



**MAESTRÍA ESTUDIOS ORGANIZACIONALES  
Sede UAM Azcapotzalco  
División de Ciencias Sociales y Humanidades**

**Mujer y Organización. Aproximaciones a la identidad de género en una  
organización de investigación. Caso: CINVESTAV.**

**IDONEA COMUNICACIÓN DE RESULTADOS, PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRÍA**

**PRESENTA**

**Adriana Sánchez Montaña**

**Directora de tesis: Elvia Espinosa Infante**

**Lectoras: Dra. Zoily Mery Cruz Sánchez  
Dra. Anabela López Brabilla**

**Ciudad de México, noviembre de 2017**

**A TI HIJA...**

Con todo mi amor, a quien con una mirada y una sonrisa ilumina mi vida y me  
motiva a ser mejor cada día.

**TE AMO.**

## **Agradecimientos**

A Dios principalmente y a mis padres, hermanos y sobrinos por su amor, su apoyo incondicional tanto en lo personal como en lo profesional.

A la Dra. Elvia Espinosa Infante por su entrega, paciencia y aportaciones para la realización y culminación de esta tesis.

A la Dra. Guadalupe por su tiempo y confianza brindados a lo largo de mi investigación y por darme la información requerida para poder concretar este trabajo.

A mis lectoras, las Dras. Zoily Mery Cruz Sánchez y Anabela López Brabilla por sus aportes y sugerencias.

Al Posgrado por brindarme las herramientas necesarias para concluir la maestría.

A mis profesores por compartir sus conocimientos y orientarnos para concluir el posgrado de manera satisfactoria.

A mis amigos Luis, Angélica, Korina y Gloria por todos sus consejos y sus aportes con respecto a las clases y en esta investigación.

A Ale y a Ross por su labor administrativa y por brindarnos facilidades para realizar cualquier tipo de trámite.

A ti M. R. por esas traducciones que nos sacaron de apuros y tu apoyo.

Al resto de mis compañeros por todos y cada uno de los momentos que compartimos dentro y fuera del aula.

Al CONACYT por su apoyo institucional.

Y por último a todas aquellas personas que en algún momento contribuyeron con alguna aportación para la realización de este proyecto.

## **Índice**

<b>Introducción</b> .....	6
<b>I – Marco Teórico</b>	
1. La organización	
1.1 La organización como objeto de estudio .....	15
1.2 Teoría de la Organización .....	22
1.3 Estudios Organizacionales .....	28
2. Género	
2.1 Identidad de género.....	34
2.2 El género como categoría de análisis.....	41
2.3 Género dentro de las organizaciones.....	47
<b>II - Marco Metodológico</b>	
1. Metodología de la Investigación	
1.1 Metodología cuantitativa y cualitativa .....	52
1.2 Metodología de caso .....	58
1.3 La historia de vida y el análisis del discurso.....	63
<b>III – Estudio de caso</b>	
1. La identidad de género en una organización de investigación: el CINVESTAV	
1.1 Historia del CINVESTAV .....	68
1.2 El CINVESTAV, Unidad Zacatenco .....	85
1.3 La identidad de género de una mujer Investigadora del CINVESTAV ..	91
1.3.1 Mujeres en la Ciencia .....	91
1.3.2 Caso: Guadalupe .....	99
1.3.3 La organización .....	114
<b>Conclusiones</b> .....	128
<b>Bibliografía</b> .....	139
<b>Anexos</b> .....	153

## **Índice de Cuadros, Figuras, Gráficos y Anexos**

Cuadro 1 - Comparación de las investigaciones cualitativas y cuantitativas.....	57
Cuadro 2 - Clasificación de los estudios de caso por su finalidad .....	61
Cuadro 2.1 - Clasificación de los estudios de caso por el número de casos.....	61
Cuadro 2.2 - Clasificación de los estudios de caso por su enfoque interpretativo.	62
Cuadro 3 - Áreas, departamentos e investigaciones.....	82
Figura 1 – Mapa de las inmediaciones del CINVESTAV .....	86
Figura 2 – Centro de Investigación y Estudios Avanzados del I.P.N.....	86
Gráfico 1 - Presencia de la mujer a nivel Nacional en áreas de Ciencias naturales, exactas y de la computación e ingeniería manufactura y construcción.....	94
Gráfico 2 - Matrícula en ciencias naturales, exactas y de la computación a nivel federal. ....	95
Gráfico 3 - Matrícula en ingeniería, manufactura y construcción a nivel federal. ..	95
Gráfico 4 - Miembros de la academia Mexicana de Ciencias por área, sección y género 2016 (corte: marzo 2017) .....	96
Anexo 1 - Estructura Orgánica General del CINVESTAV .....	154
Anexo 2 – Organigrama de la Unidad Zacatenco.....	155

## **I.- Introducción**

Actualmente las organizaciones son un elemento fundamental de la sociedad, se enfrentan a numerosos fenómenos dentro y fuera de ellas y pueden ser estudiadas desde diferentes ángulos. Suponen un espacio que trasciende a los individuos que las integran, permiten las interacciones entre los actores y satisfacen necesidades e intereses.

Las organizaciones como un espacio que se construye y reconstruye a partir de una realidad social y cultural, se encuentran insertas en un contexto que genera constantes transformaciones, dinamismo y complejidad en el ambiente organizacional, el cual, alude a cambios no solo de corte estructural y formal en las organizaciones, sino a nuevas formas de concebirlas.

Por ejemplo, algunos teóricos de los Estudios Organizacionales las piensan como espacios de construcción social en donde diferentes lógicas se entrecruzan y permiten, no solo modificaciones hacia la propia organización, sino también modifican los roles de individuos y grupos dentro de ellas, reconfigurando el orden organizacional y social.

Las organizaciones han sido estudiadas a través de sus componentes, sus interrelaciones, sus procesos y sus operaciones, pero también a partir de fenómenos relacionados con cuestiones como el poder, la cultura, la identidad y el género, los cuales han sido revisados desde diferentes enfoques teórico-metodológicos para tener una mayor comprensión de ellos.

El contexto de cambios y transformaciones en el ambiente organizacional también modifica al individuo. Permea en el comportamiento de los actores insertos en las organizaciones, modificando sus necesidades y resignificando identidades. Ejemplo de ello, es el caso de las mujeres, quienes durante mucho tiempo fueron relegadas de la vida organizacional, pues su lugar se encontraba en el hogar y el cuidado de los hijos.

“Una teoría que ha abordado estos cambios y transformaciones del papel socio cultural de la mujer y la marginalidad en la que viven, es la teoría feminista. Esta teoría ganó impulso en los estudios organizacionales en la década de los 90 gracias al postestructuralismo. La teoría feminista en general y, en particular la crítica feminista al postmodernismo, han contribuido brindando solidas visiones interdisciplinarias que aportan múltiples visiones teóricas y enfoques metodológicos a los estudios organizacionales” (Calas y Smircich, 1999: 29).

Es necesario precisar que los estudios de género tienen su origen en otras disciplinas como el psicoanálisis, la antropología, la sociología, la medicina, entre otras y no precisamente en los Estudios Organizacionales, de hecho, el género como una categoría de análisis, se ha incorporado gradualmente al estudio de las organizaciones.

Dada la importancia de este enfoque en los Estudios Organizacionales, se realizó este trabajo con una postura teórica de género, el cual es una “construcción simbólica cultural de la diferencia sexual” (Lamas, 1996:112), introyectada por la

sociedad en el individuo, quien a su vez la reproduce dentro de las organizaciones en la interacción diaria con otros individuos.

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” (Espinosa y Zarur, 2012:25).

Desde hace algunas décadas, y gracias a diferentes movimientos sociales como el movimiento obrero, la lucha contra la discriminación en E.U. y la lucha feminista entre otros, el papel de los hombres y las mujeres dentro de las organizaciones se ha modificado, trastocando los procesos organizacionales y generando nuevas estructuras sociales. Esto ha permitido, dar un nuevo significado a la identidad de género de los individuos insertos en organizaciones, mostrando que hombres y mujeres son capaces de desempeñar las mismas funciones dentro de una organización y en general en la sociedad.

“Las identidades socio-simbólicas que se asignan a las mujeres en sus relaciones con los hombres en la organización de la vida en sociedad, al ser culturales, son variables y, por lo tanto, aptas de ser transformadas” (Stolke, 2004:78-79). “Su resignificación puede transcurrir a partir de dos vías: por un lado, a partir de los procesos internos de reconstitución de subjetividades y por el otro, a través de



patrones y categorías externos que son establecidos en la familia y en el espacio laboral” (Guadarrama, 2006:13).

En la actualidad, “las mujeres trabajan dentro de organizaciones como individuos libres al igual que los hombres” (Artous, 1982:94). Al ser las organizaciones espacios sociales donde existen relaciones de género, dotan de nuevos significados tanto a hombres como a mujeres, del papel que desempeñan social y culturalmente, modificando sus percepciones sobre lo que son, las capacidades que tienen y lo que representan según su sexo.

Pero existen espacios en donde la mujer aún no tiene mucha presencia, por ejemplo, aquellas actividades relacionadas con las ciencias naturales y exactas en las cuales su presencia se ha mantenido baja en la mayoría de los países a diferencia de otros campos y actividades como las relacionadas con las ciencias sociales, humanidades y artes, la salud o bien la educación (Rocha y Cruz, 2014:10).

Sin embargo, poco a poco las mujeres han ido ingresando y abriéndose paso en estos espacios, modificando roles y estereotipos que la sociedad ha introyectado en los individuos respecto a los cargos que pueden desempeñar dentro de las organizaciones, o bien, qué tipo de ciencias son aptas para cada género.

Esta transición del espacio privado (hogar), al espacio público (organizaciones y sociedad) ha significado un cambio en la construcción cultural que la sociedad tiene acerca de lo que es apto para hombres y mujeres, pero también ha permeado en la construcción que cada mujer u hombre tienen de sí mismos. Los individuos que se

encuentran inmersos en organizaciones van generando procesos de culturalización y subjetividades sobre sí mismos que van a permear en los significados que le dan a su identidad de género, el cómo se conciben, qué saben de sí mismos, quiénes son, y como asumen sus propios yo.

Por ello, en esta investigación se abordará el tema de la identidad de género dentro de las organizaciones con el fin de conocer, hasta qué punto el CINVESTAV, a través de la interacción de sus actores mantienen o modifican la construcción social y cultural que Guadalupe (profesora-investigadora del Departamento de Ciencias Naturales y Exactas) tiene sobre su identidad de género.

El **objetivo** de esta investigación es:

***Reconocer** a partir de la narración de una mujer investigadora del Centro de Investigación y Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional (CINVESTAV), si las interacciones de los actores dentro de la organización mantienen o modifican las identidades de género socialmente establecidas.*

El CINVESTAV es un organismo público descentralizado creado en 1961. Su objetivo principal es formar investigadores especialistas a nivel de posgrado y expertos en diversas disciplinas científicas y tecnológicas, así como la realización de investigación básica y aplicada de carácter científico y tecnológico. Cuenta con 63 programas de posgrado: 31 son maestrías y 32 pertenecen a doctorado, Sin embargo, para efectos de esta investigación nos enfocaremos únicamente en el área de ciencias naturales y exactas de la Unidad Zacatenco en la Ciudad de

México, pues es un área en que la participación femenina es mínima tanto para la comunidad estudiantil, como para la académica.

Conocer si mantienen o modifican la identidad de género las mujeres investigadoras del CINVESTAV a partir de las interacciones entre los actores, es un tema relevante e importante para comprender la transición de la mujer del ámbito privado (hogar) al público (organizaciones y sociedad) pues es en la formación universitaria principalmente donde se rompe con estereotipos y roles del género que la sociedad asigna a hombres y mujeres (Espinosa, 2014). Además de que en el Posgrado de Estudios Organizacionales poco se ha investigado sobre los temas de género y lo poco que hay, se ha investigado de forma circunstancial.

Debido a ello, se considera importante conocer, por ejemplo, datos que nos permitan sustentar o rechazar la idea de que las ciencias naturales y exactas son un espacio en el cual las mujeres no tienen mucha presencia. Identificar cómo se percibe a sí misma Guadalupe, reconstruir a la organización a partir de su narración y conocer si existe alguna modificación en su identidad de género al estar en contacto con la organización y sus actores, ya que estos temas nos permiten una mayor aproximación a la realidad respecto a la identidad de género dentro de las organizaciones.

Para abordar el tema de la identidad de género en mujeres investigadoras del CINVESTAV, se eligió como metodología el paradigma cualitativo con base en la construcción social ya que “busca captar la realidad a partir de la percepción que tiene el sujeto de su propio contexto” (Bonilla y Rodríguez, 1997, citados en Monje,

2011:13), utilizando como estrategia metodológica el estudio de caso para abordar una problemática general en un contexto específico y como herramienta de investigación nos enfocamos en las historias de vida, pues a partir de cómo ellas narran sus vivencias tanto en el ámbito familiar, educativo y profesional, nos es posible reconstruir no solo al sujeto sino también a la organización y de esta manera comprender lo que se encuentra inmerso entre el funcionamiento individual y el social.

Esta investigación se encuentra estructurada en 4 capítulos, a través de los cuales se expondrá a grandes rasgos el tema de la identidad de género dentro de las organizaciones. En el Capítulo 1 "*La organización*", abordamos las diferentes perspectivas sobre cómo son concebidas las organizaciones y que caracteriza a cada una, con el objetivo de comprender cuál es la relación entre las organizaciones y los individuos y lo que representan para ellas. Además, se presenta un recorrido teórico sobre las principales escuelas que dieron origen a la teoría de la organización (TO). Y posteriormente se esboza como la teoría crítica dio paso a la caída de las grandes narrativas que caracterizan al estudio de las organizaciones y se estableció la creación de los Estudios Organizacionales.

En el Capítulo 2 "*Género*", se hace una revisión del termino identidad y como se construye la identidad de género en los individuos. Se plantean por un lado las características que permiten la construcción de la identidad de género y por otro cómo es posible resignificar esta construcción. Agregado a ello, se analiza cómo surge la categoría de género en las ciencias sociales y su determinismo como construcción simbólica cultural de la diferencia sexual. Se pone de manifiesto que

el papel del hombre y la mujer dentro de las organizaciones se ha modificado y esto ha transformado los roles sociales asignados y estereotipados por la cultura, dando nuevos significados al papel de hombres y mujeres dentro de las organizaciones.

El Capítulo 3 “*Metodología de la Investigación*”, se hace una somera revisión de la metodología cuantitativa y cualitativa y a qué refieren cada una de ellas, con la finalidad de ubicar cuál es el tipo de metodología de la investigación idónea para abordar el tema de la identidad de género en las organizaciones. A partir de ello se pudo observar que “en el ámbito de las ciencias sociales la realidad se circunscribe a grupos de personas o categorías de personas con sus respectivas características, conductas o interacciones en un determinado contexto” (Ávila, 2006:18).

