

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

Espinosa, E.; Zarur, A. (2012). La organización. Espacio de la construcción simbólica de la diferencia sexual. *Anuario Electrónico de Estudios en Comunicación Social "Disertaciones"*, 5 (2), Artículo 2. Disponible en la siguiente dirección electrónica:
<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones/>

**LA ORGANIZACIÓN. ESPACIO DE LA CONSTRUCCIÓN
SIMBÓLICA DE LA DIFERENCIA SEXUAL**
THE ORGANIZATION. SPACE SYMBOLIC CONSTRUCTION OF SEXUAL DIFFERENCE

ESPINOSA, Elvia
(Universidad Autónoma Metropolitana)
eei@correo.azc.uam.mx

Zarur, Antonio
(Universidad Autónoma Metropolitana)
azaruro@yahoo.com.mx

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

Resumen

El presente trabajo está realizado desde la perspectiva de género dentro de los estudios organizacionales. El género es utilizado en las ciencias sociales como categoría de análisis con una acepción específica: la construcción simbólica cultural de la diferencia sexual. Esta construcción simbólica cultural, establece lo masculino y lo femenino; lo “público” espacio donde se encuentra el trabajo remunerado, la educación e imputado a los hombres, y lo “privado” donde se encuentra el trabajo doméstico, la maternidad y que es atribuido a las mujeres. Esta construcción simbólica cultural entra al mundo organizacional, pero las interacciones, producto de la práctica administrativa, pueden modificar esta identidad de género.

Es necesario señalar que este artículo es parte de una investigación más general, realizada bajo una metodología cualitativa donde se ha optado por las historias de vida de mujeres administradoras, en puestos de decisión dentro de las organizaciones. Pero todo trabajo de investigación requiere una reflexión teórica. El presente artículo corresponde a la reflexión teórica y expone algunos elementos para entender la categoría género, la organización y algunos elementos para un posible entendimiento del género dentro de la organización y la posibilidad de resignificación de la identidad de género.

Palabras claves: Género, identidad, organización

ABSTRACT

The current work is done under the gender perspective within organizational studies. Gender is used in the social sciences as a category of analysis with a specific meaning: The symbolic and cultural construction of the sexual difference. This construction establishes what is masculine and what is feminine. It sets the “public” space where a paid job could be found and education is ascribed to men, as well as the “private” space where domestic duties are found, maternity, and all that is ascribed to women. This symbolic and cultural construction can be found in the organizational world, but the interactions, result from administrative practices, can modify this gender identity.

It is necessary to point out that this article is part of a more general investigation. This investigation was done using a qualitative methodology in which the life histories of female administrators with decision-making positions in their organizations were taken into account. But all research work requires a theoretical reflection. The current work answers such theoretical reflection and showcases some elements to understand the gender category, the organization, and offers also some elements for the possible understanding of gender within the organization and the possibility for reimagining gender identity.

Keywords: Gender, identity, organization.

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

Recibido: 14-06-2012

Aceptado: 18-10-2012

Introducción

*Porque aunque somos hijas de los patriarcas de
nuestras respectivas tradiciones intelectuales (luchamos por)
nuevas formas de proceso social en la investigación y en la acción.*

Rayna Reiter

El presente trabajo está realizado desde la perspectiva de género dentro de los estudios organizacionales. El género es un concepto que desde la década de los setentas empezó a ser utilizado en las ciencias sociales como categoría de análisis con una acepción específica: la construcción simbólica cultural de la diferencia sexual (Lamas, 1986: 174). Esta construcción simbólica cultural, establece lo masculino y lo femenino como aquello que se denomina “público” espacio donde se encuentra el trabajo remunerado, la educación e imputado a los hombres, y lo “privado” donde se encuentra el trabajo doméstico, la maternidad y que es atribuido a las mujeres, en algunos casos con tanta rigidez que el tránsito de lo “privado” hacia lo “público” se ha experimentado complejo y ha requerido luchas políticas.

Ahora bien, estas construcción realizada en lo social se trasladada a la cotidianidad vivida dentro de las organizaciones, reproduciendo la manera en la que el grupo social entiende lo femenino, lo masculino. Pero las organizaciones del siglo XXI son espacios diferentes, *sui generis* y dentro de ellas las interacciones de los individuos, sobre todo aquellas interacciones producto de la práctica administrativa, pueden modificar esta identidad de género.

Este artículo es producto de una investigación más amplia sobre el género dentro de las organizaciones, que se está realizando desde 2009 a la fecha, y pretende entender las transformaciones que se construyen en las identidades de género debido a las interacciones producto de la práctica administrativa dentro de las organizaciones.

En esta investigación sobre género y organizaciones partimos de que la realidad es subjetiva y múltiple, de que el investigador está inmerso en aquello que investiga y hay influencia mutua por las interacciones producto de la investigación, asumimos que

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

nuestros valores forman parte del proceso de conocimiento y reconocemos que conceptos y categorías emergen en forma inductiva durante la investigación, por lo cual tiene un diseño flexible e interactivo dando privilegio al análisis a profundidad y detallando el contexto, por tanto está siendo realizada bajo una metodología cualitativa. Se ha optado por las historias de vida, metodología que se centra en un sujeto individual y tiene como elemento medular el análisis de la narración que este sujeto realiza sobre sus experiencias vitales.

Todo trabajo de investigación requiere una reflexión teórica. El presente trabajo corresponde a esa reflexión y expone algunos elementos para entender la categoría género: en este apartado presentamos las posturas que creemos más representativas para discernir el debate en la construcción de esta categoría de análisis; posteriormente hablamos de la organización, aquí señalamos como se ha concebido a la organización, como se ha teorizado el fenómeno y señalamos algunos fenómenos estudiados dentro de las organizaciones finalmente presentamos algunos elementos para un posible entendimiento del género dentro de la organización, haciendo referencia a la categoría de identidad. Dado la naturaleza del trabajo, no podemos numerar un apartado de conclusiones por eso finalizamos con algunas reflexiones.

La categoría género

*¿De dónde ha tomado él tantos ojos con los cuales los espía,
si ustedes no se los dieron?
¿Cómo tiene el tantas manos para golpearlos,
Si no las toma de ustedes?*

**Discurso de la servidumbre voluntaria
David Hume**

A lo largo de la historia, en la mayoría de las culturas, las mujeres han sido sometidas a estructuras patriarcales que les han negado los derechos humanos más fundamentales. Una mujer ha sido ciudadano de segunda clase, sin derecho a heredar, a tener propiedad, tenencia de la tierra, solicitud de préstamos, y firma de contratos; debiendo estar bajo la tutela de un hombre ya sea el padre, el hermano, el esposo. Han sido consideradas como seres inferiores, inmaduras, infantiles, malvadas o depravadas. Su espacio ha sido definido como el privado: la casa y la crianza de los niños.

Hoy día, aún hay leyes que de tan arcaicas parecen irreales y sin embargo existen: en Kentucky una mujer no puede comprar un sombrero sin el permiso de su marido; en Michigan una mujer no puede contarse el pelo sin el permiso de su marido; un hombre puede golpear legalmente a su mujer en Arkansas, pero no más de una vez al mes; a lo largo de la historia el permitir golpear a la esposa era una costumbre elevada a ley en muchas partes del mundo, Coontz (2006) comenta que se prohibía golpear a la esposa

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

por la noche, porque no dejaban dormir a los vecinos los gritos de las mujeres golpeadas. Un hombre tiene el derecho de castigar a su mujer según la sharia (ley islámica), en los Emiratos Árabes, aunque la ley permite al marido ejercer “su derecho” (al castigo), debe respetar los límites de este derecho, pues tiene la condición de “no dejar rastros físicos”. Aún así, la revista *TIME* publicó el 3 de agosto de 2010 en su portada el rostro de una mujer, casi niña a quien su marido había cortado la nariz y las orejas como castigo por desobediencia, para después abandonarla, creyéndola muerta, pero ella logró llegar a una base militar norteamericana, de donde fue rescatada.

Después de exponer esto no podemos negar que estamos frente a una relación desigual; pero, cómo se construyó esta relación asimétrica, que habla de discriminación, subordinación y explotación. ¿Habrá acaso una relación entre lo biológico, ser seres sexualmente diferentes, ser hombre o ser mujer, y la subordinación de éstas últimas? ¿Será *natural* esta subordinación? Las respuestas que se han dado, dan cuenta de diferentes momentos históricos, de desarrollo social y de desarrollo de las ciencias sociales, también podemos decir, que las diferentes explicaciones dan cuenta de diferentes períodos históricos en la lucha de las mujeres por conquistar espacios.

Por ejemplo, el marxismo dice que en la Edad de Piedra, cuando la tierra pertenecía a todos los miembros del clan, no existía una división del trabajo, puesto que las tareas domésticas incluían tareas productivas como la agricultura, lo que le otorgaba a la mujer un papel decisivo en la economía. Con la aparición de la propiedad privada el trabajo doméstico de la mujer perdió valor frente al trabajo productivo del hombre (Engels, s/f). Estos cambios dieron origen a la familia patriarcal basada en la propiedad privada, y en una familia de este tipo la mujer está oprimida. Es por ello que, desde este punto de vista, se ha planteado que el sistema de clases y la división sexual del trabajo es la principal causa de la desigualdad entre hombres y mujeres. Las mujeres socialistas, lucharon por el socialismo antes que por las reivindicaciones de las mujeres. Pensaban que al liberar al proletariado se liberarían ellas mismas. Nadie mejor que Alexandra Kollontai (quien fue antes que feminista socialista y planteaba que: “La liberación definitiva y para todos los tiempos de la mujer sólo sería posible bajo el comunismo”) para representar este momento y nada mejor que su historia para recordar cómo fue utilizado su discurso, mientras sirvió, por el estalinismo y después fue declarada enemiga del comunismo (Mires, 2009). La lucha por las reivindicaciones de la mujer aparecen con la modernidad y el desarrollo industrial, de la mano con movimientos que se oponían a la explotación del hombre.

Las críticas a la interpretación marxista no se hicieron esperar y se argumentó que las mujeres han sido oprimidas en sociedades que no pueden ser caracterizadas como capitalistas. Por lo tanto, la idea de que las mujeres sólo podrán emanciparse si se cambia el sistema de producción es errónea.

Así pues, la explicación del marxismo no dejó satisfechos a muchos. Rubin en *El tráfico de mujeres. Notas sobre la economía política del sexo* (1975), propone construir

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

descripciones de la parte de la vida social que es la sede de la opresión de las mujeres y llama a esa parte de la vida social el sistema de sexo/género, que es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en producto de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas. Rubin planteó que las relaciones entre sexo y género conforman un sistema que varía de sociedad en sociedad, estableciendo que el lugar de la opresión y la discriminación de las mujeres y de las minorías sexuales está en el sistema sexo/género. Así cada sociedad posee un sistema sexo/género particular, o sea, un conjunto de arreglos por medio de los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana. Este es un proceso en el cual se relaciona socialmente a las personas con una serie de características, de expectativas y de oportunidades de acuerdo con la apropiación o la identificación que cada persona hace de éstas (Guzmán y Bolio, 2010: 25-26).

Por otro lado Ortner y Whitehead (1981) proponen abordar el género, la sexualidad y la reproducción en calidad de símbolos a los que una sociedad determinada asigna significados particulares, como ocurre con todo símbolo. De esta manera el género y la sexualidad son construcciones culturales simbólicas y se hace necesario investigar sobre las fuentes, los procesos y las consecuencias de su elaboración y organización, para sacar a la luz la diversidad de los significados atribuidos a los sexos y a la sexualidad en diferentes culturas y al mismo tiempo adquirir conciencia de las similitudes para encontrar los factores sociales y culturales que inciden en la cultura del género.

Como vemos, estamos abordando la propuesta de género. La categoría género es una herramienta de relativamente reciente creación y su uso no está generalizado. Sus antecedentes se encuentran en Simone de Beauvoir quien en *El Segundo Sexo* desarrolló una aguda formulación sobre el género en donde plantea que las características humanas consideradas como “femeninas” son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de derivarse “naturalmente” de su sexo. Así al afirmar en 1949: “Una no nace, sino que se hace mujer”, de Beauvoir hizo la primera declaración celebre sobre el género (Lamas, 1997:9).

Para llegar Simone de Beauvoir a la afirmación: “Una no nace, sino que se hace mujer” (De Beauvoir, 1972), se pregunta qué es la mujer y responde: es un ser humano, que no es el hombre. Hay diferencias biológicas, que parece que no son las más importantes, y otras culturales, que parecen ser las más importantes. La mujer ha sido determinada como mujer no por ella sino por una cultura patriarcal que la definió, siempre en oposición, en negatividad, lo distinto, lo opuesto, lo otro. Pero quien define al otro lo hace siempre desde una posición de poder. “Lo otro” es, pues, el objeto construido por el sujeto auto elevado a la condición de “lo propio”. Que el hombre sea “lo propio” y la mujer “lo otro” no deviene de ninguna condición natural, afirma De Beauvoir, sino que es resultado de largos procesos históricos en los cuales el hombre se erigió como el vencedor, y a la mujer no le quedó más remedio que asumir el papel de derrotada. Para saber cómo ha sido definida la mujer se requiere analizar al hombre. De Beauvoir establece una dualidad, y ésta es la que se da entre el hombre como representante del principio de trascendencia, y la mujer

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

como representante del principio de inmanencia. Ni trascendencia ni inmanencia son principios biológicos o naturales, sino particularidades históricas cultural y socialmente adquiridas (Ibídem).

Pero la categoría género, como es entendida hoy día, al parecer es utilizada por primera vez en la psicología médica por Money en su artículo "La terminología del género y el sexo" (1955), posteriormente es establecida ampliamente la diferencia entre sexo y género en 1968 por Robert Stoller en "Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity" (Sotter, 1982), quien examina casos en los cuales la asignación de género falló, porque los genitales no correspondían al género o se prestaban a confusión; esto lo hace suponer que lo que determina la identidad y el comportamiento de género no es el sexo biológico sino haber vivido desde el nacimiento la asignación de una identidad de género.

El debate se centra entre lo innato y lo adquirido del comportamiento humano, que bien podríamos definir como una discusión entre naturaleza/cultura o sea entre la evolución biológica y el comportamiento sociocultural. Así pues, la cuestión es si la diferencia entre los sexos es inherente o aprendida. En otras palabras la pregunta importante era: ¿La diferencia entre hombres y mujeres es biológica o sociocultural?

Margaret Mead (1981) reflexiona sobre las diferencias conductuales y de temperamento de hombres y mujeres, y después de un estudio realizado en Nueva Guinea, concluye que estas son creaciones culturales y que la naturaleza humana es increíblemente maleable. Por otro lado Murdock (1937) después de trabajos de investigación en varias sociedades, asegura que no todas las especializaciones por sexo pueden ser explicadas por las diferencias físicas de los sexos. En 1942, Linton dice que el estatus sexual y los comportamientos apropiados de este estatus son aprendidos (citados por Lamas, 1986).

Las preguntas se centran en: ¿Sí los papeles sexuales son construcciones culturales, por qué siempre las mujeres están excluidas del poder público y relegadas al ámbito doméstico? ¿Y si los papeles sexuales son determinados biológicamente qué posibilidades hay de modificarlos? ¿Por qué la diferencia sexual implica desigualdad social? Que la diferencia biológica, cualquiera que esta sea (anatómica, bioquímica, etc.) se interprete culturalmente como una diferencia sustantiva que marcará el destino de las personas, con una moral diferenciada, para unos y para otras, es el problema (...) que subyace a toda la discusión académica sobre las diferencias entre hombres y mujeres (Lamas, 1986:177-178). Era necesario esclarecer qué era lo innato y que lo adquirido en los hombres y mujeres.

La determinación biológica ha sido cuestionada al existir en diferentes culturas mujeres con características de hombres y hombres con características de mujeres, o sea la biología no garantizaba las características de género. Por tanto, no es lo mismo el sexo biológico que la identidad asignada o adquirida, además en diferentes culturas cambia lo que se entiende por masculino y femenino, por lo tanto estamos ante una interpretación

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

social de lo biológico. Las diferencias entre sexo y género se comenzaron a establecer de la siguiente manera: el sexo es biológico, innato, no se puede cambiar, es universal, mientras que el género es cultural, aprendido socialmente, se puede cambiar y varía de cultura en cultura. Así el género es un conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual y determina las relaciones entre los sexos, se piensa las relaciones de género como dinámicas y susceptibles de transformación (Guzmán y Bolio, 2010). Desde la perspectiva de la psicología médica, propuesta por Stoller (1968) el género tiene tres instancias básicas: a) la asignación de género (a partir de la apariencia externa de los genitales), b) la identidad de género (se establece cuando el infante adquiere el lenguaje) y c) el rol de género (conjunto de normas y prescripciones de la sociedad sobre el comportamiento de hombres y mujeres). Sin negar la articulación entre lo biológico y lo social, se reconoce que las diferencias fundamentales entre los sexos es el género (Lamas, 1986). De esta manera se comprende por qué, en ciertos momentos históricos, las feministas, en su lucha por reivindicaciones, se apegaron al concepto de género, que planteaba la posibilidad del cambio; nada más alejado de la realidad.

El feminismo académico anglosajón impulsó el uso de la categoría *gender* (género) en los años setenta, pretendiendo así diferenciar las construcciones sociales y culturales de la biología. Supuestamente con la distinción entre sexo y género se podía enfrentar mejor el determinismo biológico y se ampliaba la base teórica argumentativa a favor de la igualdad de las mujeres (Lamas, 1997:327). Han existido dificultades en el uso de la categoría género; una de ellas es que el término anglosajón *gender* no corresponde totalmente al de género en castellano, en inglés apunta directamente a los sexos, mientras que en castellano hay varias connotación de género: literario, musical, o la relativa a la construcción gramatical de lo masculino y lo femenino. Sólo las personas que ya están en antecedentes del debate teórico comprenden género como simbolización o construcción cultural de la diferencia sexual (Ibídem: 328). Scott (citado por Lamas, 1997:330-331) propone una definición de género que tiene dos partes analíticamente interrelacionadas, aunque distintas y cuatro elementos; para ella lo central de su definición es la "conexión integral" entre dos ideas: "el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder". Los cuatro elementos principales del género, que ella propone, son: 1) los símbolos y los mitos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples; 2) los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos; 3) las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género; y 4) la identidad.

La socióloga francesa Evelyne Sullerot (1979), se propuso estudiar el hecho femenino desde una perspectiva que incluyera lo biológico, lo psicológico y lo social; las conclusiones a las que llegó, apoyándose en las investigaciones más recientes, son que es perfectamente plausible que existan diferencias sexuales de comportamiento asociadas a un programa genético de diferenciación sexual, pero estas diferencias son mínimas y no implican superioridad de un sexo sobre otro, se argumentó que sí hace miles de años las diferencias biológicas pudieron haber sido la causa de la división sexual

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

del trabajo, hoy esto ya no es vigente. Sullerot afirma que “es mucho más fácil modificar los hechos de la naturaleza que los de la cultura” (Lamas, 1986: 183).

Podemos decir que el género es cultural, aprendido socialmente, varía de cultura a cultura y que muchas feministas apostaron, trasladando la discusión de lo biológico al género, pensando que este era el espacio para lograr el cambio social, pero investigaciones como la de Sullerot demuestran que esto es difícil.

Judith Butler dice que considerar al género como una forma de hacer una actividad incesante performada, en parte, sin saberlo y sin la propia voluntad no implica que sea una actividad automática o mecánica. Por el contrario, es una práctica de improvisación en un escenario constrictivo. Además el género no se hace en soledad. Siempre se está haciendo con y para otros (2006:13). Comprender el género como una categoría histórica es aceptar que el género entendido como una forma cultural de configurar el cuerpo, está abierto a su continua reforma y que la anatomía y el sexo no existen sin un marco cultural. Por tanto términos como masculino y femenino son notoriamente intercambiables, cada término tiene su historia social, sus significados varían de forma radical dependiendo de límites geopolíticos y de restricciones culturales sobre quién imagina a quién y con qué propósitos. Así los términos para designar el género nunca se establecen de una vez por todas, sino que están siempre en el proceso de estar siendo rehechos (2006: 25). También asegura que es crucial comprender el funcionamiento del género en contextos globales, en formaciones transnacionales, no sólo para ver qué problemas se le plantean al término género, sino también para combatir formas falsas de universalismo que están al servicio de un imperialismo tácito o explícitamente cultural (2006: 24).

Por lo tanto creemos que la categoría de género da cuenta de la problemática que se quiere abordar dentro de las organizaciones de una manera más clara.

Así, lo femenino (y lo masculino) es una construcción simbólica, un ordenador de significados que, en lo tocante a los sujetos, demarca espacios de constitución de identidades (Alfie, Rueda y Serret, 1994:17). La construcción de este organizador se produce en el marco más amplio de órdenes simbólicos, es decir, estructuras formadas por elementos cuya interrelación específica produce sentido. Así, las identidades sociales signadas por esta demarcación están referidas a una simbología de lo femenino producida a su vez en concordancia con un orden simbólico más general (Ibídem).

Desde esta perspectiva, tales identidades son construcciones imaginarias que revelan un deber ser socialmente producido, un “ideal” asumido tendencialmente por la colectividad, con la fuerza de una evidencia ideológica. En tanto que la ideología juega un papel decisivo en el sostenimiento de la subjetividad, sus postulados aparecen para el sujeto como “evidencias” que tienen la fuerza de una verdad indiscutible. La ideología funciona de este modo como medio de enseñanza de la identidad social dentro de la red de relaciones prácticas; procura simultáneamente la identidad individual y la identidad

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

definitiva dentro de un conjunto de relaciones significativas (Ansart, 1983:161 citado por Espinosa, 1998).

Por otro lado, las prácticas sociales (cuyo análisis se ubicaría en un nivel distinto al de los imaginarios) no son en ningún sentido asimilables a las identidades, pero tampoco pueden entenderse sin ellas. Toda práctica tiene como referente la identidad social, pero esto no significa que las prácticas sean un simple reflejo de las identidades.

Por el contrario, generalmente se producen tensiones entre el deber ser que expresan los imaginarios y las acciones producidas en la cotidianidad de los sujetos, lo cual no debe llevarnos a sostener la idea simplista de que tales prácticas son verdaderas, mientras las identidades son un mero engaño. No hay verdad humana fuera de lo simbólico; ninguna práctica se produce sin un sentido y éste siempre se vincula al imaginario social por afirmación, negación o por la coexistencia conflictiva de ambas.

Al observar diversas manifestaciones del imaginario femenino contemporáneo en sociedades predominantemente dominadas por la cultura occidental, encontramos fuertes tensiones contradictorias. El concepto de identidad femenina, lejos de ser referido a una sustancia inherente a las mujeres, es pensado como un efecto, transitorio en su manifestación concreta, de múltiples elementos circunscritos a una coyuntura.

En general las identidades colectivas, tal como las entendemos, son construcciones imaginarias, que designan pertenencia y exclusión de los actores interpelados por ellas. A fin de cuentas, la acción social se produce siempre en el marco proporcionado por los agrupamientos conseguidos gracias a la delimitación de identidades. De ahí que el carácter imaginario de éstas no sea obstáculo para su eficacia como condicionante e impulsora de prácticas sociales (Alfie, Rueda y Serret, 1994:18)

Ahora bien, todas estas construcciones simbólicas culturales producidas en la sociedad, son reproducidas en las organizaciones. La pregunta obligada es qué son las organizaciones.

La organización: como la entendemos y como se ha estudiado

La organización aparece como la forma racional moderna para organizar el trabajo, es reconocida por el Estado como el espacio legítimo, pero trasciende la organización del trabajo y organiza todas las demás actividades del individuo asumiendo la figura de único interlocutor posible, con los demás actores sociales, anula al sujeto y sus posibilidades, y se establece como actor, las organizaciones interactúan con organizaciones y el sujeto queda sujeto a ellas. En la sociedad moderna, "Las organizaciones son un componente dominante de la sociedad...Nos rodean. Nacimos en ellas y por lo general morimos en ellas...Son tan inevitables como la muerte y los impuestos" (Hall, 1996:1). En la actualidad

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

el concepto de organización está relacionado con todo lo que realiza el hombre en la vida, otorgándole posibilidades para organizarse.

Richard Hall define organización como: "... una colectividad (lo cual implica relaciones humanas) con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membrecías; esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involucra en actividades que se relacionan por lo general con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización misma y la sociedad" (1996:33).

Ahora bien han existido diferentes definiciones y explicaciones de lo qué es una organización y cómo aparecen. Por ejemplo: una definición también considerada clásica, es la de Amitai Etzioni (1972:8) quien define a las organizaciones como "unidades sociales que persiguen fines específicos; su misma razón de ser es el servicio de estos fines". Por su lado William R. Scott y Peter M. Blaud (citado por Hall, 1996:6) la definen como: "red de relaciones sociales y orientaciones compartidas [...] mencionadas a menudo como la estructura social y cultura, respectivamente". El sociólogo estructural-funcionalista Talcott Parsons (citado por Etzioni, 1972:4) define a las organizaciones como: "unidades sociales (o agrupaciones humanas) deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos". Edgar H. Schein (1975:19) las considera como: "la coordinación racional de las actividades de cierto número de personas, que intenta conseguir una finalidad y objetivo común y explícito, mediante la división de las funciones y del trabajo, y a través de una jerarquización de la autoridad y de la responsabilidad". Por último señalemos que Michael Reed (1996) dice que la sociedad organizacional es producto del avance de la libertad, razón y justicia así como de la desaparición de la ignorancia, coerción y pobreza, y que las organizaciones fueron diseñadas para garantizar un orden social y su estudio se da desde el siglo XIX.

No en todas las definiciones hay un reconocimiento de que la organización es producto de la modernidad y que aparece en el nuevo orden conocido como capitalismo; es más si fuéramos más exhaustivos en nuestra recuperación de definiciones, caeríamos en la cuenta de que no en pocas ocasiones se pretende definir a las organizaciones como naturales y no producto de las relaciones sociales, además, las definiciones aquí rescatadas, no señalan que la organización aparece como la forma racional moderna para organizar el trabajo, y que ésta es reconocida por el Estado como el espacio legítimo para que esto suceda. Exclusivamente se habla de ellas como el espacio donde se dan relaciones entre personas y los diferentes autores al hablar de los fenómenos dentro de las organizaciones sólo rescatan problemas como: producción, coordinación, organización, eficacia, eficiencia motivación, liderazgo, etcétera, que son problemas administrativos y las soluciones que proponen son para el buen funcionamiento administrativo de la organización; entendiendo como buen funcionamiento: la productividad.

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

Ahora bien, desde finales del siglo XIX y a partir de los viejos paradigmas racionalistas positivistas, basados en la simplicidad, de la que Moran dice: "mutilan, más de lo que expresan, (de) aquellos fenómenos de los que intentan dar cuenta (1995: 21), se trató de construir explicaciones en torno a la organización. El estudio de éstas apareció como una preocupación de los investigadores de los países industrializados, a la cabeza de ellos se encontró (primera mitad del Siglo XX) el mundo anglosajón. Su campo de conocimiento estaba estrechamente ligado a las dificultades que las grandes corporaciones (Ibarra y Montaña, 1991). Es por ello que el pensamiento administrativo, sus preocupaciones y demandas, están tan presentes en la discusión. Pero esos modelos, a principios de los sesenta del S. XX, agotados, se mostraron notoriamente insuficientes para poder comprender la incertidumbre, la complejidad y la turbulencia, característica de los años subsecuentes.

Con la modernidad y la complejidad que ella implica, la organización cada vez más es entendida como un espacio social complejo, que asume distintas formas (es empresa, universidad, Iglesia, hospital, orfanato, ejercito, prisión, es una asociación para salvar a niños que viven pobreza extrema, o perros abandonados por sus dueños, etc.); en ella se entretrejen las percepciones individuales, la construcción de significados, ambigüedad, incertidumbre, incoherencia, la percepción del presente y las formas de imaginar el futuro, el poder, la cultura, etc., y donde su verdadero significado no puede ser advertido a primera vista, por lo que se hace necesario un esfuerzo para hacerla inteligible.

La organización se ha transformado en espacio complejo, lleno de significados, dentro de ella coexisten infinidad de fenómenos y de lecturas diferentes de éstos ¿Quién puede explicarla? ¿Qué disciplina? ¿Quién puede asumir la titularidad del estudios de tal objeto social? ninguna en particular; se trata de un objeto difícilmente asible desde una sola perspectiva disciplinar (Montaña, 2004:5) por lo que se requiere la concurrencia de distintas miradas en la interdisciplina que representan los estudios organizacionales, desde donde se construyen distintos esfuerzos teórico-metodológicos para ese abordaje.

Hoy día, como ya se ha señalado, para entender a la organización hay que apalearse a un amplio conocimiento multidisciplinario: psicoanalítico (Pages et al, 1979, Aubert y de Gaulejac, 1993, Vidaillet, 2007, de Gaulejac, 2008), antropológico (Geertz, 1998), sociológico (Weber, 1983), entre otros, en un intento por lograr una mejor comprensión de la naturaleza humana, esencial para un conocimiento organizacional. Y subrayamos la importancia del hombre porque en algún momento en la teoría organizacional éste había desaparecido de la escena explicativa de los fenómenos organizacionales, afortunadamente hoy nuevas miradas, como la de Enriquez (1992, 2002, 2007), lo rescatan ubicándolo en el centro del debate, aceptando la idea de que es un actor social, con sus miedos y pulsiones, su libertad y creatividad.

Partimos del supuesto de que las teorías no son construcciones abstractas, creadas en la abstracción, sino respuesta a una realidad concreta, la comprensión de ésta siempre es importante, ya que todo discurso es una interpretación de la realidad: la construye, la

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

describe, la explica, la crítica, la enaltece, la distorsiona, la oculta, pero siempre la tiene como referencia. El entender la realidad de la cual emanan los discursos les da sentido a éstos y razón de ser. Así pues, tenemos que tomar en cuenta que el mundo ha sufrido grandes transformaciones, ya no es aquel de finales del siglo XIX y principios del XX, cuando aparecen las primeras teorizaciones sobre las organizaciones, más apegadas a la administración que a la teoría de las organizaciones, durante las últimas décadas del siglo veinte, y fundamentalmente después de la crisis petrolera de los setentas, se aceleraron procesos que han provocado grandes transformaciones, se habla de grandes mutaciones sociales, y de derrotas de los discursos críticos absorbidos y metamorfoseados en el nuevo espíritu del capitalismo (Boltanski y Chiapello, 2002). La caída del socialismo marca grandes cambios en el mundo, no es sólo la derrota de un meta discurso, sino de una forma de organizar y pensar la realidad. Hay una mayor movilidad geográfica, la gente de las zonas pobres migra a los países industrializados (Sakaiya, 1995), se ha democratizado la enseñanza lo que crea más profesionales que cada vez más se ocupan en el sector terciario, también se hablan de mutaciones culturales que han cambiado las costumbres y los modos de vida, así como los sistemas de valores individuales y colectivos provocando un crecimiento importante del individualismo, no ausente de dolor, estrés, angustia y desesperanza ante las nuevas formas de producción (Sennett, 2005), también hay que mencionar las mutaciones tecnológicas y económicas (Castells, 2005). Hay dos procesos importantes en el actual desarrollo global: aquellos relacionados con las formas de competencia en el mercado mundial y el acelerado desarrollo científico tecnológico. Estos dos procesos consolidan el papel preponderante del mercado en lo económico, convirtiéndose en el instrumento más apropiado para asignar recursos y dirimir los intereses competitivos. En el plano político la democracia es considerada el medio más eficiente y aquí la popularidad del neoconservadurismo y el surgimiento de una derecha que se consolida desde los setentas es lo que rige la actualidad (Boltanski y Chiapello, 2002). En el plano social parece abandonarse la tarea del bienestar social dando paso a un Estado que tiene como prioridad propiciar las condiciones, políticas e instrumentos que faciliten la producción e intercambio entre productores y consumidores (Ramírez y Ramírez, 2004). ¿El mundo se ha transformado? Creemos, sostenemos, que la esencia de ese mundo es la misma, la transformación es adaptación. El patrón de acumulación del capitalismo es el mismo; lo que permite su reproducción es lo mismo: la explotación del trabajo. Es el mismo ser pero con ropaje diferente. ¿Y las organizaciones? Por supuesto no son ajenas a esto, se organizan y reorganizan en su lucha por sobrevivir. Su sobrevivencia está ligada a la producción y reproducción del sistema mismo. ¿Y la teoría sobre éstas? ¿Y los hombres y mujeres en esta realidad?

Es obvio que están ocurriendo cambios profundos en el contexto posindustrial y que por tanto están emergiendo nuevas formas organizacionales, éstas no existían antes y son una respuesta a estos cambios (Heydebrand, 1989); también es evidente, como ya ha sido señalado, que la organización se ha convertido en un espacio social complejo, donde se cruzan diversas lógicas de acción y distintas interpretaciones del sentido institucional, por lo mismo es a la vez un lugar donde se negocian aspiraciones sociales,

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

se construyen identidades y se produce conocimiento, entre otras cosas, de ahí la importancia del esfuerzo interdisciplinario para hacerla inteligible (Montaño, 2004).

Nuevos elementos están presentes en el análisis de las organizaciones, así se hace indispensable hablar de cultura. Podemos decir que cultura puede aplicarse, a todas las producciones características de los grupos humanos. En él están comprendidos tanto el lenguaje, la industria, el arte, la ciencia, el derecho, el gobierno, la moral, la religión, como los instrumentos materiales o artefactos en los que se materializan las realizaciones culturales y mediante los cuales surten efecto práctico los aspectos intelectuales de la cultura: edificios, instrumentos, máquinas, objetos de arte, medios para la comunicación, etcétera (Altieri, s/f). El concepto aunque desarrollado básicamente por los antropólogos ha migrado a otras disciplinas como la sociología y hoy a los Estudios Organizacionales. Pero en esta migración ha habido una adecuación, rescatando los elementos más pertinentes para la disciplina. Hay quienes, bajo la lógica cultural, entienden al hombre como compuesto de varios niveles: lo biológico, lo psicológico, lo social y lo cultural y buscan en la cultura principios universales y uniformidades empíricas frente a la diversidad de costumbres en el mundo y por tanto la piensan como una serie de mecanismos de control: planes, recetas, formulas, reglas, instituciones, "programas" que gobiernan la conducta y dicen que el hombre es el animal que más depende de esos mecanismos de control los cuales están fuera de su piel. La conducta del hombre sería virtualmente ingobernable sin esta cultura, no existe una naturaleza humana independiente de la cultura, sin hombres no hay cultura y sin cultura no hay hombres (Geertz, 1989). Lo cierto es que la definición de cultura es algo complejo, pero no podemos dejarlo de lado, concierne al hombre viviendo en sociedad, le permite vivir en ésta, le da coherencia al grupo social, lo diferencia de otro. La cultura es la expresión del hombre, si no tuviéramos cultura el hombre sería sólo un accidente en la naturaleza.

En opinión de algunos estudiosos del fenómeno la cultura está formada por: símbolos, valores, las normas, las costumbres, tradiciones, el lenguaje y el conocimiento, entre otros. Todos estos elementos son importantes para que el grupo social se reproduzca como tal. Ahora bien, ¿En dónde se reproducen todos estos elementos que permiten que el todo social continúe y tenga identidad? En las instituciones.

Lo primero que tendríamos que decir es que una institución no es algo concreto, que pueda verse, pero puede sentirse. Es el espacio donde se reproducen todos los elementos de la cultura. Es un sistema de relaciones sociales que entraña ciertos valores y procedimientos comunes y satisface ciertas necesidades básicas de la sociedad (Horton y Hunt, 1977). Es una representación mental, parcial y social del orden social, pero idealizada; donde la organización es la forma concreta que asume, la concreción institucional es la organización hecha fierros. En opinión de Enriquez (1992) toda institución posee cinco características: 1) se constituyen sobre la base de un saber que adquiere fuerza de ley, 2) esta ley es interiorizada por el sujeto, 3) requiere de un representante central (Dios, el científico, el fundador de la empresa), 4) el saber de la institución debe transmitirse, 5) las instituciones se valen de recompensas y castigos, amor

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

y violencia. Algo parecido dice Lidia Fernández (1994), al afirmar que una institución es, en principio, un objeto cultural que expresa cierta cuota de poder social. Tiene poder regulador, hace posible que cada sujeto se identifique con los otros y con el grupo. Funciona como un código que permite crear el orden. Violar los marcos que establecen las instituciones no sólo acarrea el castigo significa correr el peligro de ser desmembrado del grupo social. De esta manera las instituciones preservan la subsistencia del conjunto social y son también maneras de preservar la particular forma como se ha distribuido el poder para el uso privilegiado de bienes económicos, sociales y culturales. Son producciones sociales que aseguran la continuidad y la legitiman. Así pues, la institución es donde se concreta el fenómeno del poder: regla y norma, en opinión de Enriquez (1992). En la sociedad posmoderna (hiper moderna la llama Pagès, bajo otra lógica, la de la modernidad acelerada, pero aún así modernidad) la organización (básicamente la empresa) es la reproductora de los valores que la sociedad asume, por lo tanto reproducirá los valores que requiere para perpetuarse como forma de organización social y de producción.

Dentro de los estudios organizacionales el poder, de una u otra manera, se ha puesto en la mesa de la discusión, como tema central, de opresión al individuo, control y dominación que dañan el espíritu, deforman dolorosamente el cuerpo y el alma, el amor y el odio están presentes (Pages et al, 1979, Aubert y de Gaulejac, 1993, Vidaillet, 2007, de Gaulejac, 2008). El dolor lleva hasta la muerte (Dejours y Bègue, 2009). En el tipo de sociedad que vivimos, y para darle sentido, se han ofrecido los ideales de la excelencia (empresariales en su origen) estos se han acogido llevándolos hasta la vida cotidiana. Esta búsqueda constante de la excelencia tiene un costo llamado: la quemadura interna, que se caracteriza por la depresión, la ansiedad y el agotamiento. El individuo se ve presionado a perseguir una imagen de sí mismo de acuerdo con un modelo externo de éxito, en detrimento de su personalidad. Cuando los objetivos buscados son irrealizables o el entorno deja de proporcionar confianza aparece el fracaso, el derrumbe (Aubert y de Gaulejac, 1993). Así el análisis del lugar de trabajo se torna importante y todas las emociones vividas ahí son determinantes (Vidaillet, 2007). Es por ello que permitir que los propios actores, los que sufren, odian, aman, envidian, tomen la palabra y nos brinden su relato, se torna importante, imprescindible. Su verdad es la verdad, eso son las organizaciones. Porque al narrar, el narrador tiene la voluntad de reconstruirse, de dar sentido a los pensamientos a las acciones anteriores, de prepararse para el futuro, de dar a la voluntad de vivir todas sus posibilidades, de contar a otros lo que él es y prolongándose en su intimidad y tomando los caminos misteriosos que van hacia el interior, comenzar a desprenderse de sí mismo (Enriquez Eugène, 2002).

En la modernidad y presionados por la elevación de los niveles de productividad y la incorporación de nuevas tecnologías de producción y gestión, se han acelerado e intensificado los procesos de trabajo (y con ello la debilidad de los trabajadores) que han contribuido a generar condiciones de mayor violencia psicológica en el trabajo. Los modelos de gestión se han internacionalizado, y con ello formas de violencia que tienen distintas manifestaciones en el mundo. Con esta modernidad y el desarrollo tecnológico, el conflicto, la violencia física y simbólica son crecientes en el mundo. La violencia física,

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

se complementa con el uso de la violencia simbólica (Robinson y Ker, 2009) que impone al colectivo social un conjunto de significados de poder y dominación, que operan en la intimidad de los individuos ordenando su percepción de la realidad (Montaño, 2008). La presencia de relaciones asimétricas de poder en el lugar de trabajo muestra que el carisma de los líderes poderosos siempre se puede leer como violencia simbólica. Esto es particularmente cierto en organizaciones en las que, como es el caso de las empresas contemporáneas, no hay democracia o formas de participación (Robinson y Ker, 2009). Ahora bien, Eugène Enriquez (2007), con respecto al poder y al liderazgo, propone que en este mundo moderno hay dos figuras esenciales de jefe: el líder carismático y el tecnócrata y están descritos por sus acciones sociales referidas a dos categorías en relación específica con el poder (el poder instituido) y el deseo: el paranoico y el perverso.

Así, en lo organizacional el poder y la violencia están presentes. Porque ese hombre, capaz de construir, viene acompañado de la violencia: física, social, psicológica, simbólica. Pensemos en las instituciones, que obligan a los sujetos a interiorizar las reglas, las cuales son externas y su interiorización no es natural, por lo tanto implica violencia simbólica, psicológica y no pocas veces física. ¿La violencia está presente, porque formo parte de nuestra constitución como seres humanos? Quizá; nuestros orígenes salvajes dentro de una naturaleza más fuerte, debieron obligar a buscar el poder a través de la violencia, donde el más fuerte se imponía al más débil. Y aunque en el proceso civilizatorio se le rechace y se invente el Derecho, con todas sus Leyes, en un intento de protección al más débil, ésta sigue presente; quizá trasfigurada como simbólica.

Estas son las organizaciones y estas las formas de pensar los fenómenos que ocurren dentro de ellas. Reconocemos que no damos cuenta de todo lo que se ha estudiado dentro de las organizaciones, pero sólo queremos ilustrar el complejo mundo organizacional, antes de señalar que dentro de este uno de los fenómenos interesantes es el de género.

Género dentro de las organizaciones

La organización cada vez más es entendida como un espacio social complejo, en ella se entretienen las percepciones individuales, la construcción de significados, ambigüedad, incertidumbre, incoherencia, la percepción del presente y las formas de imaginar el futuro, el poder, la cultura, etc., y su verdadero significado no puede ser advertido a primera vista, por lo que se hace necesario un esfuerzo para hacerla inteligible. Así la organización se ha transformado en espacio complejo, lleno de significados, se trata de un objeto difícilmente asible desde una sola perspectiva disciplinar, se requiere la multidisciplinaria, la interdisciplina, representada en los estudios organizacionales, donde se construyen distintos esfuerzos teórico-metodológicos para ese abordaje.

Sí las organizaciones son espacio de relaciones humanas, donde es posible pensar que se reproduce el orden social, podemos pensar que dentro de éstas se producen y

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

reproducen las relaciones de género; una de las relaciones fundamentales del orden social.

La vida de las personas se ha visto modificada por los cambios sociales, la modernidad, que como hemos señalado, modifica a la organización, impacta a los individuos y desdibuja las posiciones tradicionales de lo que se entendía por masculino y femenino. Hay quienes aseguran que las relaciones se han tornado más democráticas y equitativas, que hay un cambio de identidades, ante las nuevas condiciones sociales, económicas y culturales, y que las mujeres, que con tanta rigidez se habían mantenido en el ámbito privado, migran rápidamente hacia lo público, espacio históricamente atribuido a los hombres. Pero que sucede con la identidad de género masculino al permitir que las mujeres penetren al espacio público, será acaso que se perdió lo público como referencia de identidad masculina y qué sucede con las mujeres que han penetrado ese mundo de hombre, su actuación es bajo la lógica de los valores enseñados tradicionalmente al género femenino, o actúan con los valores enseñados a los hombres.

La dicotomía masculino-femenino, con sus variaciones culturales, establece estereotipos rígidos que condicionan los roles, limitando las potencialidades humanas, al permitir o reprimir comportamientos según el género. Maccoby (1966) llega a la conclusión, después de estudiar a varios individuos, que las personas con más talento son aquellas que no responden a la conducta de género que se esperaba de ellas, o sea, hombres femeninos y mujeres masculinas (citado por Lamas, 1986: 189).

Cuáles son las características de las mujeres que estudian, cuáles las de aquellas que tienen puestos de dirección dentro de organizaciones públicas o privadas, cuáles las de aquellos hombres que asumen la dirección de una mujer ¿Cambia la percepción social de una mujer con poder? ¿Estando ante una transformación de las identidades de género?

Desde la psicología la formación de la identidad es un proceso que comienza a configurarse a partir de ciertas condiciones propias de la persona, presentes desde el momento de su nacimiento, junto a ciertos hechos y experiencias básicas. A partir de lo anterior, la identidad se forma otorgando una imagen compleja sobre sí mismo.

El desarrollo de la identidad social abarca procesos que contemplan tanto aspectos biológicos, como aspectos psicológicos y sociales, pero se puede decir que el desarrollo de la identidad social se da fundamentalmente a través de la socialización, incluyendo procesos de aprendizaje y de cognición (Páramo, 2005)

El contexto sociocultural en el que el individuo se encuentra inserto es fundamental y decisivo en la formación de su identidad. Sin embargo, no se trata del único factor que la determina. La formación de la identidad sólo se realiza en función de la interacción con el medio externo, ya que en una situación de aislamiento, las características individuales resultan absolutamente irrelevantes y transparentes. Es sólo en relación a la interacción

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

con los otros significativos que las diferencias y características individuales adquieren valor y se comportan como un aporte para la interacción social.

El concepto de identidad social se refiere a la combinación de todas las cogniciones de los diferentes grupos sociales a los que una persona pertenece (o perteneció) y en donde la historia personal (la cual es unívoca) de cada persona constituye el núcleo y timón de la identidad social...es la identidad personal o el núcleo la que subsume a las demás dimensiones o grupos de pertenencia de la misma. Es por ello que el núcleo es considerado que actúa como el timón de las conductas y decisiones de las personas, ya que la subjetividad de cada individuo tiene una gran influencia en sus formas de actuar, de pensar, de sus propios imaginarios. Cada grupo social al que pertenece el individuo contiene también el conjunto de diferentes roles, normas, categorías, reglas, valores, juegos de conducta y de lenguaje, los estereotipos y todo aquello que le es propio a cada grupo social, que el individuo aprende e interioriza para poder comportarse adecuadamente cuando participa en cada grupo social al que pertenece. La identidad social es una construcción social, en donde la pertenencia a grupos, como los de trabajo, clase social, etc. son determinantes en la vida de los humanos. Las personas se autodefinen a través de su identidad social (Paramo, 2006:258).

Según algunos autores, la identidad se comporta como algo relativo, como un núcleo plástico capaz de modificarse a lo largo de la vida y el desarrollo, lo que permitiría al ser humano tener la capacidad de comportarse de formas diferentes según el contexto en el que deba actuar.

La identidad de género alude al género con el que una persona se identifica (es decir, si se percibe a sí mismo como un hombre, una mujer, o de otra manera), pero también puede emplearse para referirse al género que otras personas atribuyen al individuo con base a lo que saben de él o ella por las indicaciones que da de rol de género (conducta social, vestimenta, estilo de pelo, etc.). La identidad de género puede estar afectada por una variedad de estructuras sociales, incluyendo el grupo étnico de la persona, su religión, su familia, la organización donde trabaja, el puesto que ocupa en esa organización, el poder que tiene dentro de ésta.

La identidad no es un dato estable derivado de ciertas cualidades fijas del sujeto, sino que se crea cotidianamente y está sustentada por las actividades reflexivas del actor, siendo por tanto una construcción histórica que se va reajustando de acuerdo con cada momento del ciclo de vida.

No podemos negar que la posición de mujeres y hombres se encuentra hoy día en constante ajuste, lo que daba sentido a esta identidad se están perdiendo, pero no sabemos si lo que aparece es una nueva identidad de género. Lo que si creemos firmemente es que uno de los espacios más propicios para estudiarlo son las organizaciones.

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

Una reflexión final

La identidad es un fenómeno colectivo, que implica una serie de tensiones que resultan de la necesidad de compartir significados; podemos decir que la identidad de género es una construcción colectiva, se produce en y sólo en la interacción, su espacialidad resulta de la acción de sus integrantes. Podemos decir que tiene un papel activo en la fijación de significaciones, nombra y ordena al mundo y le imprime a sus actores modos de reconocer el mundo. No puede ser reducida a los aspectos racionales de la vida social, incluye en su definición la emoción y la tradición; aspectos intencionales y elementos irracionales, no guarda una correspondencia necesaria con el mundo objetual. Es histórica, al constituirse en la interacción y sólo en ésta incorpora en su constitución la percepción del tiempo que los actores tienen de su pasado compuesto de mitos y realidades, y en consecuencia de su dirección. Es simbólica. Su rasgo reside en la posibilidad de que los hombres puedan significar y resignificar el mundo regularmente remitiendo a objetos o comportamientos cuya pertinencia opera dentro del colectivo. Es dinámica. Sólo existe a condición de ser creada y recreada constantemente, sólo puede existir a condición de ser pensada y actuada. Y finalmente tiene un componente narrativo. Su lenguaje no se resuelve en sí mismo. Debe ser creído, no elabora versiones verdaderas, sino verosímiles.

Es por ello que nosotros proponemos las historias de vida de mujeres administradoras dentro de las organizaciones, historias de vida recuperadas a través de las narraciones que ellas mismas están realizando. Esto creemos nos permitirá interpretar la posible resignificación de las identidades de género dentro de las organizaciones.

La construcción simbólica de la diferencia sexual, en la modernidad está sufriendo modificaciones, su estudio es impostergable; un espacio ideal para entenderlo es la organización, la cual se ha transformado en espacio complejo, lleno de significados, un lugar de relaciones humanas, donde es posible pensar que se reproduce el orden social, el lugar donde podemos pensar que se producen y reproducen las relaciones de género. Quizá este sea el espacio donde se lleven a cabo las grandes transformaciones en las identidades de género.

Bibliografía

- Alfie, Rueda y Serret (1994). *Identidad femenina y religión*. México. UAM. 181 p.
- Aubert Nicole y Vincent de Gaulejac (1993). *El coste de la excelencia*. Barcelona. Paidós. 141-167 p.
- Barba, Antonio (1999). *Administración y Sociedad*. México. UNITEC. 15-38 p.
- Berger y Luckmann (1968). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires. Amorrortu. 33-65, 185-216 p.
- Boltanski, Luc y Eve Chiapello (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid. Akal. 717 p.
- Broom, L. y Selznick, P. (1980). *Sociología*. México. CECOSA. 688 p.
- Butler, J. (2006). *Deshacer el género*. Barcelona. Paidós. 391 p.

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

- Calas, M. and Smircich, L. (2005). *At Home from Mars to Somalia. Recounting Organization Studies*. En Tsoukas, Haridimos y Chistian Nudsen. (2005). *The Oxford Handbook of Organization Theory. Meta-theoretical Perspectives*. UK, Oxford. 596-606 p.
- Castells, M. (2005) *La era de la información. La sociedad red*. México. Siglo XXI. 592 p.
- Coontz, (2006). *Historia del matrimonio*. Gedisa. España. 546 p.
- De Beauvoir, S. (1972). *El segundo sexo*. Buenos Aires. Siglo veinte. 306 p.
- De Gaulejac, V. (2008). *La sociologie clinique entre psychanalyse et socioanalyse*. En Sociologies. Théories et recherches. En <http://sociologies.revues.org/1713>.
- De la Rosa, A. (2007). *Organización y poder: un marco analítico para su estudio*. En Revista electrónica Análisis Organizacional. N° 1, vol. 1. En <http://remineo.com.mx/v2/Remineo.php> (28-06-2008)
- Dejours, C. y Bègue F. (2009). *Suicide et travail: que faire?* París. Presses Universitaires de France. 57-105 p.
- Duverger, M. (1983). *Sociología de la política*. Barcelona. Ariel. 461 p.
- Engels, F. (1970). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Moscú. Ed. Progreso. 220 p.
- Enriquez, E. (1992). *L'organisation en analyse*. París. Presses Universitaires de Frances. 43-145 p.
- Enriquez, E.e (2002). *El relato de vida: interfaz entre intimidad y vida colectiva*. En Perfiles Latinoamericanos. N° 21. 35-47 p.
- Enriquez, E. (2007). *Clinique du pouvoir*. Les figures du maître. París. érès. 19-54 y 105-122 p.
- Espinosa E. (1998). *Reflexiones en torno de algunos aspectos culturales que inhiben o limitan la formación de ejecutivas en México*. Gestión y estrategia. UAM Azcapotzalco. México, enero-junio. N° 13. Pag 61-69.
- Etzioni, A. (1972). *Organizaciones modernas*. México. UTEHA. 221 p.
- Fernández, L. (1994). *Instituciones educativas*. Dinámicas institucionales en situaciones críticas. Buenos Aires. Paidós. 17-52 p.
- Friedberg, E. (1997). *Le pouvoir et la règle*. Dynamiques de l'action organisée. París. Editions du Seuil. 259-296 p.
- Geertz, C. (1989). *El impacto del concepto de cultura en el concepto del hombre*. En La interpretación de las culturas. Barcelona. Gedisa. 43-59 p.
- Gergen, K.(1996). *Realidades y relaciones*. Aproximaciones a la construcción social. Barcelona. Paidós. 21-88 p.
- Goffman, E.. (1997). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Amorrortu. Argentina. pp. 29-116.
- Guzmán, G.y Bolio, M. (2010). *Construyendo la herramienta. Perspectiva de género: cómo portar lentes nuevos*. México. Universidad Iberoamericana. 211 p.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*. México. Prentice Hall. 360 p.
- Heritage, J.. (1991). *Etnometodología* en Giddens, Anthony y Jonathan Turner (1991). *La teoría social Hoy*. México. CNCA/Alianza. 290-350 p.
- Heyderbrand, V. (1989). *New Organizational Forms*. En Work and Occupations. 16/3. 323-357 p.

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

- Hofstede, G. (1980). *Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad?* En *Organizational Dynamics*. Vol. 6. N° 1. 42-63 p.
- Hofstede, G. (2002). *Dimensions do not exist: A reply to Brendan McSweeney*. En *Human Relations*. Vol. 55, N° 11. 1355–1361 p.
- Horton, P. y Chester H. (1988). *Sociología*. México. McGraw-Hill. 606 p.
- Hume, D. (2003). *Discurso de la servidumbre voluntaria*. México. Sexto piso editorial. 103 p.
- Ibarra C. y Montaña L. (1991). *Organización y administración, una lectura crítica para América Latina*. En Ibarra Colado Eduardo y Luis Montaña Hirose (coords.) *Ensayos críticos para el estudio de las Organizaciones en México*. UAM-Iztapalapa. México. Miguel Ángel Porrúa. 7-25 p.
- Kolonitz, P. (1984). *Un viaje a México en 1864*. México. SEP/FCE Lecturas Mexicanas. 41 p.
- Lamas, M. (1986). *La antropología feminista y la categoría de género*. *Revista Nueva Antropología*. Estudios sobre la mujer: problemas teóricos. noviembre. volumen VIII, N° 030. UNAM. México. 173-198 p.
- Lamas, M. (1997) (compiladora). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. Miguel Ángel Porrúa/ PUEG, UNAM. Colección las Ciencias Sociales. Estudios de género. México. 367 p.
- Latour, B. (2008). *Reensamblar lo social. Una introducción a la teoría del actor red*. Argentina. Manantial. 11-127 p.
- Márquez, P. y Nelly L. (2002). *La fusión de Hera y Atenea: tribulaciones y triunfos de la mujer ejecutiva en Venezuela*. En: *Mujeres en cargos de dirección en América Latina. Estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela*. Coordinadora: Gina Zabludovsky. Editorial Miguel Ángel Porrúa, FCPyS, UNAM, México, 2002. 15-43 p.
- Martínez, G. (1997). *Mujeres ejecutivas. En la búsqueda del equilibrio entre trabajo y familia*. En: *Familias y Mujeres en México: del modelo a la diversidad*. Compiladoras: Soledad González Montes y Julia Tuñón. Editorial Era, El Colegio de México, UNAM, México, 1997. 239-280 p.
- McSweeney, B. (2002). *Hofstede's model of national cultural differences and their consequences: A triumph of faith –a failure of analysis*. En *Human Relations*, 55/1. 89-118 p.
- Mendel, G. y Prades, J. (2002). *Les méthodes de l'intervention psychosociologique*. París. La Découverte. 49-80 p.
- Mires, Fernando (2009). *La revolución que nadie soñó o la otra posmodernidad: la revolución microelectrónica, la revolución feminista, la revolución ecológica, la revolución política, la revolución paradigmática*. Buenos Aires. Libros de Araucaria. 272 p.
- Montaña, L. (2003). *Modernidad y cultura en los Estudios Organizacionales. Tres modelos analíticos*. En *Iztapalapa*, núm. 55, 2003. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. México. 15-33 p.
- Montaña, L. (2004). *El estudio de las organizaciones en México, Una perspectiva social*. En Luis Montaña Hirose (coord. Gral.). *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. Universidad Autónoma Metropolitana-

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

- Iztapalapa. Miguel Ángel Porrúa. Universidad de Occidente y Cámara de Diputados. 9-39 p.
- Montaño, L. (2006). *La Sociología de las Organizaciones: desarrollo, rompimientos y perspectivas*. En Enrique de la Garza Toledo (coord.). Tratado latinoamericano de sociología. Anthropos y Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Barcelona. 195-208 p.
- Montaño, L. (2007). *L'analyse organisationnelle au Mexique*. En *Sociologies Pratiques*. N° 14. Presses Universitaires de France. París. 169-180 p.
- Montaño, L. (2008). *Cultura y violencia en las organizaciones*. En Rafael Carvajal Baeza (ed.). Gestión crítica alternativa. Universidad del Valle. Cali, Colombia. 335-366 p.
- Montaño, L. (2009). *Organisational models and culture: a reflection from Latin America*. En *European Journal of International Management*. vol. 3, N° 2. 146-166 p.
- Montaño, L. (2007). *El análisis organización. Un modelo para armar. Reflexiones en torno a la perspectiva de Eugene Enríquez*. En Luis Montaño (comp.). Enigmas y laberintos. Eugène Enriquez y el análisis organizacional (Editor). Enigmas y laberintos. México. 17-47 p.
- Money, J.(1983). *La terminología del género y del sexo*. En *La sexualidad humana: un estudio comparativo de su evolución*. Katchadourian, compilador. México.FCE. 394 p.
- Moran, E. (1995) *Introducción al pensamiento complejo*. Gedisa. Barcelona. 168 p.
- Ortner y Whitehead (1981). *Indagaciones acerca de los significados sexuales* en Lamas, Martha (1997) (compiladora). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. Miguel Ángel Porrúa/ PUEG. UNAM. México. 127-180 p.
- Pagès, M; Bonetti, M; De Gaulejac, V; Descendre, D. (1979). *L'emprise de l'organisation*. París. Presses Universitaires de France. 17-56 p.
- Páramo T. (2005) "Cultura machista e identidad social" en *Masculinidades Emergentes*, México DF: UAM-I / M.A. Porrúa / Cámara de Diputados.
- Páramo, T. (2006) "Comunicación globalizada, migrantes y la identidad social", en Páramo, T. (Coord.) *Sociedad y Comunicación: Una mirada al siglo XXI*. México, DF: Plaza y Valdés Edit. Y Universidad Autónoma Metropolitana. 115-142 p.
- Potter, J. (1996). *La representación de la realidad. Discurso, retórica y construcción social*. Barcelona. Paidós. 129-254 p.
- Powell, W. y DiMaggio P. (1983). *The Iron Cage Revisited: Institucional Isomorphism and Collective Rationality in Organizacional Fields*. En *American Sociological Review*, Vol. 48, N° 2. 147-160 p.
- Psathas, G. and Martin K. (2003). *The Structure of Directions*, en Lynch, Michael y Wes Sharrock (2003). Harold Garfinkel. Vol. III. Sage Publications. UK. 235-252 p.
- Ramírez F; Ramírez J; Ramírez G. (2004). *Hacia un paradigma de la previsión para la empresa global*. Universidad Autónoma Metropolitana y Universidad de Occidente. México. 220 p.
- Reed, M. (1996). *Organizational Theorizing: a historically contested terrain*. En Clegg, Stewart R. Cynthia Hardy y Walter R. Nord. *Handbook of Organizations Studies*. Londres. Sage. 31-56 p.
- Robinson, S.y Kerr R. (2009). *The symbolic violence of leadership: A critical hermeneutic study of Leadership and succession in a British organization in the post-Soviet context*. En *Human Relations*. Vol. 62, núm. 6. 875–903 p.

Versión PDF para imprimir desde

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

- Rubin (1975). *El tráfico de mujeres. Notas sobre la economía política del sexo*. En Lamas, Martha (1997) (compiladora). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. Miguel Ángel Porrúa/ PUEG. UNAM. México. 35-96 p.
- Ruíz, J. Ignacio (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao. Universidad de Deusto. 336 p.
- Sakaiya, T. (1995). *Historia del futuro, la sociedad del conocimiento*. Santiago. Editorial Andrés Bello. 355 p.
- Sarabia B. (2006). *Erving Goffman Frame Analysis. Los marcos de la experiencia*. Madrid. CIS, 2006. Universidad Pública de Navarra 609 p.
- Schein, E. (1975). *Psicología de la organización*. Prentice-Hall. Madrid. 252 p.
- Schutz, A. (1989). *La construcción significativa del mundo social*. Barcelona. Paidós. 33-74 p.
- Sennett, R. (2005). *La corrosión del carácter*. Barcelona. Anagrama. 188 p.
- Sillince, J. (2007). *Organizational Context and the Discursive Construction of Organizing*. En *Management Communication Quarterly*, 20(4) 363-394 p.
- Stoller, R. (1982). *El desarrollo de la sexualidad humana; diferencias y dimorfismos de la identidad de género*. Editorial Morata. Madrid.
- Sullerot, E. (1979). *El Hecho femenino ¿Qué es ser mujer?* Editorial Argos Vergara. Barcelona. 557 p.
- Thorton P.(2009). *The Values of the Classics, en Adler S, Paul (2009) The Oxford Handbook of Sociology and Organization Studies*. Classical Foundations. UK. Oxford. 20-36 p.
- Tuñón, J. (1987). *Mujeres en México. Recordando una historia*. CONACULTA. Editorial Planeta. México.
- Tylor, E. B (1975). *La ciencia de la cultura. En El concepto de cultura*. Kahn, J. S. (compilador). Barcelona. Anagrama. 29-45 p.
- Varas, J. y Rubio, M. (2004). *El análisis de la realidad en la intervención social: Métodos y técnicas de investigación*. 2da. Edición. España. Editorial CCS. 524 p.
- Varela, F. (2000). *El fenómeno de la vida*. Dolmen. Santiago. 474 p.
- Vidaillet, B. (2007). *Lacanian theory's contribution to the study of workplace envy*. En *Human Relations*. Vol. 60, N° 11. 1669–1700 p.
- Weber, Max. (1983). *Economía y sociedad*. México. Fondo de Cultura Económica. 5-45 p.
- Weick, K. (1976). *Educational Organizations as Loosely Coupled Systems*. En *Administrative Science Quarterly*. 21/1. 1-19 p.
- Woolf, V. (1965). *A room of one's own*. Penguin Books. Londres. 111 p.
- Zabludovsky, G. (2007). *Sociología y cambio conceptual*. UAM-A. UNAM y SXXI editores. México. 296 p.
- Zabludovsky, G. y De Avelar, S. (2001). *Empresarias y ejecutivas en México y Brasil*. Editorial Miguel Ángel Porrúa. FCPyS. UNAM. México. 2001. 211 p.

Altieri, M. (Sin/ Fecha) *¿Qué es la cultura?* En:
<http://www.lidiogenes.buap.mx/revistas/4/a2la4a3.htm>