

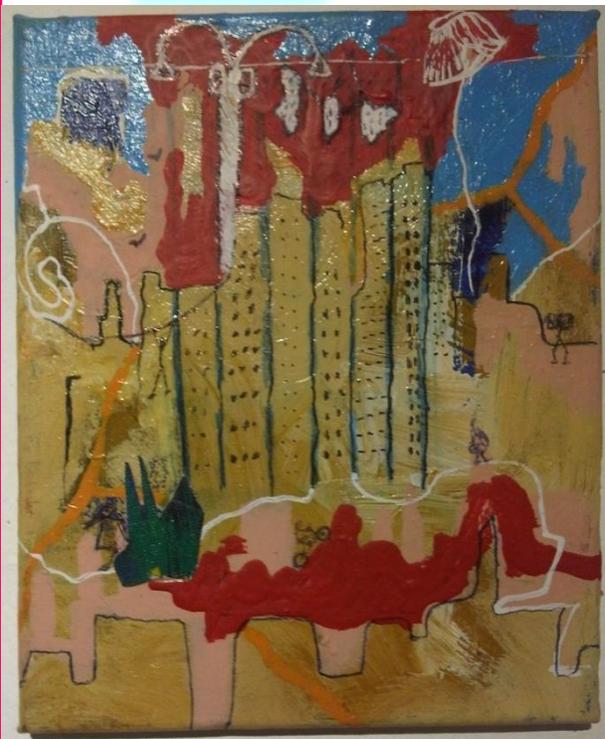
opci3n

Revista de Antropologfa, Ciencias de la Comunicaci3n y de la Informaci3n, Filosoffa,
Lingüística y Semiótica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología

Año 38, 2022, Especial N°

29

Revista de Ciencias Humanas y Sociales
ISSN 1012-1587/ ISSNe: 2477-9385
Depósito Legal pp 198402ZU45



Universidad del Zulia
Facultad Experimental de Ciencias
Departamento de Ciencias Humanas
Maracaibo - Venezuela

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

© 2022. Universidad del Zulia

ISSN 1012-1587/ ISSNe: 2477-9385

Depósito legal pp. 198402ZU45

Portada: Dándole

Artista: Rodrigo Pirela

Medidas: 25 x 30 cm

Técnica: Acrílico sobre tela

Año: 2012

La perspectiva de género en el análisis organizacional: argumentos y retos

Aydé Cadena-López

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6387-5873>

aydecadena@uacm.edu.mx

Lorena Litai Ramos-Luna

Universidad Autónoma Metropolitana, México

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9561-5889>

lorena.litai@xanum.uam.mx

Resumen

El objetivo es analizar los argumentos y retos de la incorporación de la perspectiva de género al análisis crítico realizado desde los estudios organizacionales. El principal aporte consiste en destacar la importancia de profundizar el desarrollo de la perspectiva de género en el estudio organizacional, ya que permite identificar las estructuras de dominación y segregación que, a partir de la convencionalidad del género, se han instituido en las organizaciones. Se concluye que, si bien el desarrollo de la perspectiva de género en el análisis organizacional resulta pertinente, ésta no es tarea sencilla ya que presenta diversos retos para el campo.

Palabras clave: Estudios organizacionales; Perspectiva de género; Feminismo; Estudios críticos; Estudios de la mujer.

The gender perspective in organizational analysis: arguments and challenges

Abstract

The objective is to analyze the arguments and challenges of gender mainstreaming in the critical analysis carried out from organizational studies. The main contribution is to highlight the importance of deepening the development of the gender perspective in the organizational study, since it allows identifying structures of domination and segregation that, based on gender conventions, have been established in the organizations. Se concluye que, si bien el desarrollo de la perspectiva de género en el análisis organizacional resulta pertinente, ésta no es tarea sencilla ya que presenta diversos retos para el campo.

Keywords: Organizational studies; Gender perspective; Feminism; Critical studies; Women's studies.