Por lo que se consideró a la metodología cualitativa como la más adecuada para el estudio de los actores y lo que respecta a sus comportamientos o relaciones sociales dentro de las organizaciones. A partir de lo anterior, se eligió como herramienta para la recolección de datos la historia de vida, pues a través de la narración de los actores insertos en las organizaciones es posible aproximarnos a la realidad organizacional y sus relaciones de género y a su vez reconstruir a la organización a través del mismo discurso.

Finalmente, el Capítulo 4 “*Estudio de caso*”. Se hace una revisión general acerca del Centro de Investigación de Estudios Avanzados del I.P.N. (CINVESTAV), que para efectos de esta Investigación será nuestro estudio de caso. También revisaremos su estructura orgánica, sus funciones, y todo lo que a ella respecta,

para conocer su funcionamiento y posteriormente reconstruirla a partir de la narración de la historia de vida de Guadalupe.

Guadalupe es una mujer investigadora del área de Ciencias Naturales y Exactas de la unidad Zacatenco, la cual está conformada por tres departamentos: Física, Matemáticas y Química. Es investigadora de tiempo completo del CINVESTAV categoría 3 "C" y ha sido parte de esta organización desde hace 26 años, pertenece al SNI nivel II, madre de dos hijos y está casada.

Por principio de cuentas se resumió la historia de vida de Guadalupe, respetando las palabras que ella usa en su narración, con el fin de hacer más fácil el análisis de los datos y la comprensión del lector al revisar su discurso. Posteriormente se analizó el discurso de Guadalupe atendiendo a tres ámbitos de referencia, el personal, el laboral y el familiar para saber si la organización permite mantener o bien modificar la identidad de género de sus actores, como es el caso particular de Guadalupe. Finalmente se hace un análisis de los datos recabados y se dan las conclusiones a las que se llegó una vez realizada esta investigación.

## **Marco Teórico**

### **1. La Organización**

*“Alejado, en un rincón del arenal está una cumbre vieja y reverenciada por su propio grupo de niños diciendo que las organizaciones son sistemas naturales, guiados por fuerzas sociales (naturales), y todos los que ejercen el poder están en realidad solo representado sus papeles en el escenario”.*

*(Perrow, 1984:299)*

*“Vivimos en una sociedad organizacional, casi cualquier cosa que podemos aprender acerca de las organizaciones nos ayudará a sobrevivir entre y dentro de ellas”.*

*(Perrow, 1984:307)*

#### **1.1 La organización como objeto de estudio.**

Antes de comenzar a definir a la organización e intentar conceptualizarla, es importante entender que durante los S. XIX y XX se suscitaron grandes transformaciones políticas, económicas y sociales, que generaron diversas modificaciones en las organizaciones llevándolas a redefinir sus prácticas, o bien, definir nuevas.

Los cambios económicos, políticos y sociales que trajo el capitalismo con la modernización que propicio, creó un mundo fundamentalmente diferente en las formas de producción y administración relativamente pequeñas y simples que habían dominado las primeras fases del desarrollo capitalista del siglo XVIII y principios del XIX (Bendix 1974, citado en: Reed, 1996:31).

Este contexto de cambios y transformaciones provocó que las organizaciones se volvieran más complejas, generando cambios no solo de corte estructural y formal en las organizaciones, sino que, por otro lado, también surgieron nuevas formas de concebirlas. Al respecto, Montaña (2004:95) menciona que “el cambio fue producto de la interacción de múltiples factores manifestados dentro de ellas (humanos o estructurales), a través de la acción consciente y racional de grupos o individuos que tratan de impactar la realidad y producir un efecto determinado en ellas, pero también debido a condicionamientos externos o conflictos internos que difícilmente se pueden controlar”.

Ahora, las organizaciones suponen un espacio que trasciende a los individuos que las integran, permiten las interacciones entre los actores y satisfacen las necesidades e intereses de estos últimos, por lo que es importante resaltar, que para estudiar a las organizaciones hoy en día, se requiere un conocimiento multidisciplinario, que permita entender diversos fenómenos que se dan dentro y fuera del terreno organizacional y con ello hacerlo más inteligible. Incluso, recientemente, las organizaciones han sido estudiadas a través de sus



componentes, sus interrelaciones y el análisis en cuestiones como el poder, la cultura, la identidad y el género y requieren ser analizados y abordados desde diferentes enfoques teórico-metodológicos para tener una mayor comprensión de ellos.

Entender que cada organización es única, con sus propios problemas y particularidades y que cada una de ellas es diferente al resto es una premisa importante para el estudio de las organizaciones. “Nacemos dentro de organizaciones, somos educados por ellas y la mayor parte de nosotros consumimos buena parte de nuestra vida trabajando para organizaciones” (Etzioni, 1986:1).

La interacción organización-individuo es muy diversa; pasamos una parte importante dentro de organizaciones y cada una de nuestras actividades tiene relación con ellas, lo que tocamos, vemos y escuchamos proviene de organizaciones, incluso nuestra vida comienza en ellas y termina en ellas. Por ello conocerlas y en especial entender sus particularidades y generalidades es un tema prioritario, debido a que, en muchas ocasiones, ponemos poca atención acerca de las características que las definen y los efectos que producen en los individuos que la integran.

Ahora bien, dar una definición de organización nos lleva a una revisión exhaustiva de diversos enfoques teóricos que condujeron a los Estudios Organizacionales, con el fin de conocer las aportaciones que diversos autores han puesto sobre la mesa para conceptualizarla. Para Hall, por ejemplo, las organizaciones son “una

colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membresías; 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). Considera que es posible observarlas como “agentes de cambio en dos direcciones, por una parte, aquella que involucra cambios internos con respecto a quienes pertenecen a la organización mientras que la segunda incluye intentos directos para actuar sobre el sistema social” (Ibidem:10-11).

Etzioni las concibe como “unidades sociales (o agrupaciones humanas) construidas o reconstruidas para alcanzar objetivos específicos”, mientras que, para Scott, son “colectividades... que se han establecido para alcanzar objetivos relativamente específicos sobre una base más o menos continua” (citados por: Hall, 1996:31).

Por otro lado, una organización puede entenderse como un “conjunto de personas que colaboran conforme a unos lineamientos para alcanzar unas metas específicas” (Hodge, Anthony & Gales, 1998: 11). O bien, como Barnard (1971) alude, la organización es “un sistema cooperativo en el que todas las partes del sistema colaboran con un aspecto de la organización y contribuyen, entre todas, al logro de los objetivos institucionales” (citados por: Higueta, 2011:76).

Sin embargo, todas estas definiciones retoman de una manera vaga y ambigua el papel de los individuos dentro las organizaciones, solo prescriben la parte

estructural y funcional de ellas, en algunos casos, y contribuyen poco a entender el papel que juegan los individuos dentro de estas en la relación organización-individuo que se mencionaba anteriormente. En estas definiciones, se legitima la idea de que “la sociedad y sus unidades organizativas constituidas, se gestionarán a través de leyes científicas de la administración, de la cuales las emociones y los valores humanos pueden ser totalmente excluidos” (Waldo 1948, citado en Reed, 1996:35).

Es con el inicio de los Critical Management Studies (CMS), la Teoría crítica y posteriormente los Estudios Organizacionales que comienza a haber nuevas nociones de concebir a las organizaciones. Se dejó de lado la visión mecanicista que las perspectivas anteriores habían propuesto y se comenzó a tomar en cuenta un aspecto fundamental dentro de ellas: el individuo dentro de las organizaciones.

Autores como Reed (1996:31) las conceptualiza como “producto del avance de la libertad, razón y justicia, así como de la desaparición de la ignorancia, coerción y pobreza, y que fueron diseñadas para garantizar un orden social”.

Montaño (2004:5) por su parte, define a las organizaciones como “espacios sociales complejos que pueden ser entendidos como un punto de encuentro de diversas lógicas de acción y distintas interpretaciones del sentido institucional, reflejando intereses particulares, pero que de alguna manera también reflejan ilusiones, fantasías y angustias. Para él, son a la vez un lugar donde se negocian aspiraciones sociales, se construyen identidades, se combaten fantasmas, se produce conocimiento y, entre otros, se lucha por recursos y estatus”.

Alonso (2007:325), las define como “conjuntos articulados y estructurados normativamente de actores, cuya función no es formal sino histórica, sin que esto suponga ningún fin, misión ni programa predeterminado de comportamientos”.

Lo que nos lleva a dar cuenta que los individuos insertos dentro de la organización juegan un papel importante en la consecución no solo de los fines mismos de la organización, sino que también se dan fenómenos que afectan directamente en su subjetividad y emociones. Por lo que, una vez entendido el concepto de organización, es sumamente importante comprender que los Estudios Organizacionales emergen de la necesidad de aproximarse a esta realidad organizacional. Surgen de esa necesidad de conocer el funcionamiento de las organizaciones no solo en su estructura sino en sus procesos, en sus relaciones, las interacciones de los individuos, en fin, visualizarla como un todo. Un todo que conlleva procesos, individuos, relaciones, poder, etc., variables que dan legitimidad al discurso organizacional y que son parte de una organización.

Como se mencionó anteriormente, es con la teoría crítica y posteriormente el surgimiento de los Estudios Organizacionales que surgen nuevas corrientes de análisis organizacional y social. Entre estas corrientes se encuentra el construccionismo social, el cual tiene sus orígenes en la sociología del conocimiento, que se ocupa de todo lo que se considere “conocimiento” en la sociedad (Berger y Luckman, 1968:28).

El construccionismo social aborda la realidad a partir de lo que observamos. Lo real se convierte en todo aquello que podemos nombrar y el lenguaje comienza a ser

una parte fundamental para la comprensión de la realidad pues cohesiona nuevas formas de vida y esta realidad es construida socialmente; a través de la comunicación y los acuerdos sociales es posible dotar de significados a la realidad. Lo real solo existe en el seno de las relaciones personales pues se deriva de un acuerdo en común y solo existe en el contexto de una comunidad (Gergen y Gergen, 2011:23)

Para efectos de esta investigación entenderemos a las organizaciones como *espacios de construcción social donde emergen subjetividades a partir de las interacciones entre los actores, lo que permite a los individuos mantener o modificar su identidad de género*. Estos espacios permiten dotar de nuevos significados a la identidad de género de sus actores pues son alterados o modificados por su contexto y por sus interrelaciones.

Por naturaleza, los individuos somos seres sociales que siempre estamos en constante relación con otros, generamos redes de convivencia, formamos grupos, nos adaptamos y estamos inmersos en las organizaciones que tienen un orden institucional dictado por el poder de las relaciones productivas. Estas conexiones e interrelaciones con otros individuos nos permiten sentirnos parte de algo, sentir que pertenecemos a grupo y darle un nuevo significado o reforzar la identidad de género que cada uno de los actores asume.

Por ello, el estudio de las organizaciones modernas ya no solo atañe a fenómenos referentes a la productividad y lo administrativo como se estudiaba en la teoría administrativa y la teoría de la organización, ahora también se toman en cuenta

fenómenos de gran relevancia como son las relaciones de poder, el género, el psicoanálisis, el control, entre otros, los cuales requieren un conocimiento multidisciplinario para ser abordados, discutidos y analizados.

## **1.2 Teoría de la organización.**

Como ya se mencionó anteriormente los S. XIX y XX fueron un periodo de transformación para las organizaciones. Grandes cambios se suscitaron a nivel macro y micro, intra y extra, endógena y exógenamente. Competencia, complejidad, nuevos mercados, nuevos procesos, estructuras más flexibles, nueva tecnología fueron parte de estos cambios. Las organizaciones fueron el espacio para poder estudiar fenómenos como poder, identidad, género y otros, lo que permitió observar a las organizaciones con otros lentes, ya no solo como espacios racionales que funcionaban mecánicamente y que debían atender a las estructuras y los procesos, en esta nueva lógica de estudio los actores son parte fundamental de estos espacios, su comportamiento, sus creencias y los diversos roles que desempeñan también permean a las organizaciones y producen efectos en ella y viceversa.

La Revolución Industrial, por ejemplo, trajo consigo una gran reestructuración respecto al trabajo, el dinero y la producción, transformando así a la sociedad y a todo el proceso de trabajo que anteriormente existía. A partir de ahí, se comienzan a sentar las bases tanto conceptuales como empíricas de lo que se conocería el día de hoy como teoría organizacional y teoría de la administración.

Diferentes escuelas ven la luz respecto a estas transformaciones, entre ellas la escuela de la Administración Científica (AC), la que propuso el desarrollo y la aplicación de procedimientos científicos, que lograran una eficiencia productiva en las organizaciones. Esta búsqueda de eficiencia determinó de alguna manera la vida del obrero, lo desprendió de su saber hacer y de sus medios de producción, provocando que su trabajo se estandarizara, volviendo sus actividades en tareas muy simples, cuantificándolas y organizándolas (tiempos y movimientos), de manera que esto permitiera a los patrones extraer la mayor parte de su plusvalía.

Desde la ilustración, es que el concepto de trabajo se va modificando. Ya no es entendido como una simple actividad que generaba una retribución monetaria para el individuo, o bien, una actividad que generaba riqueza a los Estados Nación ahora adquiriría un papel más importante, se convertía en un actor social, político y económico que formaba parte de un ordenamiento social. Así, “el trabajo asalariado se empieza a configurar como la vía instituida y segura para la obtención, de recursos económicos, disfrute de bienes públicos y reconocimiento social para el ciudadano normal en cualquier circunstancia y momento de su vida, convirtiéndose así en un ciudadano-trabajador” (Migueléz 2000, citado en Prieto, 2011:472).

“Al sustituir al obrero profesional por el obrero-masa, no cualificado y sobre todo no organizado, el capital modifica, en favor suyo y por mucho tiempo, el estado del conjunto de la relación de clases” (Coriat, 2000:3), lo que propicio el control del capital sobre el trabajo, modificando el actuar de ellos a través de la lógica capitalista. Todo esto, “a través de tres niveles de dominación, el one best way, el thinking department y la máxima prosperidad cuyo principal interés se centraba en

principios universalistas de la estructura, la planificación, el control, y similares” (Miles, Snow y Pfeffer, 1974:245). El ambiente (entorno organizacional) pasaba desapercibido.

Por otro lado, la escuela de Relaciones Humanas (R.H.) nace en un contexto en el que se trata de integrar a los individuos como factor primordial en las investigaciones, debido a que estos se encuentran inmersos en los procesos y son considerados pieza clave en el funcionamiento de la organización. En esta etapa los sentimientos son redefinidos, readecuándolos lo mejor posible a las exigencias del proceso productivo.

Esta teoría abarca una gran cantidad de perspectivas y enfoques entre los que destacan dos etapas importantes, la experimental correspondiente a los experimentos de Hawthorne que tuvieron lugar en un periodo de ocho años en la Western General Electric de Chicago para encontrar la relación que existía entre la productividad y un conjunto de variables físicas como la iluminación, las horas de descanso, la distribución de estas, la satisfacción e insatisfacción de los trabajadores y el comportamiento de los grupos entre otras.

Y la segunda etapa, pero no menos importante, es la de la abstracción teórica en la que se da la formalización de aquellos postulados que dieron vida a las R.H., en las que el modelo teórico era que la productividad estaba en función de las habilidades, además de que la variable independiente no era solo la habilidad técnica como en el caso de la Administración Científica, sino que también tomaba en cuenta la variable psicológica. Lo que quiere decir que “los principales determinantes del



comportamiento laboral deben ser buscados en la estructura y cultura del grupo que se forma espontáneamente en la empresa por la interacción de los individuos en su trabajo” (Mouzelis, 1975:107-108)

Surgen a partir de aquí conceptos como sistema social y equilibrio, lo que condujo a analizar a las organizaciones desde otra perspectiva, como un espacio que no solo se organiza, no solo se guía a través de procesos, sino que es mucho más complejo su funcionamiento, pues toma en cuenta también al individuo, sus interacciones y su comportamiento.

A partir de Max Weber se instaura el paradigma de la racionalidad, en el cual las organizaciones convergen como entidades limitantes y represivas. Para Weber las organizaciones son un tipo ideal de burocracia, el cual funciona para entender y analizar el desarrollo de las organizaciones en la sociedad moderna, considerando que en la medida en que éstas se complejizan, es más difícil que el control recaiga en una sola persona o por lo menos no de manera adecuada. Aquí el poder es concebido como un atributo natural del individuo, el cual depende de ciertas características que lo conforman, por lo que señala que solo aquellos mejor dotados ejercerán el poder.

Es así como comienza un proceso de racionalización social en donde se escoge a aquel que este mejor dotado para perpetuar la racionalidad del sistema social, considerando que la burocracia es un tipo especial de dominación y está a su vez se constituye en un tipo especial de poder que busca en principio la obediencia y la legitimidad. Sin embargo, hablando en términos generales la burocracia representa

una forma de organización que tiene como objetivo primordial la dominación de los individuos, ya que, sin el ejercicio del poder, las organizaciones no funcionan como tal (Weber, 1992)

Posteriormente a finales de los años 50 y 60, se desarrollaron una serie de modelos cada vez más elaborados que “retrataron los vínculos entre medio ambiente, tecnología, estructura y proceso” (Miles, Snow y Pfeffer, 1974:246). Sin embargo, estos modelos fracasaron debido a que no se utilizaban elementos cruciales para vincular a las organizaciones con el ambiente.

No fue sino hasta el S. XX con el desarrollo de la teoría de sistemas, y más específico, con la teoría de la contingencia estructural que se empieza a vislumbrar el ambiente, dando prioridad a lo que ocurre fuera de la organización y no solo a los procesos internos. Por un lado, la teoría de sistemas nos plantea que la organización es un sistema que se conforma de otros subsistemas, pero que esta a su vez es un subsistema de otro aún más grande. La premisa fundamental de la teoría de la contingencia estructural es que “el ambiente y otros factores situacionales impactan a la organización por lo que esta busca ajustar sus variables endógenas experimentando siempre diferentes formas de estructuración” (Donaldson, 2001, Citado en Marín-Idárraga y Cuartas-Marín, 2014:157).

Más tarde Herbert A. Simón (1982), estudia el comportamiento humano en las organizaciones y la importancia que tiene la consecución de los objetivos y fines de la organización a partir de la toma de decisiones racional, por lo que el hombre pasa de ser un individuo económico a un individuo administrativo y de esta manera

resultan dos elementos importantes en las organizaciones por un lado la planeación y por el otro la cooperación, ambas orientadas al logro de fines, siendo estos últimos, parte importante del proceso decisorio, lo que implica escoger alternativas que puedan ser consideradas adecuadas para el logro de los fines que se desean.

Los individuos que ingresan a las organizaciones ven en estas un espacio para la satisfacción de objetivos personales a través de su participación y por ende se muestran dispuestas a cooperar siempre y cuando sus actividades contribuyan al logro de esos objetivos.

El proceso decisorio es guiado a través de una racionalidad limitada, acotando la incertidumbre por medio de una búsqueda exhaustiva de información que permita una decisión satisfactoria. No obstante, March (1989) profundiza un poco más acerca de este concepto en la toma de decisiones pues considera que “las decisiones no sólo se toman bajo racionalidad limitada, sino que también se dan en situaciones de incertidumbre y ambigüedad”. Es así como las organizaciones emplean nuevos medios para controlar a los trabajadores y mantener a la organización, asegurando la ganancia y modificando el sistema de valores en favor suyo.

Dado lo anterior, podemos ubicar dos parteaguas importantes en el estudio de las organizaciones modernas<sup>1</sup>. Por un lado, la Ilustración, ya que esta proclamaba una gran emancipación del individuo devenida del conocimiento adquirido por los métodos científicos, autónomo ya de ideologías positivistas y tradicionales

---

<sup>1</sup> Para Etzioni (1986), la organización moderna pone énfasis en la racionalidad, la efectividad y la eficiencia.

generando grandes transformaciones ideológicas principalmente, pero también económicas, políticas, sociales y culturales. Lo que provocó una reestructuración organizacional y social, propiciando el surgimiento de nuevas formas de pensamiento y de estructuras organizacionales y sociales, dando pie a nuevos cuestionamientos referentes al análisis de las organizaciones. Y, por otro lado, el Taylorismo y el tratamiento de Weber de la racionalización y burocratización.

Una vez establecida la relación entre el racionalismo y la burocracia, habrá que dar paso a los debates que precedieron lo que se llamó la postmodernidad<sup>2</sup> y los cambios y transformaciones que provocó la caída de estas narraciones en el análisis y estudio de las organizaciones.

### **1.3 Estudios Organizacionales.**

El postmodernismo es un periodo de grandes cambios sociales en la concepción de la organización, surgidos de enfoques filosóficos y de la discusión que se da dentro de los estudios de organización de las obras de Derridá y Foucault principalmente,

---

<sup>2</sup> La postmodernidad es un término acuñado por Lyotard, en donde el saber y sus formas de legitimación que durante la Modernidad se sustentaron sobre unos grandes relatos unificadores, de carácter ideológico y teleológico, entraron en crisis a mediados del S. XX y hoy en día ya no tienen vigencia. Por lo que aquello que es verdadero o falso, justo o injusto viene dado por criterios que deben legitimarse. La Postmodernidad comienza en el momento en que esos grandes relatos unificadores o metarrelatos (aquellos que justifican y legitiman el saber sobre sí mismos), pierden vigencia, pierden su carácter legitimador, dando paso a otras formas de legitimación basadas en principios diferentes. Visto en <https://pavsargonauta.wordpress.com/2014/11/25/la-posmodernidad-segun-jean-francois-lyotard/> el 19-feb-17.

y en menor medida en Baudrillard, Deleuze y Guattari, y Laclau y Mouffe (Alvensson y Deetz, 2006). Esto se tradujo en la construcción de los estudios organizacionales, desde una visión mucho más reflexiva como resultado del dialogo para resolver que paradigma era más propicio. Lo que llevo a una preocupación sobre la forma en la que se construye el conocimiento y la conciencia autoreflexiva del investigador/teórico en la conformación de sus objetivos de estudio, lo cual se puso en duda y surgió una discusión sobre la naturaleza sesgada de la construcción del conocimiento (Calas y Smircich, 1999:7).

La discusión de la última cuarta parte del S. XX trascendió en dos posturas fundamentales que expresaron su alejamiento del modernismo, por un lado, la Teoría Crítica y por el otro el Postmodernismo. La primera surgió en los estudios organizacionales a finales de la década de los 60 y la segunda a final de la década de los 80. No obstante, hay que resaltar que la burocracia como expresión del modernismo sigue siendo la forma dominante de organización, pese a los cambios sociales que pronunciaron el énfasis en el trabajo propiciando un análisis innovador desde las teorías crítica y postmoderna, pero esto se abordara más adelante.

Tanto la teoría crítica y postmodernista describen al racionalismo instrumental como uno donde una modernidad progresista gradualmente eclipsó la sociedad tradicional con una gran rentabilidad, pero a un costo muy alto. Ambos enfoques coinciden en que algo ha ido mal y que más técnica y soluciones “instrumentales” no lo arreglaran. Mientras que su diagnóstico es similar, su tratamiento es diferente; la Teoría Crítica ve la versión dominante del proyecto modernista como equivocada,

pero guarda alguna esperanza de reorientarla, por otro lado, el enfoque postmoderno se pronuncia por su fin (Alvensson y Deetz, 2006:7).

La teoría crítica y el posmodernismo marcan sus diferencias en cuatro aspectos específicos del pensamiento occidental, en la forma de involucrarse y abordar cada uno de ellos (Alvensson y Deetz, 2006:4): a) Relación del poder con el conocimiento surgido del perspectivismo de Nietzsche. b) El construccionismo no dualista de la experiencia y el lenguaje que surgen de la hermenéutica fenomenológica y la lingüística estructural. c) La teoría social del conflicto histórico que surge de Marx y d) La complejidad humana que surge de Freud.

La Teoría Crítica asume una posición suspicaz de la sociedad contemporánea y un tanto radical, con una orientación hacia la investigación de la explotación, la represión, la injusticia, las relaciones asimétricas de poder (que se generan a partir, del sentido de clase, género, raza o posición), de la comunicación distorsionada y la falsa conciencia. Su objetivo dentro de los estudios organizacionales se centra en la creación de sociedades y lugares de trabajo libres de la dominación, en donde todos tengan la oportunidad de contribuir a la producción de sistemas que satisfacen las necesidades humanas y conducen al desarrollo progresivo de todos (Alvensson y Deetz, 2006:8). Este enfoque matiza el uso de la razón instrumental, que aplicado con sensatez es una buena forma de pensar y actuar, pero utilizarlo a ultranza sin un buen juicio ético-político y de manera irreflexiva, lleva a una objetivación de la naturaleza y las personas, y por lo tanto a una forma destructiva.

Por su parte, el postmodernismo como mencionan Alvénsson y Deetz (2006:18) surge del estructuralismo francés al tomar en serio el giro lingüístico en la filosofía centrando su análisis en la naturaleza construida de las personas y la realidad. Enfatiza al lenguaje como un sistema de distinciones fundamental para el proceso de construcciones, y argumenta en contra de las grandes narrativas y sistemas teóricos de gran escala como el marxismo y el funcionalismo, así mismo, hacen hincapié en la conexión poder/conocimiento y el papel de las demandas de conocimientos en los sistemas de dominación.

Este proceso de construcción basa su investigación en un conjunto de temas e ideas relacionadas como: a) la centralidad del discurso, b) las identidades fragmentadas, c) la crítica de la filosofía de la presencia, d) la pérdida de las fundaciones y las narrativas maestras, e) el poder y el conocimiento, y por último f) la hiperrealidad.

Ahora bien, el posmodernismo como ya se menciono tuvo un impacto en la teoría organizacional durante la última década del S XX, desde finales de la década de los 70 diferentes perspectivas teóricas han influido en las ciencias sociales en general y en los estudios organizacionales en particular. El término postmoderno precisamente es utilizado para identificar estas perspectivas, que tienen como base común una preocupación por el lenguaje y su representación, así como una reconsideración acerca de la subjetividad y el poder. Cuatro son las tendencias teóricas contemporáneas que identifican Calas y Smircich (1999:4), resultado del giro postmoderno: la teoría feminista postestructuralista, análisis poscolonial, la teoría del actor sistema y los enfoques narrativos del conocimiento.

La trascendencia del postmodernismo radica en las oportunidades que ofrece para la reflexión sobre la producción de teoría en tanto género y en tanto actividad institucional y cultural. Hacer frente a preguntas como: “¿Quién es el sujeto de las teorías organizacionales?” y “¿Qué se representa y qué no en la teoría organizacional?” pueden considerarse como temas por resolver en las configuraciones textuales mismas, pero indagar sobre ello ha posibilitado la aparición de diferentes formas de escribir teoría y el surgimiento de diferentes “voces” (Calas y Smircich, 1999:3).

El enfoque postmodernista contribuyó con una reflexión, en las ciencias sociales contemporáneas y en los Estudios Organizacionales en específico, sobre la forma en la que el conocimiento moderno se ha construido. Para ello el postestructuralismo proporcionó las formas para articular las operaciones del conocimiento sin caer en representaciones irreflexivas que critican el modernismo (el análisis genealógico relacionado con los trabajos de Foucault y las deconstrucciones inspiradas por la obra de Derridá desempeñan un análisis postestructuralista por excelencia). El análisis postestructuralista dentro del posmodernismo permitió pensar aquello que se ha dejado de largo y moverse fuera de los límites para encontrar premisas muy distintas, aceptado la posibilidad de otros conocimientos que de otra manera se podrían ignorar (Calas y Smircich, 1999:24).

Con esa idea como premisa (continuando con lo expuesto por Calas y Smircich, 1999) es que surgen nuevos enfoques teóricos en las ciencias sociales y las humanidades, como la teoría feminista postestructuralista, los análisis



poscoloniales, la teoría del actor sistema y los enfoques narrativos del conocimiento; algunos de ellos surgen incluso como respuesta a las propias limitaciones del postmodernismo. Estos enfoques comparten rasgos en común como la relación entre “poder” y “conocimiento” en el comienzo de la “teoría”; la articulación de relaciones entre quienes generan conocimiento y el conocimiento creado; y una preocupación y una ambivalencia ante la forma en que el “conocimiento de los otros/los otros conocimientos” pueden representarse.

Con todo lo descrito hasta ahora, se ha intentado explicar la ruptura de los Estudios Organizacionales con la Teoría de la Organización y el surgimiento de nuevos paradigmas que permitan comprender la realidad organizacional, en términos de la crítica que realiza al racionalismo que surgió de la modernidad expresada en las teorías Crítica y Postmoderna, y los distintos enfoques de los Estudios Organizacionales. El debate desarrollado es amplio. Algo que queda entendido de este es que la diversidad enriquece y que no hay verdades absolutas, incluso para esta perspectiva que aun debate en la práctica con la sobrevivencia del racionalismo.

## 2. Género

*“Feminismo es, la presencia de la mujer que se rebela frente a su ausencia”.*

*(Mires 2009)*

*“No se nace mujer: llega una a serlo. Ningún destino biológico, físico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; la civilización en conjunto es quien elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica como femenino”*

*(De Beauvoir, 1972)*

### 2.1 Identidad de género

Una vez hecho un esbozo sobre la Teoría de la Organización y el surgimiento de los Estudios Organizacionales es necesario abordar el tema que a este trabajo atañe. En principio, abordaremos aspectos básicos sobre la identidad de género y posteriormente hablaremos a grandes rasgos sobre cómo se construye y se resignifica.

Para poder entender a que nos referimos cuando hablamos de identidad de género, es necesario empezar por definir a la identidad y cómo esta se construye. Para Erikson (1963:3), por ejemplo, implica un “proceso de identificación, el cual expresa una interrelación que involucra simultáneamente una constante mismidad en uno

mismo (algo que él llama *self-sameness*) y por otra parte una constante participación en ciertos rasgos esenciales de los demás”.

Erickson alude a la identidad del yo como un sentimiento de integración en el cuerpo y en el mundo y menciona que surge del rechazo selectivo y la asimilación mutua de las identificaciones infantiles y de su absorción en una nueva configuración, es decir, refiere a la identidad como un constructo que no solo se forma a partir de elementos del sujeto mismo sino también “se construye en su relación con otros” (De Beauvoir, 1979; Mires, 2009).

El proceso de creación de la identidad es un proceso que está en constante transformación, se construye en la interacción con otros, se desarrolla dentro de pautas culturales e históricas, se compone de rasgos y características que implican acciones, sentimientos y pensamientos que traen consigo un bagaje cultural, que dota a los individuos de rasgos específicos a través de procesos de reconocimiento e identificación de valores y significados.

Esta serie de características, elementos y rasgos permiten al individuo definir la forma de verse a sí mismos, construyendo una idea sobre quiénes son, qué los hace diferentes a los demás y quiénes son los otros. Como se mencionó anteriormente buscamos semejanzas y diferencias siempre con relación a los demás y a partir de ello “construimos individualmente, un yo personal y social a través de procesos de identificación y reconocimiento” (Colás, 2007:153).

Hablar de identidad implica hablar de cultura, pues “los materiales a partir de los cuales construimos nuestra identidad en el proceso de distinción con los demás son

siempre materiales culturales” (Giménez, 2010:3). El término cultura es retomado de la Antropología y hace referencia a estructuras de significación socialmente establecidas (Geertz, 1983). Se construye como un entramado de significados, que mantienen un orden simbólico, es decir, damos sentido a la realidad a partir de interpretaciones socialmente aceptadas.

Para poder dar una interpretación a nuestra identidad y a la realidad social en la que vivimos, requerimos del lenguaje y de los significados. “El lenguaje, como lo menciona Wittgenstein en su obra *Investigaciones filosóficas y los juegos del lenguaje*, es una actividad humana, que responde a las exigencias y necesidades de relación, comprensión y manejo de vida, es decir, no solo usamos las palabras como etiqueta para nombrar cosas objetos o cualidades sino también como instrumentos dinámicos y vivos que la gente utiliza para comunicarse con la realidad” (citado en Zecchetto, 2002:122)

Además, en la vida cotidiana nuestras actividades y situaciones son diversas por lo que requerimos hacer uso del lenguaje, en donde “los significados adquieren un papel especial en la comprensión de la realidad, no tienen un carácter necesario ni natural, sino que se encuentran en relación directa con un orden construido gracias al cual, cada cosa tiene un significado en función de la relación que sostenga con los demás elementos” (Serret, 2001:29).

Por lo que podemos dar cuenta de que el lenguaje es flexible y cambia a partir de las situaciones de la vida cotidiana, varía de cultura en cultura, está sujeto a al consentimiento de la sociedad que hace uso de él, y tiene una estrecha relación con

la época y el contexto en que se desarrolla. Con ayuda del lenguaje registramos y definimos el mundo que nos rodea y el cual es percibido desde la observación. A través de él informamos a los otros cada uno de nuestros pensamientos y observaciones a través de signos que implican alguna concepción interna.

Ahora bien, una vez expuesto lo que en este trabajo se entiende por identidad y su relación con la cultura, se requiere señalar qué es y cómo se construye la identidad de género. Este concepto, alude a un proceso subjetivo de la percepción que los individuos tienen de sí mismos, es decir, la forma en la que los individuos se asumen e interiorizan como sujetos. Es aquella construcción social y cultural de símbolos y significados que caracterizan al individuo, en un primer momento a partir del sexo asignado en el nacimiento y posteriormente por la forma en que vive su sexualidad, todo ello a partir de preceptos dados por la sociedad sobre lo que significa ser hombre o mujer, las características que les atribuyen y lo que es correcto para su sexo y lo que no.

Desde la perspectiva psicológica, menciona Lamas que la identidad de género vista como categoría se articula en tres instancias: 1) *la asignación*, aquella que se realiza una vez que el individuo nace y va acorde a la apariencia de los genitales, 2) *la identidad de género*, esta se establece aproximadamente entre los dos y tres años de edad, justo en la etapa que los infantes adquieren el lenguaje y se manifiesta a través de experiencias, sentimientos, actitudes, juegos, etcétera, de manera que estas situaciones le permita asumirse y reconocerse como hombre o como mujer y 3) *el papel o rol de género*, el cual se construye a través de las normas y prescripciones que dicta la sociedad (1996:106-107).

“Millett en su obra *Sexual Politics*, junto con Stoller y otros expertos contemporáneos consideran que la identidad de género central (core gender identity) se consolida a la edad de 18 meses y que ni las conductas, los sentimientos, pensamiento, ni las fantasías se encuentran determinadas en relación con el sexo” (citado por: Stolke, 2004:86).

“El 'uno' - por el solo hecho de definir al 'otro' - se convierte en sujeto, y su poder de sujeto le permite ser el "propio", posibilidad que al definido le es arrebatada desde un comienzo, no quedándole más alternativa que ser, como está dicho, 'lo otro. 'Lo otro' es pues un objeto construido por el sujeto autoelevado a la condición de 'lo otro'” (Mires 2009:55)

Erickson (1963:3) por su parte considera que al final de la adolescencia se presenta una etapa de crisis de identidad, no obstante, hace hincapié en que la formación de la identidad no comienza ni termina con la adolescencia: es un desarrollo que dura toda la vida, generalmente en forma inconsciente para el individuo y para su sociedad.

“La Organización de las Naciones Unidas (ONU) define y conceptualiza a la identidad de género como la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales” (Castelo, 2015). Por su parte, Arango, Castellanos, Fuller, et. al. (1995), consideran que es un “proceso abierto, en permanente construcción”.

Sin embargo, se tiene que tomar en cuenta que no es lo mismo el sexo biológico que la identidad asignada o adquirida... “el sexo biológico salvo raras excepciones es claro y constante, mientras que la identidad de género varía y es un hecho social y no biológico” (Lamas 1996).

Es precisamente la existencia de la diferencia sexual lo que legitima y da coherencia a la identidad de género. Aun cuando el género suele ser muy importante en muchas situaciones de la vida diaria, no deja de ser un constructo social y cultural. Los individuos que se encuentran inmersos en organizaciones van generando procesos de culturalización y subjetividades sobre sí mismos que van a permear en los significados que le dan a su identidad de género, el cómo se conciben, qué saben de sí mismos, quiénes son, y como asumen sus propios yo.

“Se vive como una experiencia reflexiva de la toma de conciencia; la imagen y los espacios físicos sirven para construirla, pero se expresa en mayor medida en los momentos de conflicto, sobre todo ante la sensación de amenaza hacia el grupo social” (Femat, 1997:212). “El sujeto es miembro de múltiples grupos y se sitúa en múltiples categorías, para ello debe realizar una operación de elección, filtraje y coordinación entre diferentes identidades, aunque las personas a pesar de ello guardan su autonomía y especificidad (identidad personal)” (Palacín, 1998:118), por lo que la construcción de la identidad de género del individuo responde a las experiencias y caracterizaciones que introyecta a partir de su relación con otros.

Por lo que “las identidades socio-simbólicas que se asignan a las mujeres en sus relaciones con los hombres en la organización de la vida en sociedad, al ser

culturales, son variables y, por lo tanto, aptas de ser transformadas” (Stolke, 2004:78-79). “Su resignificación puede transcurrir a partir de dos vías: por un lado, a partir de los procesos internos de reconstitución de subjetividades y por el otro, a través de patrones y categorías externos que son establecidos en la familia y en el espacio laboral” (Guadarrama, 2006:13).

Con base en lo revisado en el capítulo anterior sobre la teoría organizacional, la formación de los Estudios Organizacionales y lo expuesto hasta el momento en cuestión de identidad de género, podemos decir que desde un punto de vista organizacional, la identidad de género puede ser definida como aquellos roles y comportamientos sexuales que desempeñan hombres y mujeres dentro de las organizaciones y que son reproducidos a través de la interacción cotidiana entre los actores.

Es decir, la forma en que los actores se comportan dentro de la organización, la manera en que asumen sus roles de género en sus interacciones cotidianas y la expresión de estos comportamientos en relación con la de sus compañeros, crean subjetividades en el individuo y trastocan comportamientos en su accionar diario, imprimiéndole un significado simbólico y cultural a la construcción socialmente establecida del género.



## 2.2 El género como categoría de análisis

El género y su estudio como categoría de análisis es un gran tema de debate en lo que respecta a lo determinante del comportamiento humano (aspectos biológicos o socioculturales), pero sobre todo en lo que respecta a las diferencias entre hombres y mujeres. De hecho, la antropología fue una de las primeras corrientes en estudiar los aspectos de la cultura y el comportamiento humano, en cuestiones de género.

El análisis de género y la lucha del feminismo por buscar igualdad y equidad de género surge como parte de una necesidad política que pugnaba por romper la idea de la supuesta inferioridad que caracteriza a la mujer respecto al hombre pues solo se trata de un arraigo de la cultura occidental acerca de lo que es correcto para una mujer y los roles que debe desempeñar ante la sociedad (madres, esposas, hijas, etcétera).

Estela Serret (2001) menciona que, a finales del S. XVIII, surgieron dos posturas totalmente opuestas en temas relacionados con el género, por un lado, en la corriente biológica se creía que efectivamente la subordinación femenina se debía a una inferioridad de la mujer con respecto al hombre, tomando como parámetro la configuración física para asignar roles sociales a cada género, aludiendo con ello a una relación natural entre el cuerpo y la desigualdad. Y por el otro, los estudios de género que tratan de demostrar que de ninguna manera las diferencias de género implican desigualdad social y mucho menos una asignación de roles. “Nada en la constitución física de los seres humanos, autoriza la dominación de unos sobre otros, sino más bien la subordinación ha sido un producto social. Entre los

principales pioneros en realizar trabajos al respecto, se puede ubicar a Margaret Mead en 1935 y 1949, Murdock en 1937 y Linton en 1932, entre otros” (Lamas, 1996)

Los debates y teorizaciones que dieron paso a la categoría de género en las ciencias sociales fueron analizados en un principio a la luz de la dicotomía naturaleza/cultura y posteriormente en la distinción sexo/género. Sin embargo, tras un cumulo de investigaciones realizadas por las feministas y estudiosos de la antropología, y de observar comportamientos y roles asignados en función del sexo, es que en la década de los 70 aproximadamente, que “el concepto de género emerge como objeto de estudio en las ciencias sociales y se constituye como una categoría de acepción específica, configurándolo como una construcción sociocultural de la diferencia sexual” (Lamas, 1996:93).

“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” (Espinosa y Zarur, 2012:25).

Los individuos crean subjetividades a partir de la relación e interacción con otros actores y ello permite la creación de nuevos significados respecto a esta diferencia sexual, construyendo así tanto a hombres como mujeres en lo histórico, en lo social,

así como en lo cultural, distinguiendo unos a otros y entendiendo que lo que representa a lo masculino o femenino varía de cultura en cultura y de un momento histórico a otro.

Es por esta razón que entender y comprender esta construcción del género ha sido indispensable para las ciencias sociales, porque en el momento en que el individuo llega al mundo se le categoriza respecto a un género, el cual deviene del sexo con el que nace y que es dado a partir de la apariencia de sus genitales. No obstante, conforme va creciendo, va conociendo, se va identificando y asume su género a través de sus experiencias, ritos y costumbres que son atribuidos social y culturalmente y también a través de la interacción con otros individuos, como se ha mencionado con anterioridad, lo que le permite conformar su identidad, asimilando que tiene capacidades propias que le permiten diferenciarse respecto al otro.

La idea general mediante la cual se distingue “sexo” de género” consiste en que el primero se refiere al hecho biológico de que la especie humana es una de las que se reproducen a través de la diferenciación sexual, mientras que el segundo guarda relación con los significados que cada sociedad atribuye a esa diferenciación (Burin, 1996).

Ahora bien, como ya hemos visto, la conceptualización de género responde a una construcción simbólico cultural que se da dentro de pautas establecidas por la sociedad. En donde, en algunas culturas ser hombre es sinónimo de fuerza, virilidad, poder, control, etc., mientras que ser mujer implica una posición de subordinación, debilidad, flaqueza y marginación.

Sin embargo, lograr su resignificación (la de la mujer) en el contexto social ha sido producto de un largo y extenuante proceso histórico, en el cual, hoy en día, aún sigue existiendo una enorme brecha de desigualdad respecto al género y es justamente “la existencia de distinciones socialmente aceptadas entre hombres y mujeres lo que da fuerza y coherencia a la identidad de género” (Lamas, 1996).

Por ello se considera que a partir del entendimiento y comprensión del género y las relaciones sociales se pueden visualizar nuevas formas de comprender la realidad organizacional, pues estas relaciones son permeadas por constructos simbólicos que caracterizan la conducta subjetiva de las personas.

Aunado a lo anterior, cabe mencionar que el feminismo occidental se ha manifestado desde el S. XVIII y XIX, instaurándose como un movimiento colectivo de lucha de las mujeres, movimiento político de emancipación personal y colectiva que pugna por mejores condiciones para la mujer. Mujer-madre, mujer-niña, mujer-esposa, mujer-ama de casa, son categorías que el S. XVIII inventó respecto a la feminidad.

Mires (2009) nos menciona que vivimos, sin percatarnos de ello, entre revoluciones silenciosas que transforman al mundo; el feminismo, el cual está conformado por aquellas teorías del movimiento feminista y que a su vez es una de esas revoluciones, no tiene por tema únicamente el movimiento feminista, sino que también refiere a luchas y prácticas de mujeres, aunque no sean feministas.

Se pueden identificar tres oleadas del movimiento feminista. La primera oleada se desarrolló en Inglaterra, Estados Unidos y otras partes del mundo como América

Latina a lo largo del S. XIX y principios del S. XX, esta oleada pugnaba por la igualdad, derecho de propiedad e igual capacidad de obrar con respecto al hombre, así como también la posibilidad de una igualdad de derechos dentro del matrimonio y la obtención de derechos políticos, como el derecho al voto.

La segunda oleada inicia aproximadamente en los años 60 y se extiende hasta los 90 aproximadamente, reclamaban la independencia de la mujer respecto a las decisiones del hombre, así como el derecho al trabajo, la sexualidad, la familia, el lugar de trabajo y quizá de forma más controvertida, los derechos en la reproducción.

Un hecho histórico de gran importancia que le dio impulso al movimiento feminista de la segunda ola fue la aprobación de la Ley de Derechos Civiles firmada el 2 de julio de 1964 por el entonces presidente Lyndon B. Johnson que prohibía la discriminación por motivos de raza, origen, religión o sexo. A este hecho, Verena Stolke (2004:80), lo llamó “el caldo de cultivo político' que dio origen al movimiento feminista como movimiento colectivo de emancipación de la mujer”.

Posteriormente en el año de 1966, Betty Friedan fundó la primera organización feminista independiente en los Estados Unidos denominada National Organization of Women (NOW), la cual tenía como objetivo principal la igualdad de derechos de las mujeres con respecto a los hombres en todos los ámbitos sociales. Y para el año 1975 se realizó la Primera Conferencia Mundial de la Mujer que la ONU convocó en la Ciudad de México, lo cual significó la mundialización del movimiento feminista.

Y finalmente una tercera oleada que surge como respuesta a los fallos de la segunda oleada y va de los años 90 a la actualidad. Se lucha en contra de la estigmatización de la mujer como estereotipo sexual, en contra del patriarcado y entra en debate todo lo relacionado con la sexualidad femenina, la violencia contra la mujer o el aborto entre otros.

Así mismo, con respecto a la opresión de la mujer se han encontrado dos posturas importantes, por un lado, la marxista en la que la opresión femenina es analizada a partir de las relaciones de producción y reproducción del capital y con el surgimiento de la propiedad privada, ya que esto provocó el surgimiento de la familia patriarcal en donde el trabajo doméstico se devalúa en relación con el trabajo de producción que realizaba el hombre dando origen a la desigualdad.

Este elemento histórico y social, “determina que una esposa es una de las necesidades del trabajador, que el trabajo doméstico lo hacen las mujeres y no los hombres, y que el capitalismo es heredero de una larga tradición en que las mujeres no heredan, en que las mujeres no dirigen y en que las mujeres no hablan con el dios, proporcionando una herencia cultural de formas de masculinidad y femineidad” (Rubin, 2015:42)

Por otro lado, encontramos a la corriente estructural simbólica en donde se sitúa la opresión de las mujeres en la cultura y en la estructura social, en donde la subordinación de las mujeres es atribuida socialmente al significado simbólico de lo biológico y la dicotomía entre la cultura y la naturaleza que prevalece en las controversias sobre sexo y género. De hecho, “la subordinación femenina pudiera

ser explicada a partir de la manera en que se construye un orden simbólico natural y cómo a través de este se generan identidades” (Serret, 2001:25).

Es decir, “las mujeres y los hombres en tanto actores sociales se “hacen” recíprocamente y, por consiguiente, en lugar de analizarlos por separado deben situarse en el entramado de las relaciones de poder que los constituyen” (Stolke 2004:88), por lo que pueden resignificar su identidad en la medida en que se reconocen como parte importante de este sistema social.

Aunado a ello, “la experiencia de las mujeres de otras culturas ha mostrado que el análisis de género no debe limitarse sólo a examinar las relaciones de desigualdad existentes entre hombres y mujeres, sino que también ha de explorar otras relaciones de poder vinculadas a categorías tales como: raza, etnicidad, clase social, edad y sexualidad” (Strzelecka, 2009:110).

### **2.3 Género dentro de las organizaciones**

Como ya se ha mencionado los Estudios Organizacionales han adquirido especial relevancia, sobre todo en las últimas décadas, a partir del surgimiento del posmodernismo y los estudios críticos de las organizaciones, con la idea de tener un acercamiento con la realidad que las aqueja y las cobija y a partir de ello intentar explicar y comprender a las organizaciones y sus diferentes problemáticas, entendiendo que su estudio es un constructo teórico multidisciplinario, transdisciplinario e interdisciplinario que permite un acercamiento, a esta impetuosa

y compleja realidad, de los fenómenos que hoy en día se encuentran presentes en las organizaciones.

Cabe mencionar que tanto en la Administración como en la Teoría Organizacional los individuos solo significaban un elemento más de análisis para las organizaciones, sobre todo para la escuela de las Relaciones Humanas, sin embargo esta acepción fue modificándose en la medida que las organizaciones dejaron de ser analizadas con el lente teórico de la racionalidad y comenzó a modificarse aún más con la entrada de la teoría crítica de la organización en donde los individuos ya no son vistos simplemente como un instrumento de la organización sino que ahora la organización en sí misma es un instrumento de aproximación de la realidad en donde los individuos se resignifican o bien rompen con ciertos roles y estereotipos, reforzando o modificando así, las reglas y conductas socio-culturales.

El papel de los hombres y las mujeres en las organizaciones ha ido modificándose, trastocando los procesos organizacionales y generando nuevas estructuras sociales, las cuales han permitido o frenado la transformación de los roles sociales de la mujer y del hombre en las organizaciones. Ante este hecho, los antropólogos se han dado a la tarea de estudiar ampliamente la asimetría entre hombres y mujeres encontrando que esta significa cosas distintas en lugares diferentes. Por lo mismo “la posición de las mujeres, sus actividades, sus limitaciones y sus posibilidades varían de cultura en cultura” (Lamas: 1996:102). Lo que ha permitido dar un nuevo significado a la identidad de género de los individuos insertos en organizaciones, mostrando que hombres y mujeres son capaces de desempeñar las mismas funciones dentro de una organización y en general en la sociedad.



El análisis de la participación femenina en las organizaciones ha sido abordado desde diferentes disciplinas y ha sido motivo de investigación por parte de la comunidad académica desde hace tiempo, sobre todo desde los 70 ya que es ahí donde su presencia se empieza a percibir, resultado de un conjunto de cambios sociales que “permiten a las mujeres conformar nuevas identidades basadas en distintos ámbitos de interacción, tanto en la vida privada como en la pública” (Martínez, 1997:239).

Durante bastante tiempo “las mujeres han sido objeto de opresión por estructuras androcéntricas, lo que ha provocado que se analice el género en diferentes contextos socio-culturales para evidenciar que la desigualdad y la discriminación de las mujeres es un hecho generalizado y universal, y que requiere cambios políticos a nivel estructural” (Strzelecka, 2009:105), ya que en muchas ocasiones el carácter simbólico que le otorga la esfera política, social y cultural a la mujer, -incluyendo el sistema patriarcal en el que nos encontramos situados- inhibe el desarrollo de estas dentro de las organizaciones, provocando desigualdad y perpetuando las relaciones de poder.

Incluso en la actualidad existen aún diferencias significativas entre el papel de la mujer y del hombre en la sociedad y la forma en que son asumidos sus roles y sus características. Por ejemplo, en la cultura occidental se le ha identificado a la mujer dentro de la esfera privada (el trabajo doméstico) y a los hombres en la pública (educación y trabajo).

“La producción cada vez más masiva de las mujeres en la producción social se realiza en condiciones diferentes de las que existían en las sociedades precapitalistas. Las mujeres trabajan como asalariadas fuera de la casa; simplemente porque con la implantación del dominio del capital, las relaciones de parentesco se han disociado de las relaciones de producción. Ellas trabajan ahora 'como individuos libres' igual que los hombres, y no en el seno de la familia patriarcal como 'propiedad' del hombre”. (Artous, 1982:94).

Conforme se han ido acrecentando las oportunidades de acceso a la educación, el papel social y cultural de la mujer se ha ido modificando, ya no buscan ser solo madres, esposas o hijas, ahora buscan ser independientes y realizarse profesionalmente, aunque eso indique postergar otro tipo de vivencias como lo es la maternidad.

Sin embargo, esta transición del ámbito privado al público como mencionamos anteriormente no ha sido nada fácil considerando que la cultura ejerce una importante influencia en cuanto a los roles que desempeñan hombres y mujeres generando en muchas ocasiones un trato desigual, pues aún siguen prevaleciendo en muchas organizaciones políticas sobre asignación de cargos y diferencias salariales en función del género.

Tanía Rocha (2014:249) considera que parte de las barreras que se presentan en la transición de la mujer del ámbito privado al público tienen que ver con el papel secundario que juegan las mujeres dentro de las organizaciones, pues “sigue prevaleciendo la idea de que es el hombre el principal proveedor del hogar y que él

debe sostener a la familia y la mujer debe quedarse en casa para atender al marido, a los hijos y realizar las labores domésticas por lo que su participación en el campo laboral solo es vista como complementaria pues se considera que su trabajo es inestable y eventual”.

## **Marco Metodológico**

### **1. Metodología de la investigación**

*“Los hombres aprenden de otros hombres lo que saben de sí mismos, del mundo en que deben vivir y del mundo en que desearían vivir”*

*Harlan Ellison. Dangerous Visions (Citado por: Alaminos, 2005:3)*

*“El individuo es el producto de una historia en la cual busca devenir el sujeto”*

*(Vincent de Gaulejac, 2005:12)*

#### **1.1 Metodología cuantitativa y cualitativa**

Conforme ha evolucionado la sociedad a lo largo del tiempo, diversas corrientes de pensamiento, así como diversos marcos interpretativos han permitido nuevas formas de abstraer el conocimiento. Conocer, explicar e interpretar la realidad requiere en primera instancia tener presente que la realidad es compleja, caótica, movable, multifacética, etc. Damos cuenta de ella a partir de nuestra propia subjetividad. Buscamos dar soluciones a los problemas que se presentan en la cotidianidad de la realidad social a partir de la aplicación de una metodología de la investigación. En el ámbito de las ciencias sociales la realidad se circunscribe a grupos de personas o categorías de personas con sus respectivas características, conductas o interacciones en un determinado contexto (Ávila, 2006).

Cualquier tipo de investigación parte de definir el objeto de estudio, es decir, delimitar aquello que queremos conocer y ello implica un esfuerzo del pensamiento que debe reconocer los límites de “lo ya sabido” y atreverse a preguntar por “lo inédito” (Jiménez y Torres, 2006).

Para que nuestra práctica investigativa sea validada por la comunidad científica a la que pertenecemos se tienen que llevar a cabo un proceso de delimitación de nuestro sujeto/objeto de estudio desde una postura ontológica, epistemológica y metodológica en función de lo que queremos conocer. Epistemológicamente, el conocimiento se obtiene a través de la interacción del sujeto de investigación y el investigador, es decir hay una relación entre quien busca conocer y lo que puede conocerse. Ontológicamente partimos de lo que es posible conocer, es decir, la naturaleza de nuestra investigación. Metodológicamente nos cuestionamos sobre la manera en que vamos a conocer la realidad, es decir, cuál va a ser el camino o la ruta que vamos a seguir para llegar al objetivo y que herramientas de investigación vamos a requerir para ello (Osorio, 2007).

En esta búsqueda de conocimiento, el individuo ha desarrollado diferentes paradigmas que le sirven de apoyo para lograr obtener una mayor aproximación con la realidad. José Ramón Ortiz (2000) argumenta que la palabra paradigma se caracteriza por su gran variedad de significados y su autorreferencia, sin embargo, una idea general de dicho concepto dice que es un conjunto de normas y creencias básicas que sirven de guía a la investigación. No obstante, también se puede agrupar en tres conjuntos de usos o concepciones:

1) Los paradigmas metafísicos o metaparadigmas / paradigmas científicistas / paradigmas post-positivistas / paradigmas positivistas, usados como un conjunto de creencias, utilizando la ciencia y la metodología científica como único paradigma ya que la teoría orienta a la práctica. Su ontología es un realismo crítico y su epistemología el objetivismo, además de que usa una metodología experimental y manipulativa (método hipotético-deductivo) y no permite la conmensurabilidad.

2) Los paradigmas sociológicos / paradigma ideológico / paradigma de teoría crítica / paradigma crítico los cuales son usados regularmente como un conjunto de instituciones políticas o un estado de derecho, el cual busca un paradigma de consenso a través de la intersubjetividad humana. Su ontología es realismo crítico y su epistemología subjetivista en donde el ideal es la emancipación. Considera la unidad dialéctica de lo teórico y lo práctico y crítica al positivismo manteniendo el rigor de la lógica deductiva.

3) Paradigmas de constructos / paradigma hermenéutico / paradigma constructivista / paradigma interpretativo, el cual es utilizado como una instrumentación o conjunto de artefactos, o como una gramática o juego de lenguaje, su ontología es relativista, de epistemología subjetiva y una metodología hermenéutica y dialéctica. Su finalidad es profundizar nuestro conocimiento y comprensión de por qué la vida social se percibe y experimenta tal como ocurre, entendiendo a la realidad como un constructo social ya que no es algo que exista y pueda ser conocido con independencia de quien quiera conocerla.

Cada uno de estos usos y concepciones de los paradigmas de investigación aportan información a la realidad social en la que nos encontramos inmersos, para poder conocerla y de esta manera poder transformarla. Además, proporciona métodos alternativos para describir, explicar y predecir fenómenos y las consecuencias de determinadas acciones (Pineda, de Alvarado y de Canales, 1994:18).

Como ya observamos, el objetivo principal de las ciencias es adquirir conocimientos acerca de diversos fenómenos, a través de la elección de instrumentos metodológicos que nos permitan dar fe de la realidad social en la que vivimos. Combina, además, características de inducción y deducción, lo cual deriva en dos tipos de enfoques de investigación para llegar a la abstracción del conocimiento: el enfoque cuantitativo y cualitativo.

La investigación cuantitativa, está inspirada en el positivismo, el cual plantea la unidad de la ciencia y rechaza toda proposición cuyo contenido no esté directamente o indirectamente en correspondencia con los hechos comprobados, refutando los juicios de valor. Usualmente parte de cuerpos teóricos que son aceptados por la comunidad científica y a través de ellos formula hipótesis sobre relaciones esperadas entre las variables que hacen parte del problema que se estudia. El observador debe abstraerse completamente de su subjetividad bajo la exigencia de la neutralidad valorativa propia de este enfoque. Lo que importa para el positivismo es la cuantificación, la medición (Monje, 2011:12).

Por otra parte, la investigación cualitativa busca captar la realidad a partir de la percepción que tiene el sujeto de su propio contexto, (Bonilla y Rodríguez, 1997:13).

Citado por: Monje 2011), es decir, a partir de la forma en que interpretan su mundo los individuos. Se nutre epistemológicamente de la hermenéutica, la fenomenología y el interaccionismo simbólico. Los investigadores que usan métodos cualitativos recurren a la teoría de una manera diferente a la investigación cuantitativa, no la usan como referencia en la formulación de hipótesis, más bien como un instrumento que permite guiar el proceso de investigación desde sus etapas iniciales (Monje, 2011:13)

Grinell menciona que el enfoque cualitativo, es una especie de "paraguas" en el cual se incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos (citado por: Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica. La investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Tras el estudio de la asociación o correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada. (Pita y Pértegas, 2002:1).

En el **Cuadro 1** se hace una comparación entre el enfoque cualitativo y el cuantitativo, el cual nos permite establecer la diferencia entre uno y otro y los elementos que los caracterizan.



<b>CUADRO 1 COMPARACIÓN DE LAS INVESTIGACIONES CUALITATIVAS Y CUANTITATIVAS</b>		
<b>Elementos</b>	<b>Investigación cuantitativa</b>	<b>Investigación cualitativa</b>
<b>Relación objeto-sujeto</b>	El investigador es el que decide, el investigado es tratado como objeto pasivo.	Tanto el investigador como el investigado participan en todos los momentos de la investigación y sufren transformación.
<b>Resultado/fin</b>	El producto es información. No lleva a acciones concretas o a la autogestión. Es fundamentalmente teórica.	Fin es la transformación. Involucra a los participantes en acciones. Es aplicada.
<b>Tipo de conocimiento</b>	Se desactualiza por ser puntual, de un momento dado. Conocimiento es más atomizado.	Tiende a ser un proceso permanente de evolución. Estudia los fenómenos dentro de un contexto.
<b>Marco Teórico</b>	Se define y construye al planear la investigación.	Se construye a través de los diferentes momentos de la investigación.
<b>Selección de variables</b>	Pocas variables seleccionadas y definidas de antemano.	Variables se van agregando y refinando en campo.
<b>Tipo de variables</b>	Variables son de tipo cuantitativo. Poca capacidad para penetrar los fenómenos subjetivos. Enfatiza relaciones múltiples de variables.	Estudia con mayor profundidad los aspectos subjetivos-cualitativos. Define nuevas variables.
<b>Calidad de la Información</b>	Enfatiza la confiabilidad.	Enfatiza la validez.
<b>Muestra</b>	Grande.	Pequeña.
<b>Tipo de análisis principal</b>	Análisis causal-correlación.	Análisis descriptivo-Interpretativo.

Fuente: Cuadro retomado de Pineda E. Beatriz, de Alvarado Eva L. y de Canales Francisca H. (1994) Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud. Organización Panamericana de la Salud. Pág. 13

Como podemos observar, el paradigma cualitativo no pretende presentar verdades absolutas, ni leyes de aplicación general, ya que reconoce la diversidad y pluralidad

de escenarios, condiciones y situaciones que se presentan en la realidad, que por lo tanto son únicas e irrepetibles, así las observaciones y resultados de sus investigaciones sólo son válidas para el caso particular que se estudia. En cambio, en la visión cuantitativa (por su cercanía con las ciencias naturales), intenta tener alcances de formular principios generales, que le permitan más o menos generar escenarios o tendencias que se apliquen al mayor número de casos (Ortiz, 2013:9)

## **1.2 Metodología de caso**

La metodología de caso o método de estudio de caso emerge a la par del surgimiento de las ciencias sociales en el S. XIX aproximadamente y de la aparición de la cultura dentro del contexto social (caso específico, biografías de vida de familias. Europa, S. XIX y XX). Este método en especial se puede aplicar a tres paradigmas principalmente: positivista, interpretativo y crítico. No obstante, existen disputas respecto a la forma en que algunos teóricos conciben al estudio de caso, algunos refieren que no es una metodología en sí, como el caso de Hartley (1994), otros como Otley y Berry (1994), Silverman (1993) y VanWynsberghe y Kan (2007) aseguran que esta es una metodología que se complementa utilizando otros métodos alternativos (Castro, 2010).

Dentro de los autores pioneros en utilizar esta metodología de estudio de caso se encuentran Weber (ética protestante y capitalismo, caso específico: calvinismo), Durkheim (suicidio), Freud (Teoría psicoanalítica), Yin (1994), entre otros. Sin embargo, aquel que marcó con claridad la entrada del estudio de caso en las

ciencias sociales fue Robert Merton en el año de 1972 (Relaciones entre el puritanismo y el desarrollo de la ciencia en Inglaterra), precedido por Immanuel Wallerstein (Capitalismo de occidente) y los Trabajos de la escuela de Chicago (etnografía de la sociología urbana).

Este método resulta ser importante sobre todo cuando se trabaja con investigaciones de corte cualitativo, en especial cuando se trabaja con conductas y comportamientos de los individuos. Observa a la realidad como una construcción social de los sujetos por lo que se considera que el investigador no está distante de la realidad y el fenómeno social que investiga (Martínez, 2006:172)

En este sentido, Chetty (1996) indica que el método de estudio de caso es una metodología rigurosa adecuada para investigar fenómenos en los que se busca dar respuesta a cómo y por qué ocurren. Permite estudiar un tema determinado en un espacio determinado. Los fenómenos se pueden abordar desde múltiples perspectivas y no desde la influencia de una sola variable. Permite explorar en forma más profunda y obtener un conocimiento más amplio sobre cada fenómeno, y la emergencia de nuevos temas de estudio (citado en: Martínez, 2006:175).

Yin por su parte en 1994 lo define como una estrategia de investigación destinada a responder ciertos tipos de interrogantes, los cuales ponen su énfasis y responden a las preguntas ¿Qué? ¿Cómo? y ¿Por qué? Subrayando la finalidad descriptiva y explicativa (Díaz, Mendoza y Porras, 2011:5).

Ambas definiciones plantean que esta metodología surge como una especie de estrategia que permite profundizar sobre fenómenos específicos que pueden

abordarse desde diversos enfoques, pero dentro de un espacio determinado. Este método ofrece una oportunidad de conocer información o datos que no siempre resultan de una investigación cuantitativa. Según Fred Erickson, la característica más distintiva de la indagación cualitativa es el énfasis en la interpretación (citado en Stake, 1998:20).

Conviene distinguir que no solo hay un solo tipo de estudio de caso, por lo que diversos autores se han dado a la tarea de agrupar ciertas características que definen a cada tipo de estudio de caso y con ello construir algunas clasificaciones que permitan contribuir a su entendimiento. Entre ellos encontramos a Yin (1994), Pettigrew (1990), Langley y Roger (2006), Perry (1998), Cepeda (2006) (citados en Castro, 2010).

A continuación, se presenta una clasificación por tipo de estudio de caso. Este cuadro se encuentra dividido en 3 partes. El **Cuadro 2** es una clasificación con base en la finalidad de los estudios de caso, el **Cuadro 2.1** refiere a una clasificación por el número de casos estudiados y finalmente el **Cuadro 2.2** refiere a los estudios de caso por su enfoque interpretativo; cada uno con los respectivos objetivos que persigue.

<b>Cuadro 2 Clasificación de los estudios de caso por su finalidad</b>	
<b>CLASIFICACIÓN</b>	<b>OBJETIVO</b>
Descriptivos	Analizar cómo ocurre un fenómeno organizativo dentro de su contexto real.
Exploratorios ¿Qué?	Buscan familiarizarse con un fenómeno o una situación sobre la que no existe un marco teórico bien definido.
Ilustrativos	Poner de manifiesto las prácticas de gestión de las empresas más competitivas
Explicativos ¿Cómo? ¿Por qué?	Tratar de desarrollar o depurar teorías, por lo que revelan las causas y los procesos de un determinado fenómeno organizativo.

Fuente: Elaboración propia a partir de Castro, 2010; Martínez, 2006; Díaz, Mendoza y Porras, 2011.

<b>Cuadro 2.1 Clasificación de los estudios de caso por el número de casos</b>	
<b>CLASIFICACIÓN</b>	<b>OBJETIVO</b>
Caso Único	Adecuado cuando el caso sea especial y tenga todas las condiciones necesarias para confirmar, desafiar o ampliar una determinada teoría
Múltiples o comparativos casos	En este tipo de estudio se hacen las mismas preguntas a los distintos casos, pero realizando una comparación de las respuestas para llegar a conclusiones importantes. De esta manera, las evidencias basadas en varios casos pueden ser consideradas más sólidas y convincentes, porque la intención en el estudio de casos múltiples es que coincidan los resultados de los distintos casos, y por supuesto esto permitiría añadir validez a la teoría propuesta.

Fuente: Elaboración propia a partir de Castro, 2010; Martínez, 2006; Díaz, Mendoza y Porras, 2011.

<b>Cuadro 2.2 Clasificación de los estudios de caso por su enfoque interpretativo</b>	
<b>CLASIFICACIÓN</b>	<b>OBJETIVO</b>
<p>Enfoque positivista (cuantitativo)</p>	<p>No se aceptan manipulaciones experimentales.</p> <p>No es necesario que se especifiquen las variables dependientes e independientes.</p> <p>Los resultados dependen de la capacidad de integración del investigador.</p> <p>El desarrollo de nuevas hipótesis puede dar como resultado cambios en la elección del lugar y en los métodos de recolección de datos.</p> <p>Se analizan una o pocas entidades (personas, grupos u organizaciones).</p> <p>La complejidad de la unidad estudiada se analiza intensivamente.</p> <p>Se diseña más para las fases de exploración, clasificación y desarrollo de hipótesis o proposiciones en el proceso de generación de conocimiento.</p> <p>Se centra en situaciones actuales.</p> <p>El fenómeno es estudiado en su estado natural.</p> <p>Existen diversas fuentes y formas de obtener los datos.</p> <p>Es muy útil en el estudio de “¿por qué?” y “¿cómo?”, ya que se refieren a las relaciones operativas que se establecerán a lo largo del tiempo más que en frecuencia e incidencia de éstas.</p>
<p>Enfoque interpretativo (cualitativo)</p>	<p>Opera bajo los principios de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Abstracción y generalización.</li> <li>-Razonamiento dialéctico.</li> <li>-Múltiples interpretaciones.</li> <li>-Principio de sospecha.</li> <li>-Círculo hermenéutico.</li> <li>-Contextualización.</li> <li>-Interacción entre los investigadores y los sujetos.</li> </ul>

**Fuente: Elaboración propia a partir de Castro, 2010; Martínez, 2006; Díaz, Mendoza y Porras, 2011.**

Así pues, podemos observar que cada estudio de caso parte de problemáticas generales, pero es analizado en espacios particulares, siempre con un sentido exploratorio y comprensivo, tratando de responder principalmente a las preguntas ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Por qué? Su objetivo general se basa principalmente en indagar profundamente hechos o fenómenos que no pueden ser explicados a través de métodos positivistas y sobre todo aquellos donde se analizan subjetividades y comportamientos de los individuos.

### **1.3 La historia de vida y el análisis del discurso**

Una vez revisadas la teoría de la organización, la teoría de género y la metodología de investigación, corresponde delimitar una propuesta metodológica que permita abordar el tema de la identidad de género en las organizaciones. Como ya vimos anteriormente, la construcción de identidades es un fenómeno psíquico. La forma en que asumen y viven su sexualidad hombres y mujeres es un tema que solo puede ser conocido a través del lenguaje, pues la única manera de saber lo que ocurre en el imaginario de otras personas y el significado que otorgan a cada uno de los hechos sociales que viven y los forjan es a través de sus narraciones y su discurso.

El discurso informa a la vez sobre una realidad (objetiva), exterior y trascendente de los individuos y sobre el universo mental de los individuos (subjetiva) por lo que habiendo revisado tanto el enfoque cuantitativo como cualitativo, considero que la metodología más adecuada para efectos de este estudio, sería la metodología cualitativa cuyo paradigma acorde a la realidad social que se quiere investigar es el

construccionismo social, debido a que se busca conocer y analizar una realidad organizacional específica.

Una de las razones por las que considero que el construccionismo social es la mejor manera de abordar esta realidad organizacional es porque el género y la identidad -como ya lo vimos anteriormente- son una construcción simbólico cultural de símbolos y significados, que caracterizan al individuo y en tanto actores sociales cada uno de ellos vive y experimenta su género de acuerdo al contexto en el que se sitúa y por consiguiente a partir de las relaciones e interacciones cotidianas con otros individuos.

Como menciona Gergen (2011), los términos y las formas por medio de las que conseguimos la comprensión del mundo y de nosotros mismos, son artefactos sociales productos de intercambio situados histórica y culturalmente y que se dan entre personas.

Cada una de las formas en que construimos el mundo se encuentra arraigado en una cierta tradición, los métodos de investigación reflejan los supuestos y los valores de una comunidad determinada (Gergen y Gergen, 2011:23). Siempre que alguien da su interpretación de la realidad esta subjetivado a la perspectiva de una tradición cultural, es decir, a partir de la forma en que nos relacionamos con los demás es que creamos el mundo. Al comunicarnos unos con otros construimos nuestra realidad.

“Para los construccionistas la mayoría de los conflictos humanos se remonta al proceso de creación de significados. Cuando la gente conecta entre si genera



lenguajes compartidos acerca de lo real y lo bueno. Estos lenguajes están integrados en sus costumbres y convenciones. Al mismo tiempo, la creación de 'nosotros' y 'nuestros usos' crea, a su vez, un dominio exterior, el de 'ellos' y 'sus usos'" (Gergen y Gergen, 2011:73).

A partir del lenguaje es que le damos sentido a nuestras acciones y a los hechos. Usamos las palabras para definir todo aquello que podemos ver e impregnan cada una de nuestras actividades. Las palabras cohesionan formas de vida y estas últimas le dan significado a las palabras, pero esto solo cobra sentido dentro de pautas culturales socialmente establecidas pues las frases que generamos solo tienen sentido en el contexto donde se está presentando la acción (Gergen y Gergen, 2011:21).

Para poder entender lo que ocurre en la mente del individuo y la manera en que construyen y resignifican su identidad es necesario recurrir a técnicas como el método biográfico y la autonarración que permiten, analizar a través del discurso y la verbalización, como trasciende la identidad de género del individuo. Entendemos nuestras vidas en términos de historias en donde cada uno de nosotros es el personaje principal, son historias de éxitos y fracasos (Gergen y Gergen, 2011:54)

“Hardy (1968) ha escrito que soñamos narrando, nos ensoñamos narrando, recordamos, anticipamos, esperamos, desesperamos, creemos, dudamos, planeamos, revisamos, criticamos, construimos, charlamos, aprendemos, odiamos y amamos a través de la narración” (Citado por: Gergen, 2011:232)

A través del método biográfico el individuo da cuenta de su realidad como actor y productor de su propia historia permitiéndonos conocer el hecho social a través de sus narraciones y, a su vez, permitiéndonos comprender su funcionamiento social y como individuo. El entrevistador escucha atento cada narración exclamada por el entrevistado, pero no de una manera pasiva, el también interviene dentro de la entrevista cuando lo considera necesario.

Es a través de la historia de vida de los actores que nos podemos aproximar a la realidad social, organizacional y cultural. Permite comprender lo que se encuentra inmerso entre el funcionamiento individual y el social. Los individuos son producto de una historia que busca devenir sujetos y con ello entender al sujeto como la expresión de una historia social.

Finalmente y con el único objetivo de hacer más inteligible este capítulo podemos decir que en resumen, la metodología bajo la cual se construye esta investigación es cualitativa porque buscamos captar la realidad a partir de la percepción que tiene el sujeto sobre su propio contexto y la forma en que interpreta y da razón de su mundo. Situándonos en el paradigma de la construcción social, ya que este aborda la realidad a partir de lo que observamos, a partir de lo que podemos dar cuenta desde nuestra observación del mundo, donde lo real se construye a partir de las relaciones personales y de lo socialmente aceptado.

Como modalidad se eligió el estudio de caso porque nos permite profundizar sobre fenómenos específicos que pueden abordarse desde diversos enfoques pero dentro de un espacio determinado, pero sobre todo porque resulta ser importante cuando

se trabaja con conductas y comportamientos del individuo. Nuestra técnica de recolección de información elegida es el método biográfico porque buscamos acceder (internamente) a una realidad que rebasa al narrador y lo produce, pues el individuo se convierte en producto de una historia la cual busca convertirlo en sujeto. Y Finalmente la herramienta de trabajo es la historia de vida porque da voz a aquellos que han sido silenciados por la investigación convencional, marginados o en situación de vulnerabilidad en la vida social, ya que reconocer si el CINVESTAV mantiene o modifica las identidades de género de sus actores solo puede ser analizado desde la propia voz de cada uno de ellos.

## Estudio de caso.

### 1. La identidad de género en una organización de investigación: el CINVESTAV<sup>3</sup>.

*Estamos muy acostumbradas y acostumbrados a pensar el mundo de una forma “sexista” en donde hay cosas que son de mujeres y cosas que son de hombres y las segundas son mejores que las primeras.*

*(Rocha, 2014:195)*

*No solo elijo mi género, y no solo lo elijo dentro de los términos de que se dispone culturalmente, sino que por la calle y en el mundo estoy siendo siempre constantemente construido por los otros, de tal modo que el género construido por mi <<yo>> bien puede encontrarse en oposición cómica o incluso trágica con el género que otros me confieren.*

*(Butler, 1996:322)*

#### 1.1 Historia del CINVESTAV

El Centro de Investigación y Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional (CINVESTAV), fue creado en el año de 1961 por decreto presidencial, en el sexenio

---

<sup>3</sup> Toda la información recabada acerca de la organización, su estructura, sus departamentos y todo lo relacionado con este capítulo, incluyendo figuras y anexos, fue retomado del portal electrónico del CINVESTAV <http://www.cinvestav.mx/> y revisado en el mes de diciembre de 2016.

del Lic. José López Portillo y publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el día 6 de mayo de 1961.

El Centro de Investigación surge de la necesidad de crear una escuela de posgrados en la ciudad de México que permitiera minimizar el retraso científico y tecnológico por el que atravesaba el país a inicios del S. XX. En ese momento el apoyo a la ciencia y tecnología era insuficiente y se orientaba a la investigación básica, encontrándose esta, desvinculada del sector productivo, por lo que el campo de la ciencia y tecnología requerían especial atención para su desarrollo.

Para llevar a cabo este proyecto, se invitó a Arturo Rosenblueth Stearns (destacado fisiólogo mexicano) como candidato idóneo para dirigir el centro y como investigador de este mismo, a pesar de que él no formaba parte del IPN. En palabras de Rosenblueth, como lo menciona Nava Jaimes (ex director del CINVESTAV en el periodo de diciembre de 1982 a diciembre de 1990), en su artículo *El posgrado en el CINVESTAV: una estrategia posible* (1989), la creación del centro fue posible gracias a la colaboración estrecha, continua y armoniosa de un pequeño grupo de idealistas realistas quienes, después de analizar críticamente los problemas de la promoción de la investigación científica en México y de la preparación de investigadores adoptaron metas de la más elevada categoría, elaboraron un programa para alcanzar estas metas, no se arredraron ante los numerosos y serios escollos que se oponían al desarrollo de este programa y encontraron un apoyo tan decidido y amistoso del gobierno y de varios organismos descentralizados que llegaron a la conclusión de que el proyecto era viable y debía en un futuro muy próximo justificarse ante el país por sus resultados y sus frutos.

Fue a finales de los años 50 que el entonces director del Instituto Politécnico Nacional (IPN), Ing. Eugenio Méndez Docurro y el Ing. Manuel Cerrillo Valdivia (ex profesor de Méndez) comenzaron a analizar el fuerte rezago científico y tecnológico en el que se encontraba el país y junto a otros investigadores como Guillermo Massieu Helguera, Jorge Suárez Díaz, Víctor Bravo Ahuja, y George Harvey (subjefe del Departamento de Física del Instituto Tecnológico de Masachussetts), participaron en la planeación de una organización que permitiera aminorar el rezago de la ciencia en México. El propósito inicial fue la creación de la escuela de graduados y la Escuela Superior de Física y Matemáticas del IPN (Vessuri, 1997:26).

Rosenblueth destacó la importancia de contar con la contratación de investigadores extranjeros, por lo que en el lapso de 1961-1963 se contó con la presencia de ocho investigadores procedentes de Checoslovaquia, Estados Unidos, Inglaterra, Italia, Polonia, Perú, Colombia y España. Para 1992 la institución había invitado 837 investigadores de 59 nacionalidades, lo que da universalidad a sus corrientes científicas (Vessuri, 1997:35-36) y quedó establecido en el artículo 29 del Capítulo 5 del Decreto de Creación del CINVESTAV.

Aunado a su exigencia sobre la contratación e invitación de catedráticos extranjeros, pidió mejores condiciones salariales para los investigadores que formaran parte del Centro de Investigación, motivo por el cual una de las primeras decisiones que fueron tomadas bajo su gestión fue la de contar con una planta docente que tuviera una dedicación de tiempo completo y exclusivo que, hasta el día de hoy, sigue vigente. Sin embargo, de 1961 a 1963, la expectativa de un nivel de remuneración

acorde con las responsabilidades y nivel de excelencia que se exigían a los investigadores del centro enfrente problemas administrativos por la estructura del IPN ya que estos investigadores pertenecían a la sección X del SNTE, y resultaba difícil contar con un tabulador específico con salarios y condiciones de trabajo diferentes para los profesores del IPN.

Es así que para resolver el problema se tomó la decisión de darle al CINVESTAV un estatuto como órgano descentralizado y el 6 de mayo de 1961 es expedido el decreto definitivo de creación, iniciando con cinco departamentos: Fisiología, Matemáticas, Física, Bioquímica e Ingeniería Eléctrica; posteriormente el 17 de septiembre de 1982 el decreto fue refrendado por el entonces presidente José López Portillo, manteniendo su vigencia hasta la fecha y publicado el 24 de septiembre de 1982 en el DOF.

### **El CINVESTAV, misión, visión y valores.**

Entre sus objetivos de creación destaca el formar científicos que tuvieran capacidad para innovar y crear conocimiento y no solo de imitar o aplicar lo que en otros lados se hacía, capacidad para crear perfiles que pudieran impartir clases en instituciones de educación superior y tecnológicas y capacidad para crear, formar y preparar grupos de investigación científica que coadyuvaran al desarrollo del país y con ello modernizar la ciencia en México.

El CINVESTAV se crea como un organismo público descentralizado que cuenta con personalidad jurídica y presupuesto propios. Su objetivo principal es formar investigadores especialistas a nivel de posgrado y expertos en diversas disciplinas científicas y tecnológicas, así como la realización de investigación básica y aplicada de carácter científico y tecnológico, lo que hasta la actualidad sigue vigente. De este objetivo se derivan la misión y la visión, rigen las actividades del CINVESTAV y sus funciones.

Como misión propugnan contribuir de manera destacada al desarrollo de la sociedad mediante la investigación científica y tecnológica de vanguardia y la formación de recursos humanos de alta calidad. Y su visión es ser una institución líder en la formación de investigadores de alto nivel y generación de conocimiento científico y tecnológico de frontera, con un creciente impacto nacional e internacional que contribuya en forma visible y relevante a la solución de problemas del país ampliando nuestra presencia en la sociedad y en la cultura contemporánea.

Los valores éticos bajo los cuales debe actuar cada una de las Unidades son los establecidos por la Administración Pública Federal: *Bien común, Integridad, Honradez, Imparcialidad, Justicia, Transparencia, Rendición de Cuentas, Entorno Cultural y Ecológico, Generosidad, Igualdad, Respeto y Liderazgo.*

Estos se basan principalmente en que todas sus acciones deben dirigirse a satisfacer las necesidades de la sociedad sin influencia alguna de terceros respecto a sus juicios y conducta, actuando con honestidad y apego a las normas, actuando de manera sensible y solidaria y por ningún motivo deben usar su cargo público



para obtener algún beneficio propio y menos aún para satisfacer a terceros, por lo que no debe haber preferencia alguna hacia estos o hacia la misma organización fomentando así que la toma de decisiones en todo momento debe ser objetiva y sustentada en los órganos correspondientes. Aunado a ello, consideran importante el hecho de permitir el acceso a la información y hacer uso responsable de ella y en consecuencia deberán rendir cuentas y sujetarse a la evaluación de la propia sociedad.

Además, cada uno de los servidores del CINVESTAV debe mantener respeto y preservación de la cultura y del medio ambiente de nuestro país, evitando afectar de manera parcial o total el patrimonio cultural y del ecosistema. Por otro lado, debe servir con respeto y generosidad hacia la sociedad y hacia sus mismos compañeros, sin hacer distinciones de sexo, edad, raza, credo, religión o preferencia política y dándoles un trato digno, cortés, cordial y tolerante, promoviendo valores y principios en la sociedad, actuando con base en ellos y aplicándolos en el desarrollo de sus funciones dentro y fuera de la institución a la que pertenece (CINVESTAV, 2010a)

### **Unidades que lo conforman.**

En la actualidad cuenta con nueve planteles distribuidos en diferentes puntos de la República Mexicana. La *Unidad Zacatenco* en la Cd. de México, fue la primera Unidad en crearse a partir del decreto presidencial de conformación del Centro de

Investigación, en el año de 1961. Su objetivo particular de esta sede es formar investigadores especialistas a nivel de posgrado y expertos en diversas disciplinas científicas y tecnológicas, así como la realización de investigación básica y aplicada de carácter científico y tecnológico y se imparten las maestrías y doctorados en Ciencias en la Especialidad de Farmacología, Biomedicina Molecular, Fisiología Celular y Molecular; y Neurobiología Celular y Molecular, Matemáticas, Infectómica y Patogénesis Molecular, Control Automático, Biología Celular, Ingeniería Eléctrica, Matemática Educativa, Biotecnología, Computación, Física, Control Automático, Genética y Biología Molecular y Toxicología.

La segunda, fue la *Unidad Sede Sur* de la Cd. de México, creada en 1975 aproximadamente. Se inició con la Maestría en Ciencias con Especialidad en Educación, la cual, a partir de 1985 cambia su nombre a Maestría en Ciencias en la Especialidad de Investigaciones Educativas y para el año de 1993 nació el Doctorado en Ciencias en la Especialidad de Investigaciones Educativas.

La tercera Unidad en crearse fue la *Unidad Mérida*, la cual fue creada en 1980. La idea de su creación giraba en torno a la necesidad de hacer algo por las ciencias del mar y como oferta educativa cuenta con las Maestrías en Físico Química, Física Aplicada, en Ciencias (Biología Marina) y en Ecología Humana y Doctorados en Física Aplicada y Teórica y en Ciencias Marinas.

Un año más tarde, en 1981, se crea la *Unidad Irapuato* y surgió de la idea de conformar un grupo sólido de investigación en biología vegetal moderna, buscando formar investigadores altamente calificados en el campo de la biotecnología de

plantas y así generar resultados que pudieran ser aplicables a corto y mediano plazo. Cuenta con las maestrías y doctorados en Biotecnología de plantas y Biología Integrativa.

Entre 1982 y 1983 aproximadamente, fue creada la *Unidad Saltillo* y buscaba reforzar la capacidad tecnológica en México, principalmente en el área de la metalurgia no ferrosa. De todas las unidades, esta es la que se encuentra más vinculada con el sector productivo, incluso entre sus actividades, imparte cursos cortos y de mediana duración para capacitar y entrenar personal proveniente de institutos, universidades e industrias. Cuenta con las maestrías en Ciencias en la Especialidad de Ingeniería Metalúrgica, Ingeniería Cerámica y el Doctorado en Ciencias en la Especialidad de Ingeniería Metalúrgica.

Para el año de 1986 se conforma la instalación del centro de tecnología de Semiconductores en Guadalajara. Este centro fue resultado de un acuerdo entre la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI) y la empresa multinacional estadounidense International Business Machines Corp. (IBM), cuando esta última decidió establecer su fábrica de computadoras en el país con capital 100% foráneo y se encontró con la novedad de que en México las leyes no lo permitían, por lo que entre IBM y el gobierno mexicano acordaron la creación de un programa de transferencia de tecnología, comenzando así la *Unidad Guadalajara*, sus actividades en 1987 y cuyo objetivo era incrementar el uso de circuitos integrados de alta función y alta confiabilidad en productos diseñados y manufacturados en México. Esta Unidad cuenta con las maestrías y doctorados en Ciencias en Control

Automático, Computación, Diseño Electrónico, Sistemas Eléctricos de Potencia y Telecomunicaciones

Para el 2000 surge una nueva sede, la *Unidad Querétaro*, creada con la intención de formar especialistas de alto nivel y realizar investigación básica y aplicada en el área de Ciencia e Ingeniería de Materiales. Actualmente ofrece programas de Maestría y Doctorado en Ciencias, con especialidad en Materiales, ambos programas están registrados en el Padrón Nacional de Posgrado del CONACYT. Por otro lado, los programas de Maestría y Doctorado en Matemáticas se imparten desde marzo del 2007 y están calificados con Nivel Internacional, también en el Padrón Nacional de Posgrados del CONACYT.

En 2005 se crea la *Unidad Monterrey*, a partir de la idea de apoyar el desarrollo de la investigación y la educación a nivel de posgrado en la región noreste de México. Su principal propósito se centra en realizar investigación científica y tecnológica interdisciplinaria, así como en la formación de recursos humanos de la más alta calidad en las áreas de Investigación en Educación en Ciencias y de Ingeniería y Física Biomédicas. Además, ofrece otros programas en convenio con el Departamento de Biomedicina Molecular del CINVESTAV Unidad Zacatenco como la Maestría y Doctorado en Ciencias con Especialidad en Biomedicina Molecular y en convenio con el Departamento de Investigaciones Educativas del CINVESTAV Unidad Sede Sur la Maestría y Doctorado en Ciencias con Especialidad en Investigaciones Educativas.

Finalmente, en julio de 2006 se crea la última de las Unidades que conforman en CINVESTAV, la *Unidad Tamaulipas* que inició operaciones como parte de una iniciativa de CINVESTAV y con apoyo del Gobierno del Estado de Tamaulipas. Este Laboratorio de Tecnologías de Información conjunta esfuerzos federales y estatales, para concretarse en un instrumento que se suma a las iniciativas y exigencias locales, el cual permita desarrollar en la zona un núcleo de economía digital basado en el conocimiento. Al igual que las otras Unidades, esta se enfoca a la investigación, desarrollo tecnológico y formación de recursos humanos a nivel posgrado a través de sus programas de Maestría y Doctorado en Ciencias en Computación ofrecidos de manera institucional con el Departamento de Computación hasta el año 2014, y a partir del 2015 con sus programas de Maestría y Doctorado en Ciencias en Ingeniería y Tecnologías Computacionales.

### **Estructura Orgánica General del CINVESTAV**

La Estructura Orgánica General del CINVESTAV representa cada una de las subunidades que conforman a la organización y podemos dar cuenta de algunas variables organizativas como una alta formalización y centralización, lo que implica una mayor complejidad en cuanto al control y la coordinación entre tecnología y sus servidores.

Se puede observar primeramente a la *Dirección General*, la cual se encuentra en ápice estratégico de la organización el cual tiene como función principal lograr que la organización cumpla efectivamente con su misión y que satisfaga los intereses

de las personas que controlan o tienen algún poder sobre la organización (Mintzberg, 1999), y es ahí en donde se toman la mayor parte de las decisiones relativas a el funcionamiento del CINVESTAV, se encarga formular planes, estrategias y programas que permitan alcanzar el objetivo organizacional.

Posteriormente encontramos la línea media que dirige el buen funcionamiento del CINVESTAV, encontramos la *Dirección de cada una de las nueve Unidades*, que se encuentran ubicadas en diversas partes del país y encargadas también de alcanzar los objetivos organizacionales para las que fueron creadas. Cada una de ellas fue diseñada de acuerdo a necesidades locales, en donde pudieran a través de la investigación dar solución a los problemas productivos de la región. Sin embargo, aunque cada una de estas Unidades cuenta con cierta autonomía respecto a la toma de decisiones y tiene presupuesto propio, existen otro tipo de decisiones que solo pueden ser tomadas desde la Dirección General. Esta línea media es aquella línea de autoridad que une y logra la coordinación entre el ápice estratégico y el núcleo de operaciones (Mintzberg, 1999), es decir, se logra la coordinación entre aquellos que tienen injerencia en la toma de decisiones sobre la totalidad del CINVESTAV y aquellos que llevan a cabo las tareas o actividades que permiten cumplir con la misión del centro.

También se puede apreciar que conjuntamente a las nueve Unidades y la Dirección General trabajan tres *Secretarías*: la *Académica* encargada de regular, coordinar y reglamentar, los programas académicos y proyectos de investigación, la *Administrativa* encargada de salvaguardar los bienes institucionales, los datos contenidos en el registro de las operaciones presupuestales y contables, así como

llevar una correcta administración de los recursos financieros, humanos y materiales de la entidad. Y la *de Planeación* encargada de la formulación de la política de desarrollo institucional en materia de ciencia y tecnología, investigación y desarrollo educativo y su concreción en programas; además de dirigir y coordinar las actividades de planeación, vinculación y compatibilización.

Aunado a estas Secretarías, cuentan dentro de su estructura con un *Titular de la Unidad de Transparencia*, un *Órgano Interno de Control* que depende de la Secretaría de la Función Pública y este titular funge como enlace entre la Institución, el Gobierno y la Sociedad para dar fe de la legalidad y el buen funcionamiento de la organización y de los recursos que a ella se destinan y Una *Subdirección de Asuntos Jurídicos* quien se encarga de dos *Departamentos*, el *de Propiedad Intelectual* y el *de Relaciones Laborales*.

Cada una de las sedes cuenta con una Subdirección de Unidad. Por su parte, la *Secretaría Académica* cuenta con 3 subdirecciones, la *Subdirección de Intercambio Académico* encargada de impulsar y difundir las acciones de cooperación e intercambio científico, tecnológico, académico y cultural entre el CINVESTAV y la comunidad científica y tecnológica, instituciones de educación superior, sectores público, social y privado y ámbitos nacional e internacional, en esta Subdirección se encuentra contemplado el *Departamento de Difusión* y el *Departamento de Enlace Institucional*; la *Subdirección de Investigación* encargada de la concertación y definición de los proyectos de investigación y el establecimiento de acciones tendientes a mantener y mejorar la calidad de la investigación, en la que se encuentran contemplados el *Departamento de Asuntos del Personal Académico* y

el *Departamento de Proyectos de Investigación* y la Subdirección de Posgrado, en donde se encuentran los *Departamentos de Becas y Estímulos* y de *Servicios Escolares*.

Por otro lado, *La Secretaría Administrativa* tiene a su cargo cuatro Subdirecciones, entre las que se encuentran la *Subdirección de Recursos Financieros* encargada de la eficiente administración y transparente aplicación de los recursos financieros de la entidad y promover la eficiencia y eficacia del control de gestión, en ella se encuentran contemplados los *Departamentos de Contabilidad, de Ejercicio y Control Presupuestal, de Fideicomisos y Fondos Alternos* y de *Tesorería y Caja*. La *Subdirección de Recursos Humanos* encargada de establecer las directrices llevar un buen sistema de administración y desarrollo del personal del Centro, otorgar seguridad de los derechos para los trabajadores y su desarrollo, y un ejercicio honesto y eficiente de sus funciones, además se encuentra conformada por los *Departamentos de Administración de Sueldos, de Jardín Infantil* y de *Servicios al Personal*. La *Subdirección de Recursos Materiales* encargada de salvaguardar los bienes institucionales y otorgar la debida transparencia en el manejo y custodia de las existencias y se encarga de los de los *Departamentos de Adquisiciones* y de *Almacén e Inventarios*. La *Subdirección de Servicios y Mantenimiento* encargada de proporcionar oportuna y eficientemente, los servicios que requiera el Centro en materia de comunicaciones, transporte, correspondencia, archivo, intendencia, vigilancia, mensajería y el suministro de mantenimiento preventivo y correctivo y dirige los *Departamentos de Mantenimiento* y de *Servicios Generales*.



Y finalmente la *Secretaría de Planeación* conformada por la *Subdirección de Planeación*, quien se encarga de proponer a la Secretaría de Planeación las acciones para la formulación de la política de desarrollo institucional en materia de ciencia y tecnología, investigación y desarrollo educativo y su concreción en programas y tiene a su cargo los *Departamentos de Desarrollo Institucional, de Evaluación e Información y de Programación Presupuestal*. La *Subdirección de Vinculación Tecnológica* se encarga de promover la apertura de foros y espacios de divulgación de proyectos, cuidando que no se lesionen los derechos de propiedad industrial e intelectual y las reglas de confidencialidad que se establezcan, por la transferencia de estos recursos y a cargo se encuentra el *Departamento de Transferencia y Comercialización*. Y por último la *Coordinación General de Servicios de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones*.

Cada una de estas subunidades nos permiten observar las relaciones y dependencias que hay entre ellas, y la estructura jerárquica que representa al CINVESTAV en su conjunto. Podemos así observar que cada una de sus áreas está definida por funciones particulares pero que en conjunto permiten al CINVESTAV lograr sus objetivos tanto particulares como generales.

### **Oferta Educativa**

La oferta educativa del CINVESTAV cuenta con 63 programas de posgrado de los cuales 31 son maestrías y 32 pertenecen a doctorado, de ellos 28 son catalogados por CONACYT como de Competencia Internacional, 22 se consideran

Consolidados, 5 en Desarrollo y 8 más de reciente creación que se agrupan en cuatro áreas representativas y 28 departamentos de investigación distribuidos a lo largo de las nueve Unidades, en donde se llevan a cabo llevan a cabo aproximadamente 583 investigaciones.

En el **Cuadro 3** podemos apreciar el desglose de las cuatro áreas de posgrado que maneja el CINVESTAV, además de mostrar cuales son los departamentos de investigación que las integran, así como el número aproximado de investigaciones que se realizan por cada área.

<b>Cuadro 3 Áreas, departamentos e investigaciones.</b>			
<b>CIENCIAS EXACTAS</b>	<b>BIOLOGÍA Y MEDICINA</b>	<b>INGENIERÍA</b>	<b>CIENCIAS SOCIALES</b>
<b>(117 investigaciones)</b>	<b>(201 investigaciones)</b>	<b>(197 investigaciones)</b>	<b>(68 investigaciones)</b>
Matemáticas	Fisiología	Ciencia de Materiales	Investigación en Educación
Física	Bioquímica	Ingeniería Electrónica	Matemáticas Educativas
Química	Biología Molecular	Control Automático	Educación de las Ciencias
	Biomedicina	Tecnologías de la Información	Ecología Humana
	Genética	Telecomunicaciones	Metodología de la Ciencia
	Biotecnología	Mecatrónica	

	Genómica	Robótica	
	Terapia Génica		
	Patología		
	Farmacología		
	Toxicología		
	Biología Marina		

Fuente: Conócenos, Centro de Investigación y Estudios Avanzados del I.P.N., Visto en

<http://www.cinvestav.mx/Conocenos.aspx>

Los estudiantes que ingresan a algún programa de posgrado en cualquier Unidad cuentan con el apoyo económico del CONACYT ya que la totalidad de sus posgrados se encuentran registrados en el Programa Nacional de Posgrados. Sin embargo, existen otro tipo de soportes económicos para los alumnos, como son los *Apoyos CINVESTAV*, los cuales son otorgados por el Programa Nacional de Becas y se aplican para efectos de estancias de investigación, congresos, obtención de grado o bien propedéuticos.

### **Premios y distinciones**

El CINVESTAV a lo largo de su trayectoria ha contado con algunos premios y distinciones que lo posicionan en una de las mejores instituciones nacionales e internacionales a nivel posgrado, los cuales se muestran a continuación:

- Premio SEP- ANUIES 2010 (mejor Centro Público de Investigación Científica en el país)
- 37 premios de la Academia Mexicana de la Ciencia
- 31 premios Weizmann- AMC
- 27 premios Nacionales de Artes y Ciencias
- 18 premios Rosenkranz Laboratorios Roche México
- 14 premios Lola e Igo Flisser-Puis-UNAM
- 9 premios TWAS.
- 8 premios Luis Elizondo-ITESM
- 7 miembros del Colegio Nacional
- 2 premios Orden Nacional del Mérito en Grado de Caballero- Francia
- Premio Príncipe de Asturias
- Palmas de la Academia Francesa
- Miembro de la Academia Nacional de Ciencias de Estados Unidos
- Embajador por una Cultura de Paz-UNESCO
- Premio Internacional UNESCO – Guinea Ecuatorial de investigación en Ciencias de la Vida.

Lo que posiciona al Centro de Investigación como uno de los principales Centros de Investigación a nivel Internacional ya que cada uno de los premios y distinciones obtenidos denotan el gran compromiso social que tiene la organización y la destacada trayectoria académica que hasta la fecha ha tenido. Todo esto gracias a los más de 600 investigadores con los que cuenta y su ponderada preparación, pues dentro de la planta de Investigadores el 99% de ellos aproximadamente cuenta con

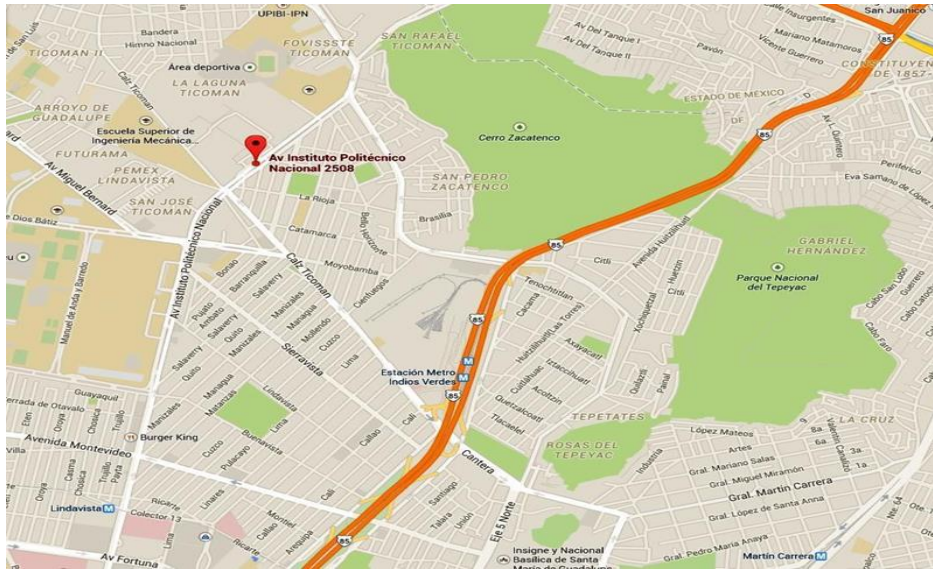
el grado de Doctor y de ellos el 92% es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (<http://www.cinvestav.mx/Conocenos.aspx>)

## **1.2 El CINVESTAV, Unidad Zacatenco.**

Como ya se mencionó anteriormente, la Unidad Zacatenco fue la primer Unidad creada a partir del decreto presidencial del Lic. José López Portillo con la convicción de preparar especialistas e investigadores de posgrado que coadyuvaran al desarrollo de la cultura y la mejora de la calidad de la educación científica y tecnológica del país.

El CINVESTAV, Unidad Zacatenco, se encuentra ubicado en Av. Instituto Politécnico Nacional 2508 Col. San Pedro Zacatenco y sus inmediaciones se encuentran ubicadas en la Alcaldía Gustavo A. Madero en la Ciudad de México como puede observarse en la figura 1.1; esta Unidad se encuentra en cercanía con las estaciones del Metro Indios Verdes (línea 3), La Raza (líneas 3 y 5) y Lindavista (línea 6), o bien, es posible llegar por avenida Insurgentes y Ticomán o por Eje Central (Av. 100 metros) y avenida IPN.

**FIGURA 1 – Mapa de las inmediaciones del CINVESTAV**



**FIGURA 2 – Centro de Investigación y