuvo un visible rol social y político en comparación con otros momentos históricos o a diferencia de otros sectores de la sociedad. Por el contrario, lo que necesitamos indagar, y es lo que intento hacer en las siguientes páginas, es cómo, de qué manera se habló y qué lenguaje se utilizó para entender los roles de las mujeres que incrementaban su participación en la oficina durante los 1930 y los 1950.

A través de esta diversidad de fuentes, los empleadores crearon otro sujeto sexuado y de clase: el ángel de oficina. Esta construcción antagonica fue crucial para definir —y redefinir constantemente— el sector de servicios como un espacio *masculino* (i.e. el

⁵ “Que sería de nuestras oficinas sin esas mujeres, esos ángeles de oficina”, decía un informe de la Contraloría General de la República (1946a, 32-35). Las mismas ideas están expuestas en ACGR 1946, 43. Véase como punto de comparación, Bárbara Weinstein (2006).

empleado). Así, los ángeles de oficina eran aquellas mujeres que exaltaban la noción de esposas como “ayudantes” de los “verdaderos hombres que trabajan en la oficina”. Ellas eran “mujeres excepcionales” que “detrás” de los empleados se encargaban de la limpieza de la casa, la nutrición, la moral y rectitud de los hijos, la armonía y la coordinación de las relaciones sociales dentro del hogar. Sólo si las esposas hacían su trabajo y cumplían sus obligaciones cabalmente, los empleados podrían sentirse y actuar como “hombres de verdad” (APB 1940, 31). Las publicaciones de los empleados y diferentes magazines de circulación en la esfera laboral repetidamente anunciaban talleres y clases para edificar “familias felices” y mantener “la santidad del hogar”. En estas clases y talleres, la idea era imaginar al empleado como hombre y jefe del hogar, mientras que el ángel de oficina era representado como mujer y esposa. Esto aseguraría tanto la masculinidad de los empleados como el “éxito” del estatus de clase media⁶.

Los ángeles de oficina deberían, además, mostrar sus imaginados atributos femeninos dentro de un distinguido espacio familiar. Por lo tanto, los empleadores construyeron e imaginaron la oficina —en contraposición a una imaginada noción de la fábrica como espacio laboral— como un terreno regido por las relaciones familiares, en donde los ángeles de oficina “no trabaj[arían] jamás”, sino que solamente “ayuda[rían]” a la familia de los empleados. En contraste con las obreras, que *trabajan* en un lugar moralmente descuidado y hasta “poco femenino”, los ángeles de oficina *ayudarían* en el espacio laboral. Más aún, estos ángeles de oficina en vez de abandonar sus hogares y familias como “usualmente pasa[ba] con las mujeres de nuestra clase obrera”, sólo viajarían de una familia real a otra imaginada —la oficina. Es más, el ángel de oficina se podía transformar, “sin que nadie lo notara”, de “la madre del hogar [en] la madre de la oficina”. Como lo dijo un empleador en 1946: “es sorprendente ver cómo nuestros ángeles de oficina ayudan a edificar familias en nuestras oficinas sin ni siquiera dejar las de su propiedad” (ACGR 1943a, 43; ver también ACGR 1940b, 31).

De esta manera, la construcción del sector de servicios como un espacio masculino y su íntima relación con la creación del ángel de oficina como esposa o madre borró —o

⁶ Véase, Contraloría General de la República (1946b, 31-33); ACG (1946, 43). Ver también Zandra Pedraza (1999); Javier Sáenz Obregón (1997); y Oscar Calvo y Marta Saade (2002); trabajos en los que se ignora cómo los diferentes discursos *modernos* sobre pedagogía, ciencia, y educación no formaron simplemente sujetos sino sujetos y cuerpos *sexuados*.

por lo menos oscureció— la participación crucial de la mujer como empleada o trabajadora del imaginado sector de servicios. Y aunque durante el período de entreguerras las mujeres incrementaron su rol en la fuerza laboral del sector de servicios y su presencia fue algunas veces celebrada, su participación como trabajadoras o empleadas en los trabajos de oficina fue virtualmente desconocida porque, como lo dijo un empleador en los años 1940, “nunca se *contrató* trabajadoras para trabajar [sic] en las oficinas, sólo se tuvo ángeles de oficina” que “milagrosamente” convertirían el espacio laboral (i.e. la oficina) en una simple extensión del hogar (ACGR 1943a, 43).

Así, los ángeles de oficina deberían ser “mujeres divinas que [harían] de la oficina una gran familia” (ACGR 1940a, 46, 86). Los empleadores y empresas de servicios siempre las imaginaron como mujeres que podían personificar las obligaciones de esposa y madre dentro del familiar ámbito de la oficina. Al no trabajar, podían diferenciarse de aquellas “mujeres trabajadoras” que se caracterizaban por ser “agresivas, perezosas, sin capacidades femeninas de su propiedad” y que permanecían en el peligroso y desordenado espacio laboral de la fábrica imaginado como “poco o nada femenino” (ACGR 1940a, 21). Sólo así, los ángeles de oficina podían mostrar la deseada feminidad y clase, pues eran ellas —“y nadie más”— quienes tenían las capacidades de *ayudar* en las oficinas, mostrando “las obligaciones más importantes de cualquier mujer: servicio, paciencia, amabilidad, simpatía, belleza, caché [sostentación] y diferencia” (ACGR 1940b, 22). Es claro, entonces, que el ángel de oficina fue una creación de género que constantemente celebró la autoridad moral, el heroísmo y la ayuda laboral —y nunca el trabajo— dentro del ambiente familiar de la oficina, sin arriesgar su imaginado estatus de clase y sin transgredir sus asignados roles de género, pues el ángel de oficina tan sólo debía viajar del hogar a la oficina familiar⁷.

Podemos concluir, entonces, que la participación de las mujeres en la esfera pública, particularmente en el sector de los servicios, no significó automáticamente, como a primera vista podría parecer, la expansión de grandes espacios para el cuestionamiento de las construcciones de género. Como veremos más adelante, el abundante lenguaje con el cual

⁷ Para comparar con otras experiencias en América Latina, véase: Susan K. Besse (1996) y Barbara Weinstein (1996 y 1997). Para el caso antioqueño, Ann Farnsworth-Alvear (1996), Luz Gabriela Arango (1991) y Lucy M Cohen (2001). Estos análisis, sin embargo, se enfocan en las experiencias de la de la clase obrera. Desde una perspectiva diferente y que busca historiar la categoría de mujer véase Bárbara Weinstein (2006). Para Chile, Karin Alejandra Rossemblatt (2000); para Colombia, Gabriela Arango y Mara Viveros (1995). Así, mi análisis busca observar la categoría de empleado y ángel de oficina como categorías históricas en mi esfuerzo de entender a las mujeres y a los hombres como sujetos sexuados.

se entendió la presencia de la mujer en la oficina y se creó el ángel de oficina también permitió la posibilidad de crear otras identidades de género y clase que, de alguna manera, desafiaron —pero también reconfiguraron— jerarquías de género y clase. Es claro, sin embargo, que la participación de la mujeres en la diversificación de los puestos de trabajo en los sectores de servicios no necesariamente cuestionó los roles *tradicionales* de madre y esposa asignados a las mujeres. Por el contrario, los redibujó para crear un espacio de género en el cual el sector de servicios se imaginó como masculino; esto es, el ángel de oficina nunca se entendió como trabajadora del sector, mientras que el empleado fue el “trabajador por excelencia”.

“¿Ah sí? ¿Crees que no han entrado muchas mujeres a la oficina?” Empleados, Mujeres de oficina y la formación de las identidades de clase media

Las construcciones históricas del sector de servicios y sus imaginados sujetos sexuados (o basados en el género) fueron cruciales para la formación de las identidades de la clase media en Bogotá entre las décadas de 1930 y 1950. Aquellos hombres y mujeres que empezaron e incrementaron su participación en el sector de servicios, particularmente en las oficinas, articularon y conceptualizaron los diferentes discursos de género y clase (el de empleado y ángel de oficina) para *construir* —y no *descubrir* su supuesta posición social— sus heterogéneas, diversas, complejas y no menos contradictorias identidades de clase media.

Quizás un buen ejemplo, entre muchos otros, para percibir este proceso de constitución histórica de las identidades de clase media sea observar las *experiencias* tanto de los empleados como de los ángeles de oficina en su espacio laboral. Entre los primeros hubo quienes experimentaron la entrada de la mujer “como algo extraño, como algo peligroso” que destruía la estructura familiar o algo moralmente inadecuado para las mujeres y, sobre todo, como una amenaza “al sentido de ser hombre” (Gómez Picón 1941, 57). Es esto lo que se deduce de diarios personales, actas de reuniones de trabajo, cartas e informes personales. Los empleados interpretaron la posibilidad de trabajar hombro a hombro con los ángeles de oficina como un proceso de *feminización* del trabajo de oficina. Notaron, además, una contradicción —muy peligrosa, según ellos— en la forma en que aparecían como sujetos privilegiados del sector de servicios. Si bien este sector, como ya se dijo, fue construido con base en exclusiones de género y clase que hacían de los empleados

sujetos sexuados o basados en el género por excelencia, el ángel de oficina y sus concebidas nociones femeninas de “ayuda” constantemente amenazaron la imaginada masculinidad de aquellos. Si la oficina era un espacio considerado como extensión del hogar, lugar asociado simultáneamente con lo femenino, entonces hubo empleados que juzgaron que su masculinidad estaba en riesgo, pues ahora los obreros “tendrían una excusa perfecta para decir que el trabajo de empleados se [veía] como algo [propio] de mujeres” (Gómez Picón 1941, 57; ver también Ramírez s/f, 47).

Teniendo en cuenta este pánico podemos ver la cuidadosa construcción de las identidades de género y clase creadas y practicadas tanto por los empleados como por los ángeles de oficina. Así, por ejemplo, en una historia que apareció en las actas de reuniones semanales entre empleados durante los años 1940, uno de ellos se mostró asustado por la posible asociación con la clase obrera y por cómo podía ser visto por los obreros. En un dialogo presentado en esta historia, el obrero se reía del empleado porque éste estaba “haciendo cosas femeninas, haciendo el trabajo de las mujeres.” Más aún, los empleados no podían ser vistos como hombres, ya que “su contacto diario con las mujeres los hace ver [como] poco hombres” (ACGR 1943b, 17 y 42). Como decía Alfredo Abello, un empleado que comentó la mencionada historia:

Hasta hace poco, hemos visto la entrada masiva de mujeres a *nuestras* oficinas. Con mucho cuidado debemos mirar este fenómeno que parece no tener solución. Es inevitable que esto hará que nosotros [empleados] nos veamos como hombres haciendo cositas de mujeres...tarde o temprano nuestro trabajos como empleados serán vistos, como ya muchos lo han dicho, como algo relacionado con la cosas de mujeres. Tristeza la que nos consumirá si no hacemos algo (ACGR 1943b, 42).

Por consiguiente, los empleados vieron la entrada de las mujeres a la oficina como un claro —sino excepcional— peligro para la construcción de su masculinidad, pues “trabajar en un espacio de mujeres [los hacía] ver sospechosos sexualmente... físicamente débiles y [ante todo] poco hombres” en relación con los obreros, quienes “felizmente realizaban trabajos verdaderamente de hombres” (ACGR 1943b, 42). Sin embargo, como lo sugería el mismo Abello, los empleados crearon mil y una estrategias para elaborar y (re)definir su masculinidad. Es más, articularon, movilizaron y resignificaron los diferentes discursos creados por el sector de servicios para imaginar su propio espacio de género que los *distinguiera* y posicionara dentro una superioridad masculina y una visible diferenciación de clase.

Hubo empleados que comenzaron a construir su masculinidad haciendo de la oficina una *fuerza* de afirmación masculina. Si la oficina empezó a ser vista y categorizada como femenina por los obreros, los empleados empezaron a argumentar que ellos eran “lo suficientemente hombres” no sólo para “reconquistar la oficina”, sino también para “dominar” el feminizado lugar de trabajo (ACGR 1943c, 38). En contraste con aquellos obreros, que “[difícilmente] pueden pensar en trabajar en las oficinas”, los empleados eran “hombres de verdad” que tenían la posibilidad de “poseer” la oficina como *su* lugar de trabajo (APB 1939, 41).

Aún más importante, otros empleados construyeron diferencias de género y clase a través de contradictorias definiciones del *Obrero*. *Feminizaron* a los obreros —es decir, construyeron una otredad antagónica de género por medio de la cual los obreros eran imaginados con representaciones femenina. Discursivamente, percibieron que los obreros eran los que “de verdad lucen como mujeres” (APB 1939, 47). A diferencia de los imaginados “rasgos masculinos” ejercidos y ejecutados por los empleados —conocimiento, saber, trabajo mental, seguridad económica, control personal, poder de decisión— los obreros fueron pensados como “pasivos, débiles, sensibles, dependientes y subordinados” y, además, “con ingresos mínimos, y con trabajos de poca importancia en la escala laboral” (APB 1939, 34).

A primera vista, este proceso de imaginar y asociar a los obreros con concebidas actividades femeninas podría sólo pensarse en relación con los obreros. Los empleados, sin embargo, insistieron en que la feminización tenía lugar en relación con los ángeles de oficina. De manera que los obreros eran inferiores porque “luc[ían] como mujeres” respecto de las actividades y características concebidamente masculinas de los empleados, y porque eran más feminizados e inferiores que las mujeres que trabajaban en la oficina. Si algunas de ellas podían trabajar en la oficina, y los obreros difícilmente podían hacerlo, esto se debía a que, algunos empleados pensaron, los obreros *no* eran suficientemente hombres, pero *tampoco* eran suficientemente mujeres para laborar en el sector de servicios (APB 1939, 41). Así, a través de estas contradictorias construcciones de género y clase, los empleados buscaron reforzar su masculinidad dentro del ambiente laboral de la oficina porque, ahora, aquellos hombres que definían los trabajos de oficina como femeninos eran “obreritos,...hombres con defectos” que “no desarrolla[ban] las tareas de los hombres de

verdad en las oficinas”. Es más, los empleados vieron a los obreros como mujeres *no-naturales, anormales e imperfectas* pues, aunque los imaginados obreros *lucían* como hombres, “sus diferentes formas de actuar [no podían siquiera] igualar los necesarios atributos femeninos para estar en las oficinas” (APB 1939, 51).

Igualmente, los empleados crearon por lo menos otro antagonismo de género que fue crucial para su constitución como “hombres de verdad”. Para ellos, la extraordinaria “participación femenina” en el sector de servicios se debía a que esas mujeres podían ejercer y desarrollar en cierta manera —extraordinariamente, no ordinariamente— “características masculinas” que las hacían ver “parecidas a los empleados”; ya que en su discurso los ángeles de oficina pudieron personificar algunas de las actividades imaginadas como masculinas, lo cual les permitía trabajar en el sector de los servicios. Sin embargo, estas actividades y características masculinas personificadas extraordinariamente por las mujeres no eran lo suficientemente “masculinas” para igualar la deseada masculinidad de los empleados. De esta manera, ellos construyeron un *sexo intermedio* para aquellas mujeres que podían *ayudar* en la oficina y así, simultáneamente, posicionarse en una superioridad sexuada y basada en el género. En el medio de los “hombres de verdad” (i.e. empleados) y los “hombres con defectos” (i.e. obreros feminizados), estas mujeres podían actuar con “paciencia”, pero nunca con “control personal”; podían tener “habilidades para organización”, pero nunca “poder de decisión”; mostraban “una fuerte tendencia hacia el trabajo mental”, pero nunca manifestaban “inteligencia”; poseían “moralidad”, pero nunca “capacidad para juzgar” (ACGR 1943d, 43; ver también ACGR 1943e, 10 y ACGR 1941a, 41). Esta extraordinaria (es decir, fuera de lo ordinario) masculinización de los ángeles de oficina —o mejor aún, creación de un sexo intermedio para imaginar a las mujeres en la oficina— fue una construcción de género cuidadosamente dibujada para afirmar la masculinidad de los empleados, porque ahora, más que nunca, ellos podían, primero, orgullosamente preguntar: “¿quién puede decir que los trabajos de oficina es algo femenino... algo de mujeres...algo para mujeres? y, segundo, responder contundentemente: “nadie” (ACGR 1941a, 71).

Del mismo modo, los empleados se dieron a la tarea de elaborar diferentes interpretaciones para definir y, sobre todo, distinguir su masculinidad como “superior” y “respetable” en creación antagónica con otras clases. Empezaron a distinguirse

delicadamente de los obreros argumentando que “la fuerza bruta, la fuerza física, y la capacidad muscular” no deberían medir “la verdadera hombría” (ACGR 1941b, 12). Los manuales de trabajo publicados por los empleados en varias empresas e instituciones del sector de servicios en Bogotá durante los 1930 y 1940 y las actas de sus reuniones semanales muestran claramente las diferentes construcciones de género que moldearon la formación de las identidades de clase. A diferencia de los concebidos estándares para definir “la hombría de los obreros”, los empleados se imaginaron a sí mismos como “aquellos que se preocupan por la familia y *sus* mujeres” (ACGR 1941b, 32; ver también FEB 1934-1937). Es más, pensaban que para hacer un “hombre de verdad” también era necesario *saber* “tratar a las mujeres...a los más débiles”. Mauricio Acevedo, un empleado de la Contraloría General de la República, afirmó que para ser y actuar como un hombre de clase media era necesario poseer la habilidad de “proteger, cuidar y ayudar a los más débiles”. El ser empleado de clase media significaba no guiarse por la “fuerza bruta, o la violencia” pues estas eran actividades imaginadas como poco masculinas si no se utilizaban para “proteger al más débil”. Así, “los obreritos” eran “poco hombres” ya que ellos usaban estas características masculinas sólo para “maltratar y golpear a las mujeres, a los niños y...a los más débiles” (ACGR 1941b, 32 y 35). Tal como Mario Romero, un empleado de la personería de Bogotá, afirmó a principios de los años 1940:

Ser un hombre no es pertenecer al sexo masculino. No sólo es tener músculos, ser fuerte. Ser un verdadero hombre es ser consciente de cómo un verdadero hombre actúa. Ser hombre es ser el creador de un hogar; ser hombre es encontrar un trabajo decente; ser un hombre es mantener a una familia; ser hombre es darle a la familia pequeños lujos; ser hombre es defender, proteger, cuidar a los más débiles, ser hombre es evadir los actos de cobardía, debilidad, brutalidad... (ACGR 1942, 1).

Estas definiciones de clase y género ayudaron a los empleados a “superar el problema” de las mujeres que trabajaban en las oficinas. Ellos temían, como dije anteriormente, que tan pronto las mujeres empezaran a trabajar fuera del hogar, la deseada masculinidad de clase media estaría en peligro. Unos consideraban que para mantenerla era imperativo “devolver a las mujeres a donde pertenecen”, otros cuidadosamente elaboraron varias interpretaciones y resignificaron “el problema de las mujeres trabajando fuera del hogar” (ACGR 1942, 3). A través de la movilización y apropiación de los discursos de cómo “tratar a la mujer”, los empleados de los servicios frecuentemente afirmaron que las mujeres “podían estar ayudando en la oficina” no porque esto era una oportunidad personal

para aquellas mujeres, porque su posibilidad de trabajar no era más que un rasgo característico del “actuar como un hombre de verdad”. Esos rasgos masculinos de los empleados *permitían* “a las mujeres trabajar fuera del hogar”, pues eran ellos los que “trata[ban] muy bien a las mujeres” (ACGR 1942, 6 y 15). Es decir, al caracterizar el trabajo de las mujeres como un rasgo masculino, se buscaba crear una superioridad sexuada que los ubicara en un lugar privilegiado en una concebida jerarquía, pues esa superioridad masculina era la que permitía que “*sus* mujeres trabaja[ran]”. Esto los hacía imaginarse como superiores, distinguidos y diferentes de aquellos “obreritos” que no podían tener la oportunidad masculina *de permitir a sus* mujeres permanecer en el hogar o trabajar. Después de todo, los empleados pensaron que “los obreritos poco tenían de hombres” pues *necesitaban* del trabajo de sus mujeres no sólo para vivir, sino también para “sobrevivir en sociedad” (ACGR 1942, 13, 17 y 23).

De esta manera, si el trabajo de la mujer era entendido como una opción —o mejor aún, como una manifestación de la masculinidad de los empleados— de su salario podría ser simultáneamente pensado como “una ayuda extra”. A diferencia de la imaginada familia obrera donde la mujer tenía que suplir la “falta de hombres” (ACGR 1943f, 41), los empleados eran lo “suficientemente hombres” para *permitir* que sus mujeres trabajaran, sin que eso significara el abandono de una de las principales actividades del hombre de verdad: ser y actuar como el proveedor económico de la familia. De lo contrario, los empleados temían que las construidas diferencias y distinciones de género y clase entre los obreros y los empleados pudieran llegar a ser imperceptibles —si no claramente invisibles— en cuestión de tiempo. La masculinidad de los empleados, podemos concluir, dependió de la creación de por los menos dos adversarios de género y clase —los obreros y los ángeles de oficina— que les permitieron crear imaginarios exclusivistas en su esfuerzo por consolidarse como clase media. Sin embargo, su posible consolidación significó, paradójicamente, el mayor desafío para las identidades de clase media, pues los obreros y los ángeles de oficina fueron parcialmente creados por los empleados y, sin ellos ni ellas, la soñada diferencia, distinción y superioridad “desaparecería[n] de un momento a otro.”

“¡Sí! Somos mujeres de oficina”

Las mujeres que entraron e incrementaron la participación en el sector de servicios no sólo experimentaron los cambios sociales ocurridos durante los 1930 y los 1940, sino que

también crearon unas heterogéneas y contradictorias identidades de clase y género. Si bien la creación del ángel de oficina oscureció la participación de las mujeres en la oficina, esto simultáneamente dio la posibilidad de crear otros sujetos sexuados que construyeron su participación en la oficina gestando diferentes identidades que buscaron cuestionar las categorías y jerarquías de género planificadas por la creación del ángel de oficina y, a su vez, crearon varias exclusiones sexuadas y clasistas que (re)produjeron jerarquías en las cuales aquellas mujeres que trabajaban en la oficina se posicionaron en un lugar imaginado como superior, distinguido y diferente. Es decir, estas mujeres articularon históricamente el ángel de oficina y, así, construyeron y (re)definieron nuevas categorías y conceptos que les permitieron llamarse, concebirse, constituirse e identificarse como: *Mujeres de oficina* — una parte crucial para la formación de las identidades de clase media en Bogotá entre los 1930 y los 1950.

Las llamadas e imaginadas mujeres de oficina empezaron a gestar sus propias identidades. En las diferentes entrevistas se construye la idea de que “la oportunidad de *trabajar* [y no solo ayudar]” era crucial para actuar y ser “mujeres de verdad, mujeres de clase media” (Fernández 2000). Además, significaba “independencia, recibir su propio dinero, hacer algo diferente, hacer lo que uno quer[ía]” (ACGR 1943g, 37). Sin embargo, tuvieron que reformular constantemente las *justificaciones* de género y clase para laborar en el sector de servicios. Por eso manipularon y movilizaron el ángel de oficina (o hablaron desde una posición articulada del ángel de oficina) para sostener que el trabajo de los servicios —y “no otro trabajo”— las haría femeninas pues, según ellas, en este trabajo “[se] mostraría fácilmente las virtudes, actividades y los atributos femeninos”. El trabajar (no ayudar) en el sector de servicios (servir a la gente, atender a otros, desvelarse por el bien de los demás) fue claramente entendido como un trabajo asignado a las mujeres debido a que “si quisieran ser mujeres de clase media, mujeres de verdad, tendrían que desempeñarse muy bien en la prestación del servicio... [es más,] sus sentimientos maternos las ayudarían a tener paciencia para prestar un servicio perfecto”. Esos rasgos de género y clase producirían no sólo buenas trabajadoras, sino sobre todo, “excelentes mujeres de oficina” (ACGR 1943g, 39).

Las mujeres de oficina utilizaron estas interpretaciones de género y clase para distanciarse de las imaginadas obreras ya que, se pensaba, era necesario justificar por qué

eran diferentes de las obreras, “quienes también trabajaban fuera de la casa” (APB 1944, 37). Para hacerlo, imaginaron el sector de servicios y las oficinas como un espacio femenino, excluyendo al sector industrial (las fábricas) imaginado como un lugar masculino donde “las mujeres no parecen mujeres” (APB 1944, 39). En memorandos, evaluaciones de personal y sobre todo en las reuniones semanales en las que se discutían “temas de interés laboral”, explicaron cuidadosamente por qué la oficina “no era más que un trabajo perfecto para la mujer perfecta” (APB 1944, 37). Lilia Arellano afirmó que las “obreras poco podían hacer en el trabajo de los servicios”. En su opinión, las obreras, aunque mujeres, tenían y actuaban con “ciertas cosas de hombres”, tales como “insubordinación, carácter agresivo, fuerza muscular”, característica que difícilmente les permitía trabajar en las oficinas (APB 1944, 41). Entonces se construyeron diferencias entre las obreras y las mujeres de oficina no sólo porque unas trabajaban en la fábrica y otras en la oficina, sino además --y principalmente-- porque las mujeres de oficina se consideraban las únicas capaces de personificar los rasgos y actividades asignadas al ángel de oficina. Es decir, las mujeres de oficina pensaron que podían construir una diferencia de género y clase arguyendo que ellas eran las que realizaban “el trabajo más femenino que cualquier mujer de verdad pudo soñar: el servir a los demás” (APB 1944, 3). Pensaban que una forma de distinción como “mujeres de clase media” era a través de la exclusión del colectivo mujeres verdaderas pues, aunque las obreras también “trabajan en la fábrica, [difícilmente] mere[cían] llamarse mujeres” (APB 1944, 4).

De manera similar, las mujeres de oficina movilizaron la idea del trabajo del sector servicios como una caracterización femenina. Consideraban que si el trabajo de oficina “podía ser ejecutado nada más que por la mujeres de oficina” (APB 1947, 21), era posible cuestionar las representaciones masculinas del sector. También intentaron colocar a empleados, obreros y obreras —o imaginarlos— como un grupo homogéneo e indiferenciado que no tenía las deseadas características femeninas para ejercer el trabajo de los servicios. Definiendo así los “atributos femeninos” como superiores, especialmente aquellos personificados por la mujer de oficina, estas mujeres entendieron la masculinidad construida por los empleados como *incompatible* con los trabajos de oficina, tanto porque los trabajos de los servicios eran lo “más femenino posible” como porque, quizás más importante, los empleados, los obreros y las obreras *no* tenían “las necesarias características

de la mujer de verdad” (APB 1947, 42) para desarrollar el trabajo de los servicios correctamente.

La homogeneización discursiva de los empleados, los obreros y las obreras, sin embargo, ayudó a cuestionar la construcción del sector de servicios como masculino y también a *deshacer* la imagen de los empleados como hombres, ya que su imaginada superioridad masculina —la que los diferenciaba y posicionaba *por arriba* de los obreros— podía hacerse invisible si, como ocurría en el discurso de las mujeres de oficina, los empleados “eran y a veces actua[ban] como obreros” (APB 1947, 57). Así, el imaginar a los obreros y los empleados como un grupo homogéneo y no diferenciado hacía que los segundos perdieran “el sentido de ser hombres”.

Las mujeres de oficina también gestaron su identidad como trabajadoras. Ellas resignificaron y reinterpretaron los discursos de género y clase que las representaban como ángeles de oficina —sin olvidar la necesaria tarea de crear nociones de una feminidad de clase media. Estos nuevos significados se basaron en la idea de que ellas, a diferencia de las mujeres de otras clases, eran “las mujeres de verdad que exaltaban la feminidad”. Ellas eran “esposas excepcionales, trabajadoras incansables, ellas eran las únicas mujeres de oficina” (ACGR 1941-45, 32 y 17). No puedo resistir presentar un ejemplo bastante esclarecedor de cómo se fue formando la idea de la mujer de oficina como trabajadora y la creación de las diferencias de género y clase. En las reuniones semanales entre las mujeres de oficina parece que era común discutir una serie de historias y escritos que se decía eran de “interés general”. A principio de los años 1940 se discutió, por ejemplo, una historia que comentaba la vida de tres mujeres: “una mujer del rango socioeconómico bajo, otra del rango medio y otra del medio socioeconómico alto” (ACGR 1941-45, 43-46). La historia comparaba “muy bien” las experiencias de las mujeres como trabajadoras “fuera de la casa”. La mujer del estrato bajo era descrita como aquella “que no cumplía con las obligaciones de la casa y dejaba el gobierno del hogar a la deriva... [Ellas eran] malas esposas, pésimas madres, obreras mediocres” (ACGR 1941-45, 41, 47, 51). Sus esposos, nos cuenta la historia, casi nunca permanecían en casa pues “no había ni mujer, ni esposa, ni una madre para ver, cuidar y proteger... y sus hijos eran educados por nadie” (ACGR 1941-45, 32 y 17). Así mismo, las mujeres de condición socioeconómica alta, eran presentadas como aquellas “que siempre olvidaban sus obligaciones de madre y esposa”, pues era normal que prefirieran

salir con “amigas en ves [sic] de dedicarse a algo productivo” (ACGR 1941-45, 53 y 55). Y aunque ellas eran ricas “pues tenían dinero, ropa, comida”, su tristeza era diaria pues “cada uno de los miembros de la familia comía solo, no había ni mujer ni esposa para que la familia se [mantuviera] unida” (ACGR 1941-45, 32 y 17). En marcada diferencia con estas dos familias, la mujer de condición socioeconómica media fue imaginada como aquella que realizaba “perfectamente las obligaciones de esposa y madre en el hogar”. Sus hijos “eran muy educaditos, [iban] a la escuela todos los días... y siempre había una esposa y una madre para servir a su esposo y sus hijos”. Es más, la historia concluía que la familia de condición socioeconómica media “era feliz, más que ninguna otra familia” (ACGR 1941-45, 31, 33 y 34).

Varias mujeres de oficina comentaron esta historia, entre muchas otras, en sus reuniones semanales para discutir “temas de interés general para la vida laboral y la vida familiar”. En esta ocasión, discutieron una pregunta simple pero extremadamente sugestiva: “¿Cuál es la actitud correcta que debe tomar una mujer de verdad?” (ACGR 1941-45, 6 y 63-121). Varias de ellas estuvieron de acuerdo en que para ser “mujer de verdad” (léase mujer de oficina) no era necesario abandonar el trabajo de madre y esposa. Es más, el ser madre, esposa y trabajar —y hacer compatibles estas obligaciones— eran requisitos para actuar y llegar a ser mujeres de clase media. De otra manera se pensaba que se podía perder el estatus y “convertirse en alguna otra cosa” (ACGR 1941-45, 66). Era claro, además, que las mujeres de oficina podían ejercer una “habilidad femenina” que las hacía incomparables tanto en el hogar como en el espacio laboral.

A diferencia de las mujeres ricachonas y obreras, las de oficina eran “profesionales en cualquier actividad”. Eran capaces de enseñar a sus hijas “las tareas femeninas que requiere la vida: ser profesionales haciendo la familia feliz, trabajando en el lugar adecuado, exaltando los atributos femeninos” (ACGR 1941-45, 66). En contraste, las imaginadas obreras educaban a sus hijas en el abandono del hogar y en gastar el tiempo “en lugares mal habidos” y las ricachonas habían dejado “el gobierno del hogar [a] las sirvientas”. Las mujeres de la clase media también tenían la posibilidad (pues su capacidad adquisitiva lo permitía) de tener sirvientas, pero además ejercían una superioridad de género y clase que les facilitaba organizar, preparar, gobernar la familia y evitar, ante todo, que la “dirección del hogar cayera en manos de las sucias sirvientas” (ACGR 1941-45,

66)⁸. Estas mujeres discutieron que, de no ser así, su feminidad de clase media caería en “*degradación moral y bancarrota*”, pues, al igual que en las viviendas de las ricachonas, los hijos y el hogar serían “educados por las sirvientas y no por sus madres” (ACGR 1941-45, 91. Destacado mío).

Estas representaciones ayudaron a cuestionar y *deshacer* uno de los principales rasgos de la imaginada masculinidad de los empleados: el ser y actuar como proveedor económico de la familia. Los testimonios orales y otra serie de fuentes sugieren que una paradoja de género y clase constantemente definió y redefinió los significados de las masculinidades y feminidades de clase media. En efecto, las mujeres de oficina construyeron sus relatos intentando mostrar la importancia de su trabajo y, sobre todo, de su salario para la formación y el mantenimiento del estatus de clase media. Pero cuando la feminidad y la masculinidad entraron en juego para definir ese estatus, las contradicciones estuvieron al orden del día. Consuelo Fernández, una mujer de oficina, narra en una de las entrevistas como ella se consideraba “buena trabajadora, madre y esposa”, lo cual hacía posible *mantener* el “caché [sostentación] de clase media”. Más aún, ella nos dice, que el solo salario de los empleados los hubiera condenado a “ser algo menos” (Consuelo Fernández, entrevista del autor, Bogotá, Julio del 2000, grabación magnetofónica). Así, implícitamente cuestionó el papel de proveedor como requisito de la imaginada masculinidad del empleado —quien, al igual que el obrero, necesitaba del “salario de la mujer para mantener la familia” (Consuelo Fernández, entrevista, 2000). Al mismo tiempo, sin embargo, Consuelo Fernández nos advierte que al cuestionar la masculinidad de los empleados, su feminidad simultáneamente podía ser desechada y “convertir[la] en obrera” (Consuelo Fernández, entrevista, 2000).

Como este testimonio y otras fuentes sugieren, las mujeres de oficina pensaron que, sin su trabajo, el lugar que se buscaba en la escala social se podría perder fácilmente. El significado de esta participación, sin embargo, era crucial, pues tan pronto *como sus hombres fueran desmasculinizados* —ahora ya no eran los únicos proveedores y podrían

⁸ Así podemos ver como “poseer” una “sirvienta” fue para la clase media una distinción no solamente material —pues la capacidad adquisitiva de los empleados y las mujeres de oficina en relación con los obreros y las obreras no era dramáticamente diferente— sino también de género, de manera que las mujeres de oficina pudieron satisfacer sus esfuerzos por distinguirse y soñar el ejercicio del poder sobre un imaginado inferior. Un análisis más detallado de cómo “el poseer sirvienta” fue una de las tantas formas de masculinidad de los empleados es necesario. Véase Osorio Lizarazo (1938).

ser asociados con los obreros— las mujeres de oficina temían que, por extensión, su feminidad pudiera “llegar a ser algo degradado”. En esta constante contradicción las identidades de clase media pudieron emerger históricamente —y nunca se llegó a una solución que homogeneizara las identidades de género de la clase media. Por el contrario, en la definición y redefinición de esta paradoja, aquellos hombres y mujeres que se consideraron clase media crearon y construyeron sus identidades de lo que querían *llegar a ser*. Así, en esa permanente búsqueda de llegar a ser, las mujeres de oficina y los empleados utilizaron una serie de estrategias *no* para entender una preconcebida realidad de diferencias, sino para crear, definir, redefinir, rehacer y mantener unas diferencias y distinciones antagónicas de clase y género que les permitieran ubicarse en una imaginada superioridad sobre aquellos que, de acuerdo con los mujeres de oficina y los empleados, deberían ser relegados a un lugar inferior en la imaginada escala social.

“Podemos decir que todos éramos de clase media”

La oficina también se convirtió en un espacio donde ciertos deseos de consumo, expectativas de género y dificultades de clase eran temas de diaria discusión. Estas preocupaciones estuvieron marcadas por la necesidad de exhibir y visualizar una relación jerárquica hacia los imaginados obreros y obreras. Muchos empleados y mujeres de oficina recuerdan sus experiencias de los años 1940 y 1950 como lo hacía Amparo García cuando la entrevisté en el 2000:

¡La verdad era obvio! A primera vista uno ya sabía quién era quién...usted no necesitaba preguntar demasiado para saberlo...además ellos sabían quienes eran...no sólo nosotros lo sabíamos...ellos los sabían también...en la oficina todos sabíamos que éramos, sin lugar a dudas, de clase media. Podemos decir que todos éramos de clase media (Amparo García, entrevista del autor, Bogotá, Colombia, Julio del 2000, grabación magnetofónica).

Así, en el espacio de la oficina existía una constante preocupación por mostrar las cualidades de género y las distinciones de clase ante una imaginada audiencia. Muchos de los empleados y las mujeres de oficina entraban, entonces, en *evaluaciones de clase* en las que se juzgaba, se criticaba, y se calificaba las cualidades morales y materiales para lograr categorizarse como parte de una clase media. Por ejemplo, en diversas oficinas estatales surgieron códigos de vestir que permitían exhibir, entre otras cosas, “quién era quién en el trabajo, como te sentías hacia ti mismo y lo que la gente podría pensar de ti...[pues] la

forma de vestir [decía] mucho de tus antecedentes sociales y tus aspiraciones personales” (ACGR 1943h, 34). Entonces, se esperaba que las mujeres se vistieran como “secretarias de verdad...y como mujeres de oficina, con faldas, tacones altos sin mucho accesorio prominente y grosero...sencillas, atractivas [y sobre todo] femeninas”. A su vez, los empleados debían vestirse

...como hombre de verdad. Con corbata, zapatos bien embetunados y brillantes...con camisas limpias, planchadas e impecables...ellos sólo necesitaban vestirse como empleados (ACGR 1943h, 32).

Estos códigos del vestir se evaluaban en la rutina de trabajo para mantener una adecuada reputación de género y un debido respeto de clase. En su diario personal, Mariana Álvarez, una mujer de oficina, describió detalladamente una conversación que tuvo con una de sus compañeras de trabajo. Mariana relataba como un empleado de su oficina vestía para concurrir a su rutina laboral. Se percibía, decía Mariana, que el empleado en cuestión no lograba vestirse de manera “adecuada” ya que no tenía “ni corbata y además su saco [estaba] sucio y tenía un mal olor”. Y si esto no era suficiente, insistía Mariana, los zapatos lucían gastados, lo que hacía pensar que “poco se preocupaba por su apariencia personal...y [menos aún] por lo que decía la gente”. Aunque ella mostraba cierto entendimiento ante la situación del mencionado empleado, ya que se sospechaba la difícil situación económica en la que se encontraba, le era imposible admitir que alguien como él asistiera a la oficina “de tal manera.” Mariana reveló entonces ciertos miedos y preocupaciones:

Hoy le he dicho a mi querida amiga Gloria la situación de un hombre en la oficina. Es difícil no darse cuenta de todos los problemas económicos y de dinero que este hombre tiene que enfrentar...este pobre hombre no debe saber que hacer...Si pudiera le diría que es importante que se vista bien...es muy importante que se vista bien cuando venga al trabajo porque es aquí donde la gente lo verá y todos sabemos como la gente habla (ACGR 1943i, 47).

Podríamos decir, entonces, que era necesario imponer sacrificios materiales para así cultivar cierto posicionamiento de clase. Era imperativo, como lo dijo Mariana, ir al lugar de trabajo bien vestido para impedir cualquier “confusión de empleados con obreros...de los que trabajan en fábricas...de los que trabajan en oficinas” (ACGR 1943i, 32). En otro diario personal, Pedro Ramírez describió cómo un empleado debería mantener ciertas diferencias con los obreros, especialmente en la manera de vestirse. Aún más, estas diferencias lograrían ciertas distinciones masculinas. Para Pedro, los obreros eran aquellos

que lucían “una barba larga, [tenían] el cabello sucio y una ropa que dejaba mucho que desear”, mientras que los empleados como él se distinguían por “un buen vestir, con unos zapatos resplandecientes, con una camisa que combinaba bien [con sus] pantalones... [con] manos, uñas y cabeza muy limpias”. Además, muchos empleados pensaban que esa buena forma de vestir era el requisito para trabajar en las oficinas, “el mejor lugar para hombres como [ellos]” (Ramírez s/f, 32).

Las mujeres de oficina también se preocuparon por mantener una forma apropiada de vestir a la hora de asistir a su rutina laboral. En su diario personal, Mariana Álvarez siempre terminaba sus anotaciones con la ávida inquietud de cómo mostrarse ante sus colegas de oficina—es decir, diariamente se preguntaba: “¿qué me pondré para ir a la oficina mañana?” En el espacio laboral, el vestir de las mujeres debía exhibir y visualizar las expectativas de género y los códigos de clase. Para vestir de manera apropiada era “claro” que las mujeres de oficina debían “evadir” la mera asociación con otras clases. En especial, las mujeres de oficina afirmaban que su forma de vestir debía reflejar su pertenencia a la clase media y así prescindir de cualquier confusión con mujeres “obreras [o] ricachonas”. Era necesario vestir “elegante,” siguiendo códigos de que, se insistía, solo se podrían lograr con las mujeres de clase media porque

Las mujeres ricachonas [vestían] con anillos, aretes extravagantes con un muy exagerado maquillaje. Sólo para llamar la atención...y las obreras ni se [molestaban] por el vestir bien y mucho menos por expresar unos sentimientos femeninos. (Alvarez, s/f 56)...Nosotras vestimos así sencillo...como la clase media, con un maquillaje apropiado, con una ropa modelo que nos haga ver atractivas y femeninas (ACGR 1945, 28)

De esta manera, los empleados y las mujeres de oficina debatían cómo vestir en la oficina para así demostrar, exhibir y visualizar quiénes podrían lograr un posicionamiento de clase media y una distinción de su masculinidad y feminidad. José Antonio Lizarazo, un etnógrafo de la clase media bogotana, mostró en varios de sus escritos, especialmente en *Hombres sin presente*, cómo para la clase media existía una ropa para exhibir y una “para entre casa” (Osorio Lizarazo 1938, 218). Esta división exigía que los empleados y las mujeres de oficina constantemente entraran en discusiones de clase y género para determinar qué se debía exhibir y qué podía mantenerse dentro de la casa. Sólo así, se decía, no serían víctimas del famoso “qué dirán” pues, a pesar de todas las discusiones de

clase y género, era fácil reconocer en la calle “quién era los obreros de la ciudad tan solo mirando su vestimenta” (Cifuentes s/f, 17).

Además de las preocupaciones por el vestir, los empleados y mujeres de oficina también crearon nuevas relaciones sociales en el lugar del trabajo. Diarios personales y publicaciones ilustran cómo el ambiente laboral se convirtió en un lugar donde muchos conocieron a sus futuras parejas. Muchas publicaciones dedicaron secciones completas para describir, anunciar y celebrar los matrimonios entre unos y otros. Matrimonios de oficina que fueron percibidos como una forma explícita de cultivar la feminidad y masculinidad necesaria para lograr una reputación, prestigio y posicionamiento de clase media.

Diarios personales y cartas de amor divulgadas en las varias publicaciones demuestran cómo el lenguaje de clase y género moldeó estas relaciones íntimas. El tipo de trabajo, el estatus del mismo, y la importancia en la jerarquía laboral marcaron el valor social que se le daba a la posibilidad de casarse con alguien. Sofía Cifuentes, por ejemplo, contemplaba las cualidades de su pretendiente después de recibir una nota de amor,

Esta mañana me encontraba muy feliz porque sabía que en pocas horas te vería en la oficina. Cuando llegué al trabajo y me di cuenta lo hermosa que eres...porque eres mucho más hermosa cuando le sirves a la gente de manera tan desinteresada. Luego fui a buscarte en la cafetería de los empleados pero no te encontré...por eso te dejo esta nota diciendo lo mucho que he pensado en ti (Cifuentes s/f, 17).

Después de recibir esta nota, Sofía meditó sobre la posibilidad de contraer matrimonio con el pretendiente que escribía tan “lindas palabras”. Al parecer, la razón más importante para contemplar tal posibilidad era que el escritor era un “buen partido”, un hombre de verdad con quien era imaginable llegar a “ser alguien en la vida...con un futuro promisorio”. Quizás no con mucho dinero, escribía Sofía, pero con suficiente desenvolvimiento económico para mantener un posicionamiento de clase —“ni ricos ni tampoco pobres...solo con los medios suficientes para vivir bien...sin extravagancias, pero con lo necesario para ser respetada y admirada” (Cifuentes s/f, 17).

Sin embargo, nos cuenta esta mujer de oficina, existía un problema “sobresaliente”. El empleado en cuestión, a pesar de ser un “buen partido”, pasaba por un momento de dificultad económica. Esto producía en Sofía cierta inseguridad precisamente porque la situación incitaba a pensar que el pretendiente no cumpliría sus futuras responsabilidades de esposo y padre. Las mujeres de oficina se preocupaban por encontrar a un buen partido

que “pudiera dar un futuro respetable” de acuerdo con su posición de clase; preferían casarse con “hombres de verdad, sin culebras [deudas económicas]”, para lograr así un “respetable nivel de vida”. En sus publicaciones, ellas escribían exhaustivamente sobre las cualidades y requisitos que los hombres deberían poseer/cumplir para constituir un buen partido de clase media. De acuerdo con un artículo anónimo, lo que se buscaba era:

Un hombre de verdad, un buen trabajador, responsable en la casa y en el hogar...un hombre que no es mujeriego ni gallinazo, charlatán...y menos un Don Juan. Pero un soñador...un ganador...alguien que desea ser alguien en la vida...alguien que cuida de su mujer, protege su casa, da de comer a sus hijos...respeta su hogar... (ACGR 1943j, 39-48).

De manera similar, los empleados también dieron mucha importancia al matrimonio como un requisito para sentirse perteneciente a una clase media. Preocupados por su posicionamiento de clase y género, ellos buscaban una mujer que se “retirara” de la “escena pública” después de contraer matrimonio. “Encartarse” con alguien que le gustara trabajar fuera de la casa significaría necesariamente, decían varios empleados, degradar el estatus social y de masculinidad, precisamente porque ellos querían tener “los pantalones de la casa”. Por eso, insistían, se quería una mujer “sumisa, femenina... para construir un verdadero hogar” (ACGR 1943j, 39-48).

Asimismo, los empleados y las mujeres de oficina se enviaban cartas de amor. Algunas de estas fueron divulgadas en las publicaciones de oficina junto con canciones, dedicatorias y declaraciones de amor. Aunque sucinta, esta producción cultural muestra cómo los empleados y las mujeres de oficina construyeron sus masculinidades y feminidades dentro del proceso de posicionamiento de clase media. Una revista titulada *Los empleados y el trabajo*, por ejemplo, publicó en varios números dos historias de amor. Aunque con actores ficticios, estas narrativas dicen mucho de la formación de las identidades de clase media. Mientras que una de estas historias narraba las experiencias de un obrero que deseaba ser “amigo de una mujer de oficina”, la otra relataba la “amistad entre un empleado y una mujer de oficina”. En el primer caso, la mujer de oficina buscaba siempre alguna manera de “no ser vista con su amigo [el obrero] cerca de su lugar de trabajo” ya que esto podría incitar a sus compañeros de labores a pensar que ella “no era una mujer de oficina”. En un pasaje se cuenta que ella es descubierta “almorzando con el obrero”. Más tarde, continúa la historia, sus compañeros de oficina “debían ignorarla ya

que ella intencionalmente [había puesto] en peligro su vida de clase media”. Es más, la mujer de oficina no sólo “desvanecía” su feminidad, sino que además colocaba en riesgo la masculinidad de los empleados. Aunque es difícil descifrar quién escribía estas historias y con qué objetivo, es posible afirmar que estas narraciones crearon una idea de que las actividades fuera de la oficina podían también definir las identidades de clase media. En muchas de las narrativas orales, los entrevistados recuerdan elocuentemente estas luchas de género y clase. Felipe Martínez, por ejemplo, nos decía en el 2000:

A veces era doloroso...era difícil de ver...difícil de entender, pensaba uno, cómo...es decir, uno pensaba qué podría ofrecer un obrerito. Era claro que se inmescuían en cosas que no debían, en nuestras cosas...y es que cuando uno veía una mujer hermosa y con caché [sofisticada, refinada] con esos obreritos uno sólo podía pensar que uno no tenía ningún valor como hombre...eso era subvalorarlo a uno como hombre. De verdad que yo si le agradezco a mi dios [que] me encontré con una mujer que me ha valorado como hombre (Felipe Martínez, entrevista del autor, Bogotá, Julio del 2000, grabación magnetofónica).

En contraste, la segunda historia narra cómo una mujer de oficina y un empleado podían exhibir sus relaciones en público. La narración se desenvuelve a través de la rutina diaria del empleado y sus experiencias visitando a la mujer de oficina “dentro y fuera de su lugar de trabajo”. El objetivo de tales visitas, nos narra la historia, era exponer el “hecho” de que los dos actores principales “concordaban” en proximidad de clase y entendimientos de género. La situación permitía exaltar —además de exhibir— la verdadera masculinidad y feminidad de clase media: los empleados, como hombres de verdad, podían tener el “placer” de jugar el papel de “conquistadores” mientras que las mujeres de oficina disfrutaban de “ser conquistadas”. Aquellos pensaban que una “clara manifestación” de masculinidad era el poder “conquistar y cotejar [a] las mujeres”. Esta habilidad masculina era crucial para distinguirse de los obreros, quienes, se creía, “no eran capaces de cotejar ni conquistar a nadie”. Sin embargo, estas jerarquías de género y clase debían ser mantenidas por las actividades que desarrollaban las mujeres de oficina ya que la feminidad de las obreras era la que no permitía que los obreros llegasen a convertirse en hombres de verdad. Las obreras, decían los empleados, eran quienes, a diferencia de las mujeres de clase media, tomaban “el papel activo de la conquista amorosa”. (ACGR 1943j, 39-48).

Estos deseos, hábitos, expectativas y problemas fueron las herramientas para cultivar constantemente identificaciones de género y clase. Los empleados y las mujeres de

oficina manipularon estas ideas para imaginar un espacio jerárquico en el cual, primero, ellas y ellos podrían ser ubicados lejos de “esas obreras”, y segundo, podrían verse a sí mismos en una relación de superioridad antagónica respecto de aquellos que eran categorizados como obreros. En el proceso de crear esta identificación de clase media, los empleados y las mujeres de oficina instituyeron a un otro distanciado pero constitutivo que les permitió considerarse, pensarse, verse y ubicarse como miembros de una clase media. Es decir, la formación histórica de la clase media dependió de la exclusión jerárquica de los que fueron considerados como obreros y obreras.

Reflexiones finales

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

Más aún, concluyo que las identidades de clase media —por parte de los empleados y las mujeres de oficina— fueron constituidas por medio de una exclusivista y paradójica (im)posibilidad de género y clase. En esta paradójica (im)posibilidad, la clase media construyó una imaginada clase obrera como un otro excluido que repetidamente le permitió

emerger y existir pero, simultáneamente, le bloqueó su *total* establecimiento. Entonces, las identidades de clase media gestadas por los empleados y mujeres de oficina no pueden reducirse a una negación dialéctica en la cual los empleados y las mujeres de oficina fueron *diferentes* a los obreros y obreras —o solamente una mera reproducción de la ubicación en una preconcebida estructura social en la cual el obrero y la obrera son la negación del empleado y la mujer de oficina. Mi análisis sugiere, por el contrario, que los empleados y las mujeres de oficina *crearon* antagonismos de género y clase (es decir, *el* obrero, *la* obrera) como condiciones contradictorias para que las identidades de clase media pudieran ser posibles—pero también imposibles—históricamente, pues la clase media fue establecida durante los años 1930 y 1950 en confrontación antagónica con un exterior constitutivo basado en el género (la imaginada clase obrera) que simultáneamente permitió, previno *e* impidió que la clase media fuera lo que quería *llegar a ser*⁹.

Por ser sólo parte de una investigación más amplia, este artículo deja aún varios interrogantes. Es imperativo, entonces, continuar con las indagaciones históricas sobre la formación de la clase media en Colombia y en América Latina. Es necesario indagar y profundizar el análisis histórico de la participación y formación política de otros “grupos” que fueron considerados —y se consideraron— clase media y su papel en la (des)ordenación de los procesos políticos. Otro tanto se debe hacer con la *deconstrucción* de la idea de clase media y su papel crucial en la constitución de las *modernas* relaciones de poder en Colombia. Por último, al contrario de lo que muchos historiadores colombianos nos harían creer, las clasificaciones, estratificaciones y jerarquías (en este caso de género y clase) *no* fueron simplemente datos históricos o características culturales ubicados intrínsecamente (léase naturalmente) en la esfera de lo social esperando ser descubiertos, sino y quizás radicalmente diferente, poderosas creaciones políticas que configuraron los diferentes procesos de cambio durante la primera parte del siglo XX. A mi juicio, al olvidar y excluir estas prácticas políticas, los historiadores y científicos sociales en general seguiremos siendo prisioneros de análisis históricos dicotómicos que sólo buscan entender —y perpetuar como única forma de análisis— las relaciones entre los de arriba y los de abajo, los ricos y pobres, los opresores y oprimidos o, más recientemente, entre los

⁹ Aquí es claro que el análisis es aún más complicado si se tiene en cuenta que la clase media también configuró antagonismos con lo que ellos y ellas llamaron ricachones y ricachonas.

subalternos y la élite. De manera que para descifrar *la historia de la clase media* es fundamental estudiarla como construcción y formación política, es decir, sin aislarla de las luchas por el poder que caracterizaron el siglo XX colombiano. Se trata, en fin, de una posibilidad analítica —y no solamente una “nueva temática”— que precisamente nos ayude a releer y repensar históricamente las relaciones de poder y los sistemas de dominación en Colombia.

Además, el interés por la clase media como tema de investigación va mucho más allá de una legitimación historiográfica. Sin duda, el estudio histórico de la clase media no ha estado en el centro de las pesquisas históricas o antropológicas. Sin embargo, no es coincidencia que con la (nueva) empresa imperial de los Estados Unidos, muchos intelectuales, políticos y representantes de organizaciones internacionales hayan, una vez más, abogado por la creación y consolidación de lo que llaman una “clase media global”¹⁰. Resucitando ideas centrales de las teorías modernizadoras de los años 1950, estos estudios proponen “un consenso de clase media” para así lograr superar “inequidades sociales, peligros políticos” y la distribución desigual de la riqueza mundial (Moreno y Banco Interamericano de Desarrollo, 2006, 4). En otras palabras, se dice que cuando todas las “sociedades del mundo” promuevan la creación de una clase media, el neoliberalismo será inmune a cualquier cuestionamiento. Más aun, la creación de una “clase media global” lograría superar los “efectos negativos de la globalización”, precisamente porque ayudaría a regular las economías de los diferentes estados/nación, además de disciplinar el “desarrollo democrático” a escala mundial (Moreno y Banco Interamericano de Desarrollo 2006, 7; ver también Davis 2006).

Soy de la opinión de que la tarea más importante debería ser alguna forma de rechazo hacia las posibilidades de dejarse seducir por la fácil normalización de una “clase media global” que aparece con una fundación trascendental para crear una sociedad global *posclase* —es decir una sociedad con una sola clase, la clase media. En vez de continuar preguntándonos si una clase media puede traer “soluciones democráticas” a los problemas globales, los estudios históricos y antropológicos deberían cuestionar la pregunta política

¹⁰ Entre muchos otros véanse: Mead y Schwenninger (2003) y Pinto Saavedra (2006), para Colombia. Me es imposible citar adecuadamente toda la producción bibliográfica y visual a propósito de la importancia de una clase media global, véase, entre otros, los estudios del Banco Interamericano de Desarrollo, Luis Alberto Moreno, *Building Opportunity for the Majority* Inter-American Development Bank, 2006.

para la cual la creación de una “clase media global” aparece como respuesta natural e infalible. Más aun, deberíamos preguntarnos: ¿cuál ha sido el proceso histórico que ha hecho que la clase media —como idea y como práctica política— sea entendida como una de las mayores manifestaciones de las democracias modernas durante el siglo XX?; ¿Cuáles han sido las condiciones históricas y las racionalidades políticas que nos ha enseñado a entender la clase media como la medida “correcta” para categorizar lo que es una sociedad “democrática y antidemocrática” a escala mundial? ¿Qué significa vivir en una democracia centrada en la clase media? Tratando de responder estas preguntas, historiadores y científicos sociales estarían mejor equipados no sólo para llenar un vacío historiográfico, sino además, y quizás mucho más importante, para cuestionar las racionalidades políticas a través de las cuales las ideas y las prácticas colectivas de clase media están nuevamente definiendo —y legitimando— los problemas de la (pos) modernidad, la globalización y el neoliberalismo.

Bibliografía

ACGR (Archivo Contraloría General de la República).

ACGR. 1940a. Caja: Selección de personal, Carpeta 2: Políticas de selección de empleados, escrito a máquina.

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

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

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

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

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

ACGR. 1943a. Caja 19, carpeta D41, “La mujer, la esposa del empleado”.

ACGR. 1943b. Caja: estudios de personal, carpeta: L76, empleado y obrero”.

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

ACGR. 1943d. caja, estudios de personal, carpeta: 178, “empleados y el trabajo”.

- ACGR. 1943e. caja, estudios de personal, carpeta: L77, “empleados y el trabajo normal”.
- ACGR. 1943f. caja: asuntos varios, carpeta L31, “nosotros los empleados”.
- ACGR. 1943g. caja 21, “secretarias de contabilidad,”Carpeta, O43, “Por qué somos más importantes?”.
- ACGR. 1943h. Caja: estudios de personal, fólder: L78, “Nosotros los empleados y el trabajo”.
- ACGR. 1943i. caja: notificaciones, carpeta: L2, “Empleados y el trabajo” y diarios personales.
- ACGR. 1943j. Caja: Escritos de oficinistas, Fólder: 38, “el buen partido”.
- ACGR. 1945. Caja: Correspondencia Interna: 1941-1945, Carpeta: 56, “Secretaria un medio para progresar”.
- ACGR. 1946. Caja 15, carpeta: D47, “La mujer, la esposa del empleado”.
- APB (Archivo de la Personería de Bogotá).
- APB. 1939. caja: temas varios, Carpeta C41, asuntos de interés general”.
- APB. 1940. caja: selección de personal, carpeta 32, “políticas de selección de personal”.
- APB. 1944. caja: escritos de empleados, caja 42, “¿Por qué somos más importantes?”.
- APB. 1947. caja: estudios generales, carpeta, 191, “Las mujeres que verdaderamente trabajan”.
- Alvarez. s/f. Diario.
- Arango, Luz Gabriela y Mara Viveros. 1995. *Género e identidad, ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Bogotá: Tercer Mundo Editores y Uniandes.
- Arango, Luz Gabriela. 1991. *Mujer, Religión e Industria (Fabricato. 1923—1982)*. Medellín: Universidad de Antioquia- Universidad Externado de Colombia.
- Arango, Luz Gabriela. 1997. “La clase obrera tiene dos sexos: avances sobre los estudios latinoamericanos sobre género y trabajo”. *Nómadas* 6 http://www.ucentral.edu.co/NOMADAS/nunme-ante/6-10/nomadas_06/revista_numero_6_art06_la_clase_obrera.pdf

Archila, Mauricio. 1995. "Historiografía sobre los movimientos sociales en Colombia. Siglo XX". En: *Historia final del milenio*, ed. Bernardo Tovar, 251-321. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Archila, Mauricio. 2002. *Cultura e identidad Obrera, 1910-1945*. Bogotá: Cinep.

Besse, Susan K. 1996. *Reestructuring Patriarchy: The Modernization of Gender Inequality in Brazil, 1914-1940*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.

Buenaventura, Nicolás. 1985. *La Proletarización de los profesionales y los sectores medios*. Bogotá: Ediciones Suramericana-CEIS.

Calvo, Oscar y Marta Saade. 2002. *La ciudad en cuarentena: Chicha, patología social y profilaxis*. Bogotá: Ministerio de Cultura.

Cifuentes, Sofia. s/f. Diario personal.

Cohen, Lucy M. 2001 *Colombianas en la Vanguardia*. Medellín: Clío-Editorial Universidad de Antioquia.

Colombia. 1936. *La ley del empleado*. Bogotá: Editorial Minerva.

Contraloría General de la República. 1942a. *Censos Generales de Población*. Bogotá: Ediciones Contraloría

Contraloría General de la República. 1942b. *Cartilla de empleados*, Bogotá: Ediciones Contraloría.

Contraloría General de la República. 1946a. *Las Condiciones económico sociales del la clase media en Bogotá*. Bogotá: Ediciones Contraloría.

Contraloría General de la República. 1946b. *El hombre trabaja, la mujer sostiene*. Bogotá: Ediciones Contraloría.

Contraloría General de la República. 1951. *Censos Generales de Población*. Bogotá: Ediciones Contraloría.

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

Davis, Diana E. 2006. *Discipline and Development: Middle Classes and the Prosperity in East Africa and Latin America*. Cambridge: Cambridge University Press.

Farnsworth-Alvear, Ann. 1996. "The Mysterious Case of Missing Men: Gender and Class in Early Industrial Medellín". *International Labor and Working Class History* 49: 73-92.

FEB. 1934-1937. *Nosotros, órgano de la federación de empleados de Bogotá*. Bogotá: Mundo al día.

Florez Nieto, Carmen Elisa. 2000. *Las Transformaciones sociodemográficas en Colombia durante el siglo XX*. Bogotá: Banco de la República y Tercer Mundo Editores.

Fuller, Norma. 1993. *Dilemas de Feminidad: Mujeres de clase media en el Perú*. Lima: Fondo Editorial PUC.

Fuller, Norma. 1997. *Identidades masculinas: varones de clase media en el Perú*. Lima: Fondo Editorial PUC.

Gómez Picón. 1941. *Relatos de un burócrata con ocho paréntesis*. Bogotá: Editorial Minerva 57.

Hernstandt, Ernesto. 1939. *El derecho de los empleados. La carrera administrativa*. Bogotá: Editorial Ferrine.

Jiménez, Michael. 1995. "En el taller del historiador. Comentario a la historiografía sobre los movimientos sociales en Colombia. Siglo XX". En: *Historia final del milenio*, ed. Bernardo Tovar, 353-366. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Jiménez, Michael. 1999. "The Elision of the Middle Classes and Beyond: History, Politics and Development Studies in Latin America's 'short twentieth century'". En: *Colonial Legacies: The Problem of Persistence in Latin America History*, ed. Jeremy Adelman, 199-238. New York y Londres: Routledge Press.

López de Meza, Luis, ed. 1952. *Tres Estudios Sobre la Clase Media en Colombia*. Bogotá: Banco de la República.

López de Meza, Luis. 1932. *La Clase Media en Colombia*. Bogotá: Banco de la República.

López, Ricardo. 2008. *A Beautiful Class. An Irresistible Democracy. A History of the Middle Class Formation in Bogotá, Colombia, 1938-1963*. Tesis doctoral, University of Maryland, en curso.

Mead, Walter Russell y Sherle Schwenninger, ed. 2003. *The Bridge to a Global Middle Class: Development, trade and International Finance*. New York: Council of Foreign Relations.

Morales Pino, Augusto. 1938. *Los del Medio*. Bogotá: Editorial ABC.

Moreno-Viera, Rafaél. 1946. "Situación económica de las clases medias". *Mes Financiero Económico*: 29-41, 6 de julio, Bogotá.

Moreno Luis Alberto y Banco Interamericano de Desarrollo. 2006. *Building Opportunity for the Majority*. InterAmerican Development Bank.

Obregón, Javier Sáenz, Oscar Saldarriaga, Armando Ospina. 1997. *Mirar la infancia: pedagogía, moral y modernidad, 1903-1946*. Bogotá: Colciencias, Ediciones Foro Nacional por Colombia, Editorial Universidad de Antioquia.

Osorio Lizarazo, José Antonio. 1938. *Hombres sin presente*. Bogotá: Editorial Minerva.

Owensby, Brian. 1999. *Intimate Ironies: Modernity and the Making of the Middle Class in Brazil*. Stanford, California: Stanford University Press.

Pardo, Alberto. 1972. *Geografía Económica y Humana de Colombia*. Bogotá: Ediciones Tercer Mundo.

Parker, David. 1998. *The Idea of the Middle Class: White-Collar Workers and Peruvian Society, 1900-1950*. University Park, PA: University of Pennsylvania Press.

Pedraza, Zandra. 1999. *En cuerpo y alma: Visiones del progreso y la felicidad*. Bogotá: Universidad de los Andes.

Pérez Hernández, Roman. 1934. *Codificación del trabajo, manual del obrero, manual del empleado, manual del patrón*. Bogotá: Editorial Minerva.

Pinto Saavedra, Juan Alfredo. 2006. *La Hora de la Clase Media. Base para la movilización política de los grupos intermedios en Colombia*. Bogotá: Artepel Impresores.

Ramírez, Pedro. s/f. "Diario".

Rossemblatt, Karin Alejandra. 2000. *Gendered Compromises: Political Cultures and the State in Chile, 1920-1950*. Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press.

Viveros, Mara. 1997. "Los estudios sobre lo masculino en América Latina: Una producción teórica emergente". *Nómadas* 6: 55-67.

Viveros, Mara. 2002. *De Quebradores y Cumplidores: Sobre hombres, masculinidades y relaciones de Género en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Weinstein, Barbara. 1996. *For Social Peace in Brazil: Industrialists and the Remaking of the Working Class in São Paulo*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.

Weinstein, Barbara. 1997. "Unskilled Worker, Skilled Housewife. Constructing the Working-Class Woman in São Paulo, Brazil". En: *The Gendered Worlds of Latin American Workers: From Household and Factory to the Union Hall and Ballot Box*, eds. John French y Daniel James, 72-99. Durham, N.C: Duke University Press.

Weinstein, Barbara. 2006. "Inventing 'a Mulher Paulista:' Politics Rebellion and the Gendering of Brazilian Regional Identities in the 1932 Sao Paulo Revolution". *Journal of Women's History* 18 (1): 22-49.