1. INTRODUCCIÓN

Los Estudios Organizacionales (EO en adelante) ostentan una gran relevancia en el ámbito del análisis organizacional debido a su gran difusión en espacios académicos internacionales. Este campo busca ampliar el conocimiento sobre la naturaleza compleja de las organizaciones, las dinámicas sociales que la integran y la interrelación de los contextos en los que operan (GONZALES-MIRANDA y RAMÍREZ, 2017). GONZÁLEZ-MIRANDA y ROJAS-ROJAS (2020) documentan que los EO tienen su origen a partir de la consolidación del Grupo Europeo de Estudios Organizacionales (EGOS), y es en este punto donde se configuran desde una postura crítica, esto al romper y distanciarse de la ortodoxia funcional y positivista, dando paso al análisis organizacional desde una visión inacabada e inclusiva.

No obstante, ante los cambios que hemos enfrentado en los últimos años causados por una epidemia que ha transformado las dinámicas sociales, económicas y políticas; un mundo digitalizado que permite las conexiones en tiempo real con distintos actores; colectivos levantando la voz para hacer visibles situaciones como la desigualdad social, la discriminación y las injusticias, por mencionar algunos, es momento de repensar el carácter crítico de los EO, sobre todo considerando la importancia que tienen al expandirse y consolidarse en América Latina, un territorio en el que las organizaciones y las personas que las integran enfrentan situaciones de incertidumbre, violencia, desigualdad, acceso desigual a servicios educativos y de salud, entre otros.

En el caso de los EO y los estudios de género, FERNÁNDEZ y PÁRAMO (2017), reconocen que muchos de los estudios y teorías sobre las organizaciones, han sido elaborados por hombres que ocupan una posición dominante, lo que ha hecho que las representaciones sobre las organizaciones como objeto de estudio sean incompletas, por lo que resulta de importancia deconstruir los aspectos dominantes para dar paso a otras miradas que recuperen los debates actuales del feminismo contemporáneo y los estudios de género.

De esta manera, el presente documento tiene como objetivo analizar los argumentos y retos de la incorporación de la perspectiva de género al análisis crítico y alternativo que se realiza desde los estudios

organizacionales. Para ello, en el siguiente apartado se recuperan los principales fundamentos de la perspectiva de género y sus aportaciones, donde se destaca que dicha perspectiva permite cuestionar las estructuras de dominación basadas en la heteronorma, así como los estereotipos que se han construido socialmente.

Después se introduce a los Estudios Críticos Organizacionales, recuperando la tradición latinoamericana de la escuela brasileña y la mexicana, para posicionar la perspectiva crítica en ambas. Posteriormente, se plantean los principales argumentos para incorporar la perspectiva de género en los EO desde una postura crítica. Al final, el trabajo concluye con la identificación de algunos retos que presenta la incorporación de la perspectiva de género al campo de los EO.

2. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SUS PRINCIPALES APORTACIONES

La perspectiva de género nace a raíz de los estudios feministas y del impulso que estos tienen, especialmente, a partir de la década de los setenta. Dicha perspectiva se fundamenta en los principios de liberación de la mujer ante las condiciones de desigualdad, dominación y violencia que han reproducido las estructuras sociales sustentadas en una cultura patriarcal y una marcada asignación de roles con base en la concepción binaria del género. El movimiento feminista que inicia desde los siglos XVI y XVII con la Ilustración francesa y que se ha consolidado a lo largo de la historia, a partir de cuatro olas analíticas; ha sentado las bases prácticas, teóricas, filosóficas y epistemológicas que impulsaron el surgimiento de los estudios de género (VARELA, 2019).

En los estudios feministas, el género es retomado como una categoría analítica que permite comprender y explicar las relaciones de dominación y poder que el hombre ha ejercido históricamente sobre la mujer. Se parte de la premisa de que el género es una construcción social que legitima una marcada asignación de roles dependiendo del cuerpo biológico, las diferencias sexuales, la concepción sobre lo femenino y lo masculino entre otros (CONWAY et al., 2013). A partir de la relevancia que los estudios feministas recobraron en la escena política de los setenta, especialmente con la petición que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) realizó a los diferentes países sobre incorporar a sus gobiernos políticas que promovieran la participación activa de las mujeres en el ámbito público-administrativo (TREBISACCE, 2016).

Dicho acontecimiento fue el resultado de varias luchas que el movimiento feminista había emprendido a lo largo de la historia, por ejemplo, la lucha por los derechos políticos como votar o por el reconocimiento de los derechos sexuales con la despenalización del aborto. Ante el cambio de condiciones sociales, políticas y económicas que trajo la apertura hacia la participación de la mujer en el ámbito público-gubernamental; se volvió necesario incorporar y desarrollar lentes analíticos que pudieran explicar las implicaciones, demandas y problemáticas derivadas de dicha participación (TREBISACCE, 2016).

