

**LOS ESTUDIOS DE GÉNERO EN EL ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONALES. POSIBILIDADES DE ANÁLISIS EN MÉXICO**

**Área de investigación: Teoría de la Organización**

**Angel Wilhelm Vázquez García**

Facultad de Contaduría Administración e Informática.

Universidad Autónoma del Estado de Morelos

México

[cursos2046@gmail.com](mailto:cursos2046@gmail.com)

**XVIII**  
**CONGRESO**  
**INTERNACIONAL**  
**DE**  
**CONTADURÍA**  
**ADMINISTRACIÓN**  
**E**  
**INFORMÁTICA**



Octubre 2, 3 y 4 de 2013 ♦ Ciudad Universitaria ♦ México, D.F.



**ANFECA**  
Asociación Nacional de Facultades y  
Escuelas de Contaduría y Administración

## LOS ESTUDIOS DE GÉNERO EN EL ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONALES. POSIBILIDADES DE ANÁLISIS EN MÉXICO

### Resumen

Explorar el tema del género en el estudio de las organizaciones latinoamericanas representa una valiosa oportunidad para adentrarse en el juego de las inequidades producidas por un modelo patriarcal (Connell y James, 2005) basado en una división sexual del trabajo que ubica al varón como proveedor dentro de un sistema económico neoliberal. Lo cual representa un pretexto para debatir acerca del modo en que mujeres y varones interactúan en estos espacios sociales. De esta forma se permite evidenciar hasta qué punto la modernidad occidental reproduce subjetividades diferenciadas en términos de la construcción social del Género, en donde el varón en el trabajo se asocia a quien domina y la mujer a quién se somete. Debido a que el entorno de las organizaciones es cada vez más agresivo, condicionado entre otros factores, por los efectos de la precarización laboral actual, comprender las acciones de los varones visto como el género que ostenta el poder en las organizaciones modernas, exige buscar articulaciones novedosas que establezcan nexos significativos que delineen sus patrones de comportamiento. Sin lugar a dudas, la incorporación de la perspectiva de género en el estudio de las organizaciones mexicanas, permite saldar una tarea pendiente, ya que forma parte de uno de los puntos clave de la agenda en el análisis organizacional contemporáneo.

**Palabras clave.** Teoría de la organización, Estudios de Género, Relaciones laborales.



## LOS ESTUDIOS DE GÉNERO EN EL ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONALES. POSIBILIDADES DE ANÁLISIS EN MÉXICO

“No basta con conocer los ámbitos donde mayoritariamente varones y mujeres se expresan e interactúan, espacios “de la normalidad”...Se requiere también conocer esas zonas oscuras y límites de la sociabilidad, sobre lo que da miedo y produce dolor pensar”. Teresita de Barbieri (1993).

### Introducción

Explorar el tema del género en el estudio de las organizaciones latinoamericanas representa una valiosa oportunidad para adentrarse en el juego de las inequidades producidas por un modelo patriarcal (Connell y James, 2005) basado en una división sexual del trabajo dentro de un sistema económico capitalista. Es decir, al varón se le asigna socialmente el papel de proveedor, emprendedor e intrépido mientras que a la mujer en su caracterización de frágil, sumisa e indefensa su lugar se encuentra en la esfera doméstica. La consecuencia inmediata de este imaginario social recae en una serie de estereotipos que se expresan de diversas formas. El principal se localiza en la idea que la mujer no tiene cabida para llegar a ciertos puestos que son ocupados en las organizaciones, tradicionalmente, por varones quienes las excluyen de ciertos niveles jerárquicos. Con este tamiz las organizaciones modernas representan un excelente pretexto para debatir cómo mujeres y varones interactúan en estos espacios sociales donde para millones de personas del mundo occidental representan más que su centro laboral. Para las organizaciones modernas el entorno donde se desenvuelven es cada vez más incierto. Sin importar el tipo de organización, en mayor o menor medida, el entorno influye para condicionar su dinámica alrededor de varios factores políticos, económicos y sociales que se conjugan para reforzar, por ejemplo, la precarización laboral. Es decir, un deterioro en la relación recíproca entre tiempo dedicado para desempeñar una tarea, su remuneración económica y calidad de vida.

Al fracturarse estos aspectos, tan elementales en el trabajo, se replantean las actividades de ciertos puestos en las organizaciones. Para los operarios se encuentran sujetos a recortes de personal sorpresa para realizar trabajos que exigen flexibilidad horaria y menores beneficios en la seguridad social. En el caso de los supervisores se agrega la exigencia de sus jefes para quienes les requieren maniobrar más allá de sus capacidades con márgenes de operación supeditados a menores recursos. Todos estos elementos operan sobre la superficie de una estructura que muestra incertidumbre así como también aspectos donde operan una serie de subjetividades producto de cómo el mercado laboral en siglo XXI es más agresivo (De la Garza, 2006). No cabe duda que más allá de las nuevas teorías sociales que permiten explicar este fenómeno, los cambios de paradigma en el trabajo y la innegable presencia de las nuevas formas de competitividad, en el marco de la globalización (Novik, 2006). Los varones y mujeres que se integran a las organizaciones como fuerza laboral lo hacen bajo estas condiciones estructurales, así como también en un nivel de micro interacción donde portan y reproducen sus forma de socialización alrededor de su concepción de género.



Por tal motivo, cuestionar los resortes de la inequidad entre varones y mujeres, es una tarea que implica ir más allá de una cuestión de diferenciación biológica, implica acercarse con otra mirada para identificar las relaciones subjetivas de lo que representa lo masculino y lo femenino. Solo así se podrá evidenciar hasta que punto la modernidad de occidente reproduce subjetividades diferenciadas, genéricamente, en donde la masculinidad se asocia al rol productivo y la feminidad al rol reproductivo (Burin, 2007: 87). Comprender las acciones de los varones como el sexo dominante en las organizaciones modernas, exige buscar articulaciones novedosas orientadas en cómo se construyen en el trabajo las masculinidades que excluyen. En primer lugar a la mujer de puestos clave de decisión y a minorías como indígenas y homosexuales. Desde un análisis regional, implica identificar cómo se establecen los nexos significativos entre los espacios laborales e individuos sexuados, con este cruzamiento es posible delinear patrones de comportamiento propios (Burin, 2007). Es así como la incorporación de la perspectiva de género, permite saldar una tarea pendiente, ya que forma parte de unos puntos clave de la agenda en el análisis organizacional contemporáneo.

Se entiende por género como la red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades producto de un largo proceso histórico de construcción social desigualdades y jerarquías entre varones y mujeres quienes se encuentra en relaciones de poder asimétricas (Burin y Meler, 2010). Tal y como lo anota Burin (2007), el género jamás aparece en su forma pura, se entrecruza con otros aspectos fundamentales como: historia familiar, oportunidades educativas o nivel socioeconómico. En México aún son incipientes los estudios encaminados a impulsar con suficiente autonomía la perspectiva de género dentro de la Administración. Lejos de cualquier suspicacia, para esta disciplina no sólo debe centrarse en contemplar los procesos administrativos, ya que también es menester ampliar el lente analítico permite visualizar las relaciones entre varones y mujeres como un punto de fuga donde se expresa el ejercicio del poder dentro de estos espacios sociales.

En otras palabras, los estudios de las organizaciones modernas aparecen como una respuesta emergente para explicar desde distintas disciplinas, al margen de la racionalidad instrumental, lo que ocurre alrededor de la unidad básica del modelo capitalista, la empresa y también otro tipo de organizaciones como las públicas o civiles. (Hall, 1996) Por lo tanto, la dinámica social que se desarrolla en su interior aporta elementos valiosos para comprenderlas, para discutir desde otro ángulo a la sociedad. De tal forma, recuperar algunas de estas discusiones son necesarias y valiosas para contar con los suficiente argumentos académicos e insistir que dentro del estudio de organizaciones y la administración en México la perspectiva de género se ubica como un tópico que queda nulificado, frivolidado o invisible.

El presente trabajo tiene como objetivo hacer un recuento del estado del arte alrededor de los Estudios de Género en el análisis de las organizaciones. El acento se coloca en cómo se puede aplicar esta perspectiva con mayor potencial en México. Para ello el texto se divide en dos apartados. El primero aborda, con un breve recorrido histórico, el manejo de la perspectiva de género en la Teoría de la Organización (T.O.). Se aborda de forma general



cómo las aportaciones provenientes de la Psicología, Sociología y Antropología retroalimentan a la Administración con sus conocimientos alrededor de la concepción de varones y mujeres en sus centros de trabajo. Los cuales se encuentran ligados al individualismo económico en donde el varón socialmente construye su identidad genérica como proveedor. Con esta modalidad la segunda parte discute, en el marco de cinco propuestas analíticas, algunas posibilidades teóricas de discusión a partir de la dominación masculina como un elemento hegemónico para aplicarse en los diagnósticos organizacionales en las organizaciones mexicanas.

## 1. La Teoría de la Organización desde la perspectiva de género

¿Por qué es importante el estudio de las organizaciones? Acorde a los señalamientos de Hall (1996) y Montaña (2001), morimos y nacemos en organizaciones dedicamos gran parte de nuestra vida en estos constructos donde se trabaja, se (re) producen distintas formas de dominación, se siguen reglas, pero también se despliegan deseos y frustraciones humanas. Tradicionalmente, la perspectiva de género en el terreno de la administración se ha enfocado en analizar los procesos sociales de una manera usualmente no abordada hasta la década de los setenta del siglo pasado: la mujer en el trabajo.

En este sentido, existen diversas discusiones que se han abierto como escenarios donde el debate de los Estudios de Género en las organizaciones se pueden centrar en dos grandes aristas. La primera se orienta en una tradición teórica anclada en las perspectivas feministas que visibilizan la discriminación de la mujer para escalar posiciones jerárquicas superiores en las grandes empresas (Alvesson, 1993). Al respecto apuntan Alvesson y Billing (2009), no solo es un techo de cristal lo que le impide a la mujer ascender, también existe un piso conformado por pegamento donde las mujeres tienen adherencias a los mandatos del rol de género<sup>1</sup> que se contraponen con los varones que son favorecidos para escalar (Burin, 2010). Para Alvesson y Billing existen dos grandes discusiones al respecto, la primera desenmascara un complejo tejido de relaciones entre los varones donde la mujer no es tomada en cuenta ya que mientras la mujer debe demostrar frente a otros varones que cuenta con las capacidades para competir de para ocupar puestos gerenciales, los varones hacen uso de mecanismos preestablecidos para facilitarles su ascenso como redes informales integradas por los ellos mismos dejando a la mujer en absoluta desigualdad. Por otro lado, la segunda discusión se posiciona en cómo se expresan las relaciones de desigualdad entre varones y mujeres alrededor de la conformación hegemónica de la masculinidad en el trabajo.

Desde la Teoría de la Organización (TO) los procesos sociales se apoyan en la noción de optimizar y eficientar una serie de recursos disponibles. Este tipo de respuestas las ofrece la administración. Así, la dinámica organizacional se representaría como un juego de piezas intercambiables, dando cabida a una concepción idealizada, donde convergen individuos asexuados, sin cargas emocionales o afectivas laborando en esferas en

<sup>1</sup> Los mandatos del rol de género para las mujeres se asocian al cuidado exclusivo de los hijos y pareja, sumisión y fragilidad.



apariciencia asépticas. Si se asume la TO como la perspectiva tradicional queda anclado un sesgo a una realidad donde no se reconoce algún tipo de conflicto entre varones y mujeres.

Sin lugar a dudas las organizaciones modernas con el paso del tiempo, se han convertido en los centros laborales de millones de personas en el mundo occidental. Cada una de ellas representan un elemento primordial en la composición de la dinámica social. Su protagonismo fue tomando importancia desde inicios del siglo XX cuando las fábricas, se convirtieron en un referente de estudio ya que se buscaba alcanzar su eficiencia mediante la optimización de sus recursos convirtiéndose así en los motores económicos de los países industrializados. Por tal motivo, los primeros esfuerzos de investigación se concentraron en identificar en las fábricas, con una orientación ingenieril, las mejores formas de ejecución de tareas específicas para alcanzar mayores niveles de productividad y ganancia. Se asumía entonces que el comportamiento de los integrantes de las empresas, obreros y obreras, era universalista, manipulable y predecible al experimentar en cuartos de observación sus acciones en relación a las condiciones de trabajo controlado como la iluminación o la medición de tiempos y movimientos (Roethlisberger y Dickson, 1966; Taylor, 1997). Es a mediados del siglo cuando se perfeccionaron las primeras herramientas administrativas concebidas para alcanzar mayores niveles de ganancia, ya no solo producto del esfuerzo de los trabajadores operarios, sino también como medios de control para sus supervisores y la alta dirección.

Durante la década de los setenta del siglo XX el estudio de las organizaciones tomó un giro importante al incorporar cuerpos teóricos provenientes de otras disciplinas de las Ciencias Sociales (Zey – Ferrell, 1981; Pfeffer, 1992). El botón de muestra se posicionaba en proporcionar explicaciones alternativas de lo que ocurría al interior de las empresas. En este momento se inicia un debate mucho más amplio que acepta que las organizaciones empresariales son conformadas en su mayoría por varones donde las mujeres son excluidas. Con tales cuestionamientos es como se propone reconocer la perspectiva de género en el análisis organizacional debido que de ella se deriva una mirada alternativa a la dominante en la Administración para dar paso a una serie de cuestionamientos desde otras disciplinas de las Ciencias Sociales que convergen en la comprensión e interpretación de las actitudes y comportamientos de varones y mujeres. Al delinarse esta temática se admite la existencia en el trabajo de un mecanismo de reproducción dominante de un modelo hegemónico masculino. Así por ejemplo, estas preocupaciones fueron encontrando cabida en los Estudios de Género creando marcos de referencia para comprender cómo operan las inequidades laborales en un mundo empresarial dominado por los varones.

Cuestionar las linealidades teóricas a finales del siglo XX, fue un desafío al paradigma positivista ya que de esta forma fue posible incluir resultados de investigación provenientes de tipo de organizaciones como oficinas de gobierno, hospitales, partidos políticos y universidades. La empresa dedicada a la transformación o manufactura no es el único centro laboral para ser analizado. Los académicos de los países industrializados, Estados Unidos e Inglaterra principalmente, poco a poco fueron reconociendo su interés por incorporar en sus marcos explicativos los procesos de reconfiguración del estudio de las organizaciones modernas, donde el Género se incorpora como un eje transversal que involucra diversos aspectos de la vida social de la misma organización. La cotidianidad poco a poco va ganando terreno como el punto de partida para adentrarse en esta dinámica.



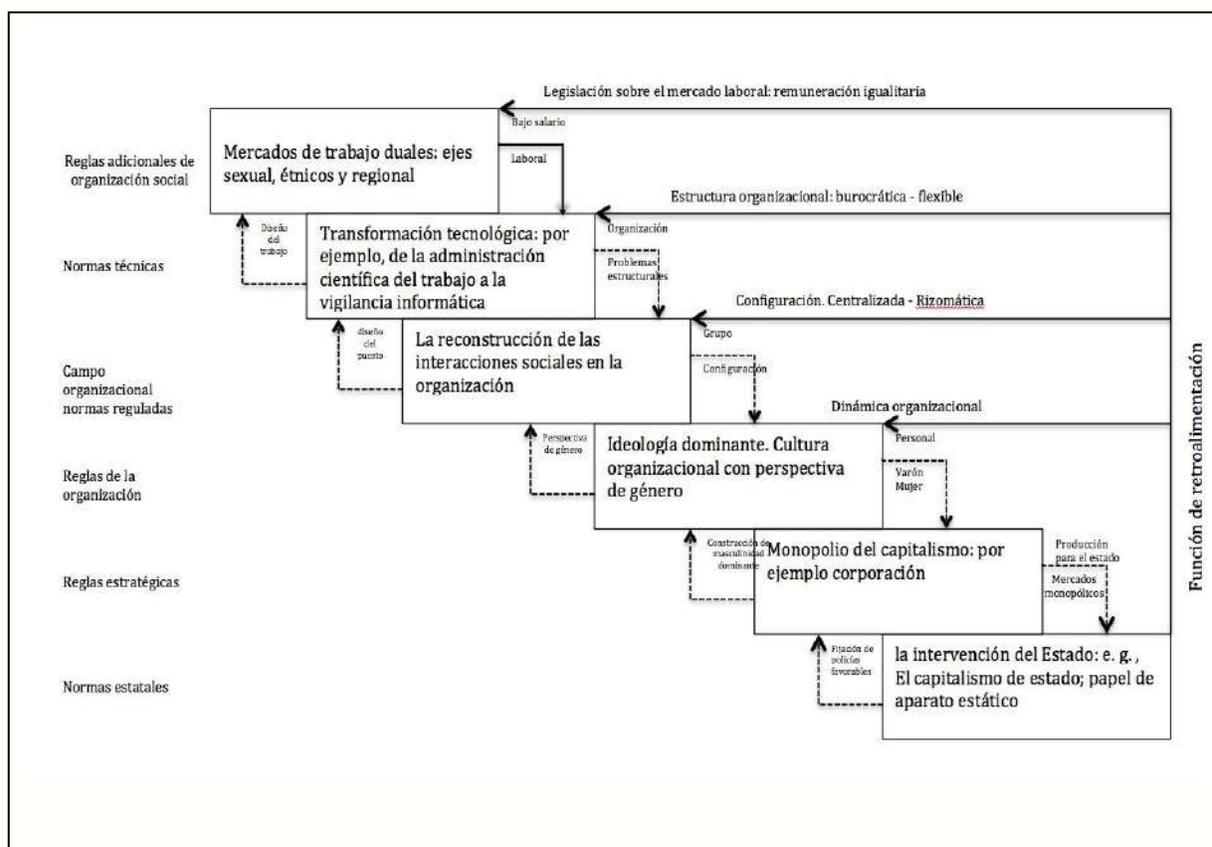
Este tipo de preocupaciones académicas se deben, en parte, a tratar de relacionar hasta qué punto las organizaciones modernas son el referente inmediato de los procesos de globalización económica, los cuales responden a las exigencias del modelo económico capitalista que surge no solo del intercambio material, sino también de símbolos y prácticas culturales en distintas formas (Friedman citado por Lizama, 2007:8). En este sentido, la construcción social del género tiene mucho que aportar para proporcionar algunas posibles respuestas en la relación entre globalización económica y sus efectos en las relaciones laborales entre varones y mujeres.

En la década de los setenta del siglo XX las ciencias sociales se influenciaron de distintas perspectivas que se orientaron a la reflexión en relación al contenido de su cuerpo teórico y de las explicaciones hacia la construcción explicativo del mundo. En el estudio de las organizaciones, apuntan Callas y Smicich (2009), la apertura a los estudios con perspectiva de género comenzaron a popularizarse al iniciarse la década los noventa del siglo pasado con una fuerte carga contestataria a la dominación masculina. El énfasis se colocó en la represión y exclusión de la mujer en ciertas esferas del trabajo, planteando la forma de solucionar esta situación. Los estudios de Alvesson y Billing (2009) son pioneros al respecto. Los primeros enfoques consideran al género como un cuerpo teórico independiente de la separación biológica de lo que constituye a varones y mujeres, privilegiando la postura que los abordajes teóricos para analizar las estructuras dentro de las organizaciones no deben ser neutras. Esto debido a que aún continúa la separación de los aspectos sexuales del estudio de organizaciones lo cual margina otros debates. El alejamiento de perspectivas teóricas tradicionales tienen cabida en lo que se le conoce como *Organization Studies* o estudio de organizaciones que inicia desde la sociología en la década de los setenta mediante los trabajos de Mouzelis (1975) o Crozier y Friedberg (1990) donde se señalan amplias limitaciones para explicar lo que ocurre al interior de una organización producto del estudio de la empresa industrial.

Por tal motivo la vigencia del concepto de organización moderna se encuentra anclada en la economía, ya que responde a la íntima relación entre la expansión de mercados y su relación con los medios de comunicación y el transporte (Amin, 1995, Izquierdo, 1999). Con este antecedente el estudio de las organizaciones se convierte en la convergencia académica que ha encontrado un rumbo crítico para proporcionar marcos explicativos que correspondan a la realidad contemporánea. Esto se debe a que una organización corresponde a una colectividad social con fronteras relativamente identificables, orden normativo, procesos administrativos ajustados a niveles de autoridad que se sincronizan de distinta forma para alcanzar un objetivo en común (Hall, 1990). De esta forma, la socialización de sus integrantes se ajusta a una estructura formal que contiene distintos puestos de trabajo que exigen ciertas habilidades para su desempeño. Desde la perspectiva de género, quienes estudian y dirigen organizaciones podrían asumir que los individuos que transitan por ellas son seres asexuados o piezas intercambiables que solo trabajan siguiendo estrategias predeterminadas con una lógica económica. De ahí la necesidad de incorporar los Estudios de Género para analizar la estructura formal de las organizaciones, en donde varones y mujeres transitan y dan cuenta de ella en su socialización con distintos lentes explicativos (Figura 1).



Figura 1. El estudio de las organizaciones y los Estudios de Género



Elaboración propia a partir de Mills (1988)

La figura anterior muestra cómo las aportaciones provenientes de la Psicología, Sociología y Antropología retroalimentan a la Administración con sus conocimientos alrededor de la interiorización que le otorgan varones y mujeres a sus centros de trabajo. Es aquí donde los Estudios de Género, como lo señala Burin (2007), permiten la convergencia de articular las inequidades de las relaciones entre varones y mujeres que descansan en las representaciones subjetivas de lo masculino y lo femenino.

En una organización la división sexual del trabajo entre varones y mujeres queda en segundo orden para ajustarse a una racionalidad limitada (Simon, 1988). Es decir, varones y mujeres se asumen como agentes económicos que siguen una racionalidad condicionada por normas y reglas –formales e informales- en relación estrecha con cálculos económicos, rutinas con un alto componente imitativo. Los agentes económicos interactúan a través de usos y costumbres que son traducidos en decisiones óptimas sin que ello represente la más adecuada (Vázquez, 2011). Por tal motivo, las organizaciones modernas en general y las empresas en particular promueven una identidad colectiva estrechamente ligada al individualismo económico de la eficiencia (Scott, 1995; Barba, 2000), donde la significación de las tareas que desempeñan estos agentes los cosifican.

Así, el individualismo económico le permite a varones y mujeres moverse con cierta probabilidad de aceptación en cualquiera de los tres niveles jerárquicos. Acorde a los planteamientos de Zucker (1999), un sujeto al integrarse a una organización se confronta a un sistema institucional compuesto por una serie de códigos, valores y normas no asimiladas del todo por él, debido a su desconocimiento y familiarización, es hasta el momento en que se inserta al sistema y forma parte de su cotidianeidad cuando le es posible interpretarlos como formas de acción apropiadas (Zucker, 1999). Cada uno de estos sistemas institucionales poseen ciertas particularidades sin embargo se encuentran unidos por rasgos culturales propios de su sociedad. Las diferencias se manifiestan en patrones de interacción concretos, contruidos y compartidos entre esa colectividad que le dan un sentido y significación al comportamiento no solo del sujeto, sino también de la organización misma y de la sociedad en su conjunto.

## 2. Dominación masculina en las organizaciones en México, posibles líneas de discusión

Con el objetivo de proponer algunas posibles líneas de investigación en las organizaciones mexicanas con perspectiva de género, se sugiere atender por lo menos cinco temáticas que en el análisis organizacional tradicionalmente se han analizado pero vistas desde el ángulo del género

- **Toma las decisiones en la organización.** El género en combinación con otros elementos ordenadores restringe de manera específica el acceso de las mujeres y grupos vulnerables a recursos económicos y sociales, políticos y culturales. Por lo tanto las relaciones y las construcciones culturales del género no deben aislarse del entramado social. Es decir el género como categoría de análisis es un código básico de aquellas relaciones sociales que distinguen jerárquicamente a varones y mujeres. En el fondo existen representaciones construidas por la sociedad occidental (Sánchez, 1997). En este sentido, las teorías feministas constituyen las primeras respuestas analíticas concretas que muestra los lugares de trabajo administrados por una lógica masculina dominante subordinando así el papel de la mujer. El Género aparece como una categoría de análisis a tomarse en cuenta para la realización de diagnósticos organizacionales que buscan modificar aspectos tan técnicos como la aplicación de planes estratégicos, por lo tanto, son los varones quienes dominan la toma de decisiones en las organizaciones.
- **Participación de la mujer para ascender a puestos de decisión clave.** Este punto recupera las preocupaciones de Matts Alvesson e Yvonne Due Billing (2009). Este par de investigadores integraron un equipo de investigación para estudiar la dinámica de los roles de género en corporaciones transnacionales de Europa Central, entre sus hallazgos más representativos se encuentra la descripción de cómo las mujeres ejecutivas son objeto de inequidades y discriminación para ascender de puestos gerenciales.
- **Configuración de la cultura organizacional.** Sin duda, la dimensión cultural en los espacios organizacionales aparece como el gran telar donde se hilan una serie de marcos valorativos provenientes de cada uno de los sujetos adscritos a un orden económico preestablecido (Izquierdo, 1999; Vázquez, 2004). Por tal motivo, analizar



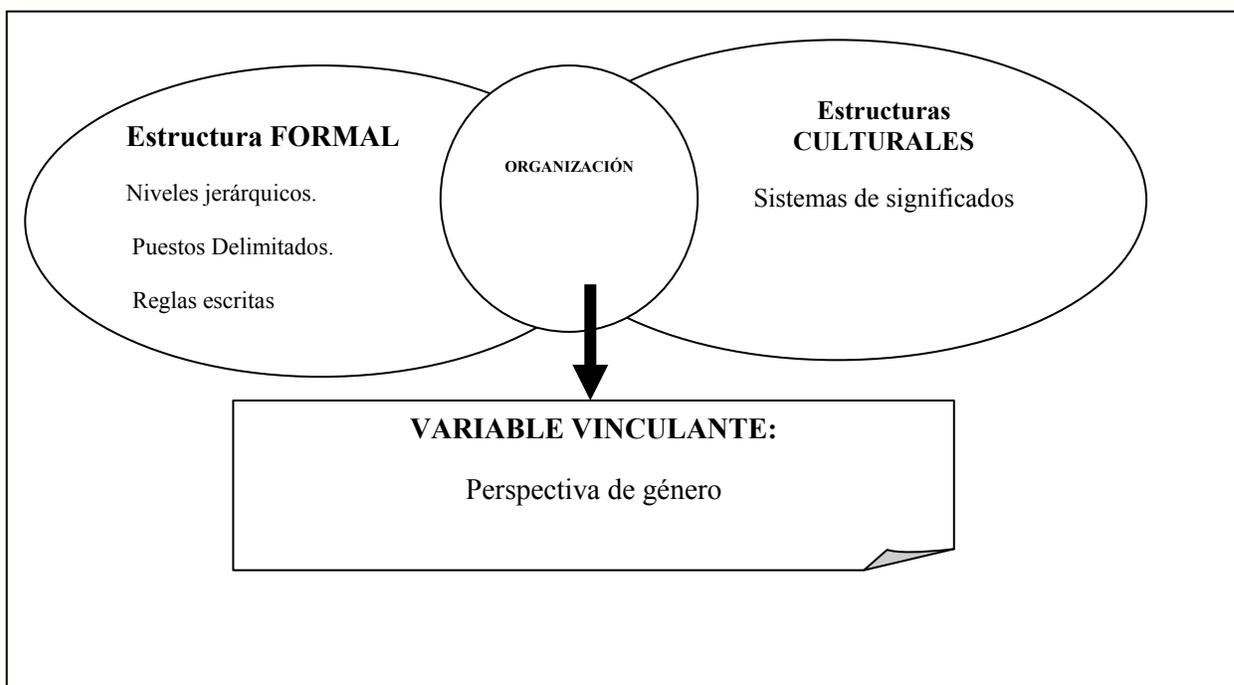
organizaciones con perspectiva de género permite comprender una estructura con niveles jerárquicos y centros de poder donde también se replantean los significados de sus objetivos formales (Etzioni, 1975). Desde la Administración clásica, la principal preocupación para quienes dirigen una organización se orienta en identificar cómo lograr que sus participantes se involucren alrededor de un fin común. La identificación de los principales rasgos culturales en una organización ayuda a reconocer que en toda organización coexiste una red de significados al margen junto con las estructuras formales (Zey-Ferrell, 1981). Si para la organización el orden se convierte en un ideal, éste se convierte en una pantalla donde detrás de ella existe un orden jerárquico masculino constituido por normas, valores y formas de ver el mundo de modos ya preconcebidos (Berger y Luckman, 1997). De acuerdo con Montaña (2006) al incorporar al debate resultados de investigaciones realizadas en organizaciones de gobierno se evidencia una estrecha interconexión entre sociedad y organización. De este modo, diversos planteamientos, producto de la ruptura paradigmática propios de la época, cuestionan el concepto de racionalidad instrumental y económica (Zey-Ferrell, 1981). Aún y cuando en los últimos veinte años se ha discutido ampliamente el paradigma en el cual descansa el estudio de organizaciones modernas, a diferencia de otras disciplinas en las ciencias sociales, la perspectiva de género requiere posicionarse en lo que respecta a América Latina.

- **Reconocimiento de una hegemonía masculina en la dinámica organizacional.** Al respecto es preciso señalar que en la segunda década del siglo XXI, son numerosos los intentos por un modelo analítico hegemónico de organizaciones y ejercicio de la administración, con una clara dominación masculina. De donde se desprenden anarquías organizadas (Mach y Olsen, 1997) que caracterizan al tomador de decisiones con una racionalidad limitada (Simon, 1988). Varones que despliegan diversas estrategias dentro de estructuras flojamente acopladas (Weick, 1976) debido a un juego de intereses contrapuestos. De acuerdo con Montaña (2006) estas perspectivas critican la racionalidad instrumental y económica la no linealidad en la integración de los individuos a una organización. Sin embargo, se soslayan temas emergentes como la perspectiva de género.
- **Estructuras jerárquicas “neutras”.** De acuerdo con Culebro (2003), centrarse solo en la estructura organizacional implica no tomar en cuenta al individuo, ni sus motivaciones. La asignación de tareas, el ejercicio de la autoridad y la coordinación de funciones son actividades que constituyen la estructura de una organizaciones. Son Acker y Van Houten (1974), en un estudio pionero sobre estructura y diferencia sexual permiten aseverar que el género se introduce al estudio de las organizaciones modernas derivada de una crítica a la visión hegemónica masculina. La cual se desprende de la configuración de quien se encuentra en niveles jerárquicos superiores. Así estos autores apunta que Crozier propone que los sistemas burocráticos son el reflejo de la cultura donde se inserta (Acker y Van Houten, 1974:23). De alguna forma impacta la diferencia sexual en la socialización, forma de ejercicio cotidiano del trabajo y expresiones de los patrones de control ejercidos. Sin embargo, no se admite que el ejercicio de los mecanismos de control que cuenta toda organización pueda variar según el género de los individuos ya que coexiste la regla formal y la cultural basada en la interacción cotidiana.



La organización se puede ver a partir de la formalidad como una manera de verla, repensarla invita acercarse no solo a través de lo ya escrito, ya que el análisis del discurso de las organizaciones puede permitir incorporar a otros espacios la reconstrucción de las fronteras sociales que si bien lo físico y lo formal son fronteras, la reproducción social de la organización va más allá de su espacio (Figura 2).

Figura No 2. **Posibilidades analíticas en las organizaciones mexicanas con perspectiva de género**



Elaboración propia

### Reflexión final

El objetivo de la presente ponencia buscó poner en la mesa de la discusión una temática que requiere reconfigurarla acorde a las miradas analíticas contemporáneas. Los Estudios de Género se han desarrollado en diversas disciplinas de las Ciencias Sociales, sin embargo en la Administración no ha tenido el impacto que requiere debido a que son en las organizaciones donde se aplican sus técnicas. En específico en México se requiere realizar un esfuerzo académico centrado en el compromiso que implica recuperar su sentido social e incluyente y no solo enfocarse en la eficiencia como objetivo. Es así como comprender el comportamiento de los individuos de una organización implica asumirlos como varones y mujeres que laboran y despliegan distinto tipo de estrategias.

En decir, acercarse a los Estudios de Género desde la Administración se plantean cuestiones que giran alrededor del papel la estructura formal de una organización moderna como reproductor de inequidades laborales permeadas por la concepción del quehacer de varones y mujeres en el trabajo. Las asimetrías laborales no se aminoran con impulsar una mayor participación de la mujer en puestos clave de decisión, se contrarrestan en la medida se indague en la composición del modelo masculino dominante que cotidianamente se recrea y refuerza.

La perspectiva de género en el estudio de las organizaciones ofrece un potencial muy interesante, al retomar las cinco perspectivas en el análisis las relaciones de poder y delimitación de las fronteras de acción entre sus integrantes adquiere otra lectura. Las organizaciones modernas en general y las empresas en particular, promueven una identidad colectiva estrechamente ligada al individualismo económico de la eficiencia (Scott, 1995; Barba, 2000) de ahí la necesidad de analizar los efectos de estos criterios instrumentales en la conformación de la masculinidad y feminidad al interior de las organizaciones mexicanas.

## Referencias

- Acker Joan y Donald Van Houten (1974), “Differential recruitment and control: the sex structuring of organizations”, en Linda Smircich y Martha Callas (Comps), *Critical perspectives on organization and management theory*, Dartmouth, Publishing Inglaterra, pp. 19- 28. (1995).
- Alvesson, Mats (1993), *Cultural perspectives on organizations*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 46- 73.
- Alvesson, Mats e Yvonne D. Billing (2009), *Understanding gender and organizations*, Sage Publications Ltd, Segunda edición, Londres, Inglaterra.
- Amin, Samir (1985), *¿Cómo funciona el capitalismo? El intercambio desigual y la ley del valor*, Siglo XXI, México.
- Barba, Antonio (2000), “Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración”, en *Revista Iztapalapa*, No. 48, pp 11-34.
- Berger, Peter y Thomas Luckmann (1997), *La construcción social de la realidad*, Amorrortu, Buenos Aires.
- Burin, Mabel (2007), “Precariedad laboral, masculinidad, paternidad”, en Mabel Burin, Lucero Jiménez Guzman e Irene Meler (Comps), *Precariedad laboral y crisis en la masculinidad. Impacto sobre las relaciones de género*, UCES, Buenos Aires, pp. 87-120.
- Burin, Mabel e I. Meler (2010), *Género y familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*, Paidós, Buenos Aires, pp. 19-29.
- Calas, Martha y Linda Smircich (2009), “Past Postmodernism? Reflections and tentative directions”, en Henry Tosi, *Theories of organization*, Sage, California, Estados Unidos, pp. 259-282.



- Crozier, Michel y Erhard Friedberg (1990). El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva, Alianza Editorial Mexicana, México.
- Connell, Raewyn y Messerschmidt James (2005), "Hegemonic Masculinity : Rethinking The Concept", Gender & Society, Vol. 19, Num 6, pp. 829-859.
- Culebro, Jorge (2003), "Cambio estructural", en David Arellano et Al. (Coords), Reformando al gobierno: una visión del cambio gubernamental, Miguel Ángel Porrúa – CIDE, México, pp.171-220.
- De La Garza, Enrique (2006). ¿Hacia donde va la Teoría Social?. En Enrique De La Garza (coord.), Tratado Latinoamericano de Sociología (pp. 19- 38). México: Anthropos, UAM Iztapalapa.
- Etzioni, Amitai (1975), A comparative analysis of complex organizations, The Free Press, Nueva York.
- Hall, Richard (1996), Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados, Prentice Hall, México.
- Izquierdo, Javier (1999), De la globalización económica como forma de violencia simbólica Contribución a una sociología reflexiva de la vida económica contemporánea, Cuadernos de Relaciones Laborales, Número 15, UNED, pp. 139-179.
- Lizama, Jesús (2007), Estar En El Mundo. Procesos Culturales, Estrategias Económicas y Dinámicas Identitarias Entre Los Mayas Yucatecos, Miguel Ángel Porrúa, Ciesas, México.
- March James y Johan Olsen (1997), El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma de Sinaloa y Fondo de Cultura Económica, pp. 67-128.
- Mills, Albert (1988), "Organization, gender and culture", en Organization Studies, vol, 9, número 3, pp. 351-369.
- Montañón, Luis (2001), "La razón, el afecto y la palabra: reflexiones en torno al sujeto en la organización", en Iztapalapa. El sujeto construcción y deconstrucción, Año 21, No. 50, UAM- Iztapalapa, México, pp. 191-212.
- Mouzelis, Nicos (1975). Organización y burocracia. Ediciones Península, Barcelona.
- Novick, Marta (2006), "Reportaje a Enrique de la Garza Toledo", Revista de Trabajo, Año 2, número 3, pp. 206- 210.
- Pfeffer, Jeffrey (1992), Organizaciones y teoría de las organizaciones, Fondo de Cultura Económica, México.
- Roethlisberger, Fritz y Dickson William (1966). Management and the worker. Massachusetts: Harvard University Press.
- Sanchez, Angeles (2009), "Reflexiones metodológicas para el estudio sociocultural de la maternidad", en Perinatología y reproducción humana, Vol. 23, No. 4, pp. 237-246.
- Simon, Herbert A. (1988), El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa, Editorial Aguilar, Buenos Aires, pp. 64-75.



- Scott, Richard (1995), *Institutions and organizations*, Sage Publications, Thousand Oaks, California.
- Taylor, Frederick (1997), “¿Qué es la Administración Científica? y Principios de la Administración Científica”, en Merrill Harwood, *Clásicos en Administración*, México, Limusa, pp. 77-107.
- Vázquez, Angel Wilhelm (2004) “Discurso y Narrativa en el análisis de las organizaciones totalitarias: el caso de la prisión”, en Iztapalapa. *La Dimensión Institucional en el Análisis Organizacional*, Vol. 25, Núm. 56, México, pp. 267-287.
- Vázquez, Angel Wilhelm (2011), “Toma de decisiones y conflicto organizacional: escenario divergentes”, en *Desarrollo Gerencial*, Revista electrónica de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Colombia. Volumen 3, número 1, pp- 247-275.
- Weick, Karl E. (1976) “Las organizaciones educativas como sistemas flojamente aceptados” en *Administrative Science Quartely*, núm. 1, Vol. 21, págs. 1-19.
- Zey-Ferrell, Mary (1981) “Criticisms of the dominant Perspective on Organizations”, en *The Sociological Quarterly*, 22 (spring), págs. 181-205.
- Zucker, Lynne (1999), “El papel de la institucionalización en la persistencia cultural”, en Powell, Walter y Paul DiMaggio (comps.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Admon. Pública y Universidad Autónoma del Estado de México, México, pp. 126- 153.