Así, comienzan a surgir estudios que, retomando el enfoque crítico del feminismo especialmente en cuanto a la categoría del género, analizan a éste como un fenómeno cultural que otorga sentido a las diferencias socialmente establecidas entre hombres y mujeres; es decir, que justifica ciertas conductas y comportamientos a partir de una división binaria sustentada en las diferencias biológico-sexuales (CONWAY et al., 2013). En ese sentido, POYATOS (2019) afirma que el término perspectiva de género se había mencionado por primera vez desde 1975 con el discurso de la ONU sobre la importancia de igualdad de las mujeres y su participación en el desarrollo de las naciones.

Sin embargo, fue hasta 1995 cuando el concepto de perspectiva de género se consolida en la conferencia que la misma organización brinda en la Conferencia de Beijing. En ésta se habló sobre el concepto de género y la necesidad de hacer efectivos los derechos humanos para las mujeres. De ese modo, surgió la perspectiva de género como un enfoque crítico que visibilizó, con base en los estudios feministas de la época, las situaciones de injusticia a las que son sometidas las mujeres. Con el tiempo y los cambios experimentados en el contexto, también comenzaron a desarrollarse estudios sobre la desigualdad e inequidad que experimentan otras formas de expresión de la identidad sexual; abordando temas como la homosexualidad y la transexualidad.

De esa forma, la perspectiva de género se configura como un enfoque crítico que se integra a partir de estudios, luchas sociales y aportes disciplinares; los cuales buscan visibilizar la injusticia histórica a la cual se ha sometido a las mujeres, pero también la diversidad de expresiones en torno al género, el sexo, el cuerpo y la identidad. En ese sentido, MONTALVO (2020) asegura que la perspectiva de género representa una crítica a los principios sociales, económicos y políticos que han legitimado la subordinación y segregación de las mujeres con relación a los hombres.

A ello, PÉRES-DÍAZ (2016) agrega que esta perspectiva también se ocupa de dar cabida a las diferentes expresiones no convencionales, a partir de aportes como las teorías queer y el cuerpo cyborg, desde las cuales se han desarrollado importantes estudios sobre la discriminación que han sufrido quienes no siguen los parámetros convencionales del género binario; al mismo tiempo, dichas teorías ofrecen aportes explicativos que buscan contribuir a erradicar la carga negativa que socialmente se ha atribuido a la otredad, con la intención de apoyar el cumplimiento de sus derechos humanos.

Ambos aportes destacan los diferentes contextos y necesidades que tienen los seres humanos, ante lo cual cuestionan las reglas, etiquetas y estructuras que estereotipan a las personas de acuerdo con sus características biológicas, sociales, económicas, entre otras. Incluso cuestionan las etiquetas que definen a la propia comunidad LGBTTIQ+, en tanto que argumentan que, así como las condiciones de posibilidad no son las mismas para todas las personas heterosexuales, tampoco lo son los homosexuales, transexuales, asexuales, etc. (BARKER y SCHEELE, 2020).

De ese modo y con base en dichos aportes, la perspectiva de género no sólo cuestiona las estructuras de dominación basadas en la heteronorma, sino también los estereotipos que se conforman en torno a la sexualidad, la discapacidad, la raza, la identidad, entre otros. Así, la perspectiva de género se conforma como un lente analítico de amplio alcance que, de acuerdo con BARKER y SCHEELE (2020), puede materializarse en varios sentidos: como movimiento activista, como campo de estudio o como enfoque teórico.

3. LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES Y SU ENFOQUE CRÍTICO

Recientemente, desde las escuelas brasileña y mexicana de los EO, se emprende una reflexión sobre el campo para repensar su sentido crítico. Desde sus orígenes, los EO son conceptualizados como una serie de conversaciones provenientes de los estudiosos del campo que buscan profundizar en los paradigmas, métodos y supuestos sobre las organizaciones desde distintas aristas (CLEGG y HARDY, 1996). Este origen sustentado en el diálogo, ha buscado cuestionar de forma crítica la propuesta tanto de la Administración como de la Teoría de la Organización (TO), incorporando distintas corrientes de pensamiento

para analizar los fenómenos organizacionales, diferentes variables de análisis y una mirada crítica a las diversas racionalidades en la comprensión de los fenómenos sociales (GONZALES-MIRANDA y RAMÍREZ, 2017).

En América Latina continuamente se establece el diálogo respecto de los EO, de modo que se busca configurar una visión propia del campo, que incluya las formas organizacionales propias de la región, y con ello superar las barreras del idioma propias de los textos fundacionales. Aunque el desarrollo del campo es heterogéneo, y las posturas de los distintos académicos tienen diferentes tintes, cada vez tiene una presencia mayoritaria dentro de las escuelas de administración y aquellos espacios enfocados a las ciencias sociales. Son representativas las escuelas de Brasil, Colombia y México (GONZALES-MIRANDA y RAMÍREZ, 2017).

Ahora bien, recuperando los diálogos sobre una perspectiva crítica de los EO, desde la escuela brasileña, la tradición del pensamiento crítico incorpora las vertientes en primer lugar, de la teoría crítica y el marxismo, donde la reflexión se orienta a temas como la explotación del trabajo, las luchas sociales y la crítica a la economía política del poder y la organización por mencionar algunas; en segundo lugar, se encuentran los trabajos que incorporan los Critical Management Studies (CMS); y por último, en tercer lugar, el análisis crítico desde el posestructuralismo y el posmodernismo, desde donde se visibilizan temáticas como la estética, el género, sexualidad, espacio, tiempo, identidad, cultura, entre otras (GONZALES-MIRANDA y RAMÍREZ, 2017).

En el camino hacia la consolidación de los Estudios Críticos Organizacionales (ECO), es representativo el trabajo de MISOCZKY (2017), en el cual se problematiza la crítica en los EO. Para la autora es importante recuperar las teorías propias de la tradición original del pensamiento social latinoamericano que antecede a los estudios poscoloniales. Así, MISOCZKY (2017) señala que la crítica en los EO consiste en:

Contraponer la versión “positiva” de crítica que se hace desde el interior del management sin cuestionarlo en su esencia y en su función para la reproducción de las estructuras sociales que constantemente generan víctimas, una crítica ética y ontológica. Lo que se debe hacer en diálogo con la tradición de pensamiento social crítico

latinoamericana, desde la filosofía hasta la administración, incluyendo el conocimiento producido en la organización de las luchas sociales. En el diálogo con nuestra propia y muy fértil historia de pensamiento y de acción tenemos la posibilidad de definir la crítica de la que hablamos cuando decimos crítica en los EO, o mejor cuando decimos EO latinoamericanos críticos (p. 147).

En México, los EO se inician a partir de la puesta en marcha del Posgrado en Estudios Organizacionales en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, espacio donde continuamente se ha desarrollado la investigación privilegiando la consolidación de redes. La postura crítica resalta al adherir aspectos propios de los EO en su corriente europea para contraponer la postura a la TO estadounidense, incorporando una mirada comprensiva de la realidad organizacional (GONZALES-MIRANDA y RAMÍREZ, 2017).

Recientemente, Luis Montaña y David Arellano han iniciado la discusión respecto del sentido crítico de los EO, inauguran el seminario de Estudios Críticos Organizacionales con una participación nutrida de estudiantes y académicos, quienes, desde sus intereses investigativos, han abordado temas como: organización y descolonización, impacto del discurso feminista en las organizaciones digitales, tecnologías disruptivas, liderazgo en los estudios críticos, intervención en las organizaciones, ecologismo, por mencionar algunas.

En este sentido, ARELLANO (2022), en el conversatorio “Estudios Críticos Organizacionales” llevado a cabo en la Universidad de Xalapa, explica que la crítica permite introducir en el análisis de las organizaciones agendas que no son visibilizadas, tales como las injusticias, el desastre ecológico, las desigualdades sociales, la dominación, la explotación laboral, los efectos del capitalismo en las personas y las organizaciones, entre otros.

Ante ello, ARELLANO (2022) plantea las siguientes interrogantes: ¿Qué ha escondido la agenda modernista de las organizaciones? ¿Qué sucede si hay otras formas de conocimiento organizacional? ¿Qué tipo de organizaciones han sido minimizadas por el proyecto de la modernidad universal y unívoca? Este punto nos permite en este documento, plantear la posibilidad de acercarnos desde los ECO a los estudios de género, incorporando a partir de ellos, temáticas que no

han sido ampliamente exploradas como, por ejemplo, las teorías queer y el cuerpo cyborg (RAMOS y CADENA, 2022).

Por último, para GONZALES-MIRANDA y ROJAS-ROJAS (2020), los EO se han caracterizado desde su aparición por ser críticos “resistiendo la mirada objetiva del enriquecimiento sin límites del capitalismo y aquellos referentes simbólicos que se cuecen con el hiperindividualismo banal y el ultraliberalismo que ha *poroseado* fronteras e identidades nacionales” (p. 3). Entonces, para GONZALES-MIRANDA y ROJAS-ROJAS (2020), la crítica consiste en:

Conocer y reconocer conversaciones previas sobre un determinado tema, ya que toda crítica virtuosa exige estar informado. El pensar crítico requiere reflexiones maduras y atrevidas que trasciendan las modas y se interpone sobre el statu quo. Cultivar la actitud crítica implica un acto de rebeldía que pasa por procesos de pensamiento que derrumban ídolos y narcisismos institucionalizados. Esto permite una construcción de conocimiento y un aporte a lo que aún no se ha dicho (p. 8).

Desde sus orígenes, los EO ostentan un sentido crítico para contraponerse a la visión tanto de la administración, buscando construir conocimiento sobre las organizaciones de manera que se pudiesen incorporar distintas perspectivas teórico-metodológicas, dejando el camino abierto para generar conversaciones sobre formas organizacionales emergentes, fenómenos sociales y transformaciones en el entorno, deben reconocerse cuatro aspectos. El primero, para la integración de una visión propia de América Latina, debe incorporarse como señala MISOCZKY (2017), la tradición del pensamiento crítico latinoamericano, sus proyectos y luchas.

El segundo aspecto, siguiendo a ARELLANO (2022), es que pudieran existir otras formas de hacer conocimiento sobre las organizaciones, fuera de los esquemas planteados en los años de existencia de los EO; también hay formas organizacionales que no han sido exploradas lo suficiente y forman parte de nuestra realidad regional. El tercer punto a destacar es que hay corrientes que requieren analizarse desde los aspectos epistemológicos para repensar su esencia crítica, lejos del funcionalismo (GONZALEZ- MIRANDA Y ROJAS-ROJAS, 2020). El cuarto aspecto es sobre aquello que debe ser visibilizado y que no ha sido ampliamente cuestionado en el estudio organizacional

(ARELLANO, 2022). A continuación, se presentan algunos argumentos sobre la importancia de la incorporación de la perspectiva de género a los EO.

4. ARGUMENTOS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS EO

Si bien la perspectiva de género ha estado presente en los EO desde el surgimiento del campo, el desarrollo de trabajos donde el género sea tratado de manera central no ha sido suficiente (CALÁS y SMIRCICH, 2017). La incorporación de esta perspectiva al estudio organizacional, argumentan CALÁS y SMIRCICH (2017), permite identificar las relaciones y dinámicas establecidas a partir del género o del sexo dentro de las organizaciones. Además, permite comprender y cuestionar cómo aquellas promueven la dominación de hombres sobre mujeres y la segregación de quienes no se ajustan a los parámetros convencionales.

A ello, FERNÁNDEZ y PÁRAMO (2017) agregan que la perspectiva de género puede aportar al análisis de las organizaciones, a partir de teorías que permitan visualizar a los actores que han sido segregados por no adecuarse a los parámetros convencionales. Para las autoras, esto resulta pertinente principalmente en contextos como América Latina, caracterizados por la riqueza de la diversidad, pero también por una profunda desigualdad y segregación.

Desde los años noventa CALÁS y SMIRCICH (1996) argumentaron la necesidad de incorporar la perspectiva de género al estudio de las organizaciones, para profundizar el rol de la mujer en las organizaciones y las situaciones de desigualdad que en ellas experimentaba. Esta perspectiva, añaden ALVESSON y BILLING (2009), permite analizar dimensiones de los fenómenos organizacionales que han sido poco estudiadas desde otras perspectivas. Sin embargo, la perspectiva organizacional (CONTRERAS y DE LA ROSA, 2013) también puede contribuir a los estudios de género, en tanto que ofrece diversas corrientes con aportes teóricos que ofrecen una explicación crítica sobre cómo se conforman las estructuras organizacionales y patrones de comportamiento que sustentan las relaciones de dominación y segregación entre los integrantes.

Así lo argumentan CADENA y RAMOS (2022), ofreciendo una serie de ítems donde ambas perspectivas pueden complementarse para un

análisis organizacional o de género. Entre ellos se encuentran: la configuración de las relaciones de dominación y poder de hombres sobre mujeres en las organizaciones; el género y la asignación de roles como base de la cultura organizacional y de los símbolos o significados que dan sentido a la estructura de explotación en determinadas organizaciones; y el género como una lógica institucional que “funciona como un conjunto objetivo de referencias que estructuran la percepción individual y simbólica de la vida social” (p. 424).

Aunado a ello, CADENA y RAMOS (2022) destacan la conformación de la familia, el patriarcado y el machismo como instituciones que han legitimado las estructuras organizacionales modernas; el género, el sexo y el amor como mitos que han sido socialmente racionalizados y que han dado sentido a la subyugación femenina en organizaciones como la familia; las teorías queer y los estudios sobre nuevas masculinidades como herramientas teórico analíticas para la deconstrucción de la concepción binaria del género que prevalece en diversas organizaciones, especialmente de los países en desarrollo como México.

En ese sentido, la perspectiva de género resulta necesaria en los EO en tanto que permite visualizar al ser humano, más allá de los roles impuestos socialmente u organizacionalmente; también ayuda a comprenderlo desde la diversidad de sus expresiones y la complejidad de los contextos organizacionales donde se desarrolla (RAMOS y CADENA, 2022). Con ello, se impulsa fuertemente la consideración de temáticas tan importantes en el contexto actual como la diversidad sexual y la discapacidad; el abordaje de dichos temas contribuye a los estudios realizados desde la antropología de las organizaciones, donde el ser humano es comprendido en el contexto de la organización como un ser biológico, psicológico y social, cuya identidad es expresada a partir de sus comportamientos (CHANLAT, 1994, 1998).

Además del reconocimiento de la otredad, expresado en el análisis de la diversidad, la perspectiva de género promueve en los EO una crítica sustentada en la ética de la justicia (BURGOS, 2021); la cual no sólo permita explicar las diferentes estructuras organizacionales y su contexto, sino que también ayude a, como bien argumenta MISOCZKY (2017), generar una empatía con las luchas

sociales que en ellas se emprenden para erradicar la injusticia y lograr el cumplimiento de los derechos.

5. A MANERA DE CONCLUSIÓN: RETOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS EO

Como se ha revisado a lo largo del documento, el concepto de género hace alusión al conjunto de creencias, aspectos simbólicos y atribuciones que se asocian a las características biológicas. Así, a través de la perspectiva de género, es posible analizar de forma crítica cómo se construyen las relaciones personales, grupales y colectivas en distintos ámbitos teniendo en cuenta los aspectos simbólicos que intervienen en la forma en que la sociedad institucionaliza las diferencias, reconociendo así las desigualdades, subordinación y relaciones de poder asimétricas.

Aquella perspectiva puede incorporarse a distintos marcos teóricos conceptuales y metodológicos, para abordar el objeto de estudio desde una arista crítica que permite el reconocimiento de aquello que no se atiene a la categoría dominante del género. Desde esta óptica, resulta pertinente su incorporación al análisis organizacional, especialmente al realizado desde los EO, ya que éste es un campo identificado por su enfoque crítico y alternativo al estudio convencional.

La pertinencia de la perspectiva de género en los EO consiste en que aquella mantiene un enfoque crítico que hace suyas las luchas sociales y que es llevado a la academia en distintos aportes teóricos y metodológicos que han buscado exponer la desigualdad que viven día a día las mujeres en un sistema patriarcal y las personas que no siguen los convencionalismos de la heteronorma. Ante ello, con la perspectiva de género se puede dar voz a la diversidad de expresiones sobre conceptos como género, sexo, cuerpo e identidad y romper con los esquemas históricos de dominación hetero patriarcal y binarios.

Por otro lado, se ha apuntado que en los EO se muestra un sentido crítico, al separarse de la visión funcionalista clásica de la organización y optar por una visión integrativa de diferentes corrientes y perspectivas que recuperan los fenómenos sociales, los aspectos simbólicos y las diferentes lógicas que componen a la organización. De igual manera, se postula que recientemente se ha buscado repensar dicho carácter crítico, en el sentido de que se integren aquellos aspectos que han sido invisibilizados, así como los aspectos epistemológicos sobre los cuales se construye el conocimiento en el campo, de igual manera, este

sentido crítico permite abordar la multiplicidad de formas organizacionales que conforman en panorama en América Latina.

Por último, se plantea que la integración de ambos campos de estudio tiene múltiples posibilidades analíticas en el sentido de situarse. Desde los Estudios Críticos Organizacionales, se busca no sólo una visión utópica, sino una en la que se expongan las estructuras de dominación en las organizaciones y las desigualdades e injusticias que han permeado a su componente social, lo anterior trasciende la mera comprensión y lleva a otro camino las futuras conversaciones en el campo.

6. REFERENCIAS

- ALVESSON, Mats y BILLING, Yvonne Due. 2009. **Understanding gender and organizations**. SAGE. London (England).
- ALVESSON, Mats y WILLMOTT, Hugh. 1997. "Making Sense of Management: A Critical Introduction". En **Journal of the Operational Research Society**, Vol. 48. No. 7.: 762-763. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1057/palgrave.jors.2600827>. Consultado el: 23.07.2022. DOI: <https://doi.org/10.1057/palgrave.jors.2600827>
- ARELLANO, David. 2022, 28 de mayo. **Conversatorio Estudios Críticos Organizacionales**. Universidad de Xalapa. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=LH96-rRorBo&t=683s> Consultado el 17.08.2022.
- BARKER, Meg-John y SCHEELE, Julia. 2020. **Queer: una historia gráfica**. Melusina, Madrid (España).
- BURGOS, Osvaldo 2021. "Círculo de moralidad, exclusión jurídica y capitalismo de vigilancia. Una reflexión sobre nuestros patrones de juicio". En **Anuario Iberoamericano De Derecho Internacional Penal**, No. 9.: 1-31. Disponible en: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/anidip/article/view/10515>. Consultado el: 23.07.2022. DOI: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/anidip/a.10515>
- CADENA, Aydé y RAMOS, Lorena Litai. 2022. "La perspectiva de género desde los estudios organizacionales". En **Problemas contemporáneos de administración y estudios organizacionales. Una perspectiva latinoamericana**.

- Universidad Externado de Colombia, Bogotá (Colombia). Disponible en: <https://bdigital.uexternado.edu.co/items/0182bbf5-ba9d-40e4-b553-42f4f3619d72> Consultado el 19.08.2022.
- CALÁS, Marta y SMIRCICH, Linda. 1996. "From the woman's point of view: Feminist approaches to organization studies". En **Handbook of organization studies**. SAGE, London (England).
- CALÁS, Marta y SMIRCICH, Linda. 2017. "Desde la perspectiva de la mujer, diez años después. Aportaciones del feminismo a los estudios organizacionales". En **Tratado de estudios organizacionales. Vol. 1. Teorización del campo**. Editorial EAFIT, Medellín (Colombia).
- CHANLAT, Jean François. 1994. "Hacia una antropología de la organización". En **Gestión y Política Pública**, Vol. 3. No. 2.: 317-364. Disponible en: http://mobile.repositorio-digital.cide.edu/bitstream/handle/11651/2931/CJ_Vol.III_No.II_2sem.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Consultado el 10.08.2022.
- CHANLAT, Jean François. 1998. **Sciences Sociales Et Management. Plaidoyer Pour Une Anthropologie Générale**. Les presses de l'Université Laval y Editions Eska, Québec (Canada).
- CONTRERAS, Julio César y DE LA ROSA, Ayuzabet. 2013. "Organizaciones y políticas públicas. Elementos para trabajar una perspectiva organizacional de las políticas públicas". En **Hacia una perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales**. Fontamara, Posgrado en Estudios Organizacionales, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, Ciudad de México (México).
- CONWAY, Jill; BOURQUE, Susan, y SCOTT, Joan. 2013. "El concepto de género". En **El género. La construcción cultural de la diferencia sexual**. Miguel Ángel Porrúa, Ciudad de México (México). Disponible en: <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/EI%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf> Consultado el 15.08.2022.
- FERNÁNDEZ, Martha Margarita y PÁRAMO, María Teresa. 2017. "Estudios organizacionales y estudios de género: aportaciones de anglófonos e hispanófonos". En **Tratado de estudios organizacionales. Vol. 1. Teorización del campo**. Editorial EAFIT, Medellín (Colombia).

- GONZALES-MIRANDA, Diego René y RAMÍREZ, Guillermo. 2017. “Introducción: los estudios organizacionales en Latinoamérica. Una realidad fragmentada en busca de una identidad”. En **Tratado de estudios organizacionales. Vol. 1. Teorización del campo**. Editorial EAFIT, Medellín (Colombia).
- GONZÁLEZ-MIRANDA, Diego René y ROJAS-ROJAS, William. 2020. “Repensando la crítica en los estudios organizacionales”. En **Revista Innovar**, Vol. 30. No. 78. Disponible en: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/anidip/article/view/10515>. Consultado el 24. 07.2022. DOI: <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90295>
- MISOCZKY, Maria Ceci. 2017. “¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los estudios organizacionales?”. En **Administración & Desarrollo**, Vol. 47. No. 1.: 141-149. Disponible en: <https://revistas.esap.edu.co/index.php/admindesarro/article/view/310>. Consultado el: 01.08.2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.22431/25005227.310>
- MONTALVO, Josefa. 2020. “El Trabajo desde la Perspectiva de Género”. En **Revista de la Facultad de Derecho**, No. 49. Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-06652020000202106. Consultado el 23.06.2022. DOI: <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
- PERES-DÍAZ, Daniel. 2016. “Poder, teoría queer y cuerpo Cyborg”. En **Daimon. Revista Internacional de Filosofía**, No. 5.:125-134. Disponible en: <https://revistas.um.es/daimon/article/view/269401>. Consultado el: 24.07.2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/daimon/269401>
- POYATOS, Gloria. 2019. “Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa”. En **IQUAL. Revista de género e igualdad**, No. 2.: 1-21. Disponible en: <https://revistas.um.es/igual/article/view/341501>. Consultado el: 15.08.2022. DOI: <https://doi.org/10.6018/iQual.341501>
- RAMOS, Lorena Litai y CADENA, Aydé. 2022. **Teorías queer y cuerpo cyborg: consideraciones para el estudio crítico de las organizaciones**. Ponencia presentada en el Coloquio de Género Organizaciones, Movimientos Sociales y Territorio. Huika Méxihco, 2 de agosto, modalidad virtual.

-
- TREBISACCE, Catalina. 2016. “Una historia crítica del concepto de experiencia de la epistemología feminista”. En **Cinta moebio**, No. 57.: 285-295. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-554X2016000300004&lng=en&nrm=iso&tlng=en. Consultado el: 24.07.2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2016000300004>
- VARELA, Nuria. 2019. **Feminismo 4.0. La cuarta ola**. Penguin Random House, Nueva York (Estados Unidos).

BIODATA DE AUTORAS

Aydé Cadena López. Doctora y maestra en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana. Licenciada en Ciencia Política y Administración Urbana por la Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Realizó un posdoctorado en economía solidaria e innovación social en la UPIICSA del Instituto Politécnico Nacional. Ha impartido cursos de licenciatura y posgrado en universidades públicas y privadas, ha sido ponente en diversos congresos, publicado artículos indexados y capítulos de libro. Es candidata en el Sistema Nacional de Investigadores y sus principales líneas de investigación son: estudios organizacionales, instituciones de educación superior, innovación social y análisis de políticas públicas. Actualmente es profesora de la licenciatura en Ciencia Política y Administración Urbana de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Lorena Litai Ramos Luna. Doctora y maestra en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana. Licenciada en Administración por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Ha impartido cursos de licenciatura y posgrado en universidades públicas y privadas, ha sido ponente en diversos congresos, publicado artículos indexados y capítulos de libro. Es candidata en el Sistema Nacional de Investigadores y sus principales líneas de investigación son: estudios organizacionales, educación superior, política educativa y lógicas institucionales. Actualmente es profesora-investigadora de tiempo completo adscrita a la Licenciatura en Administración del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Área de Investigación: Organización y Sociedad.



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 38, Especial N° 29 (2022)

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia. Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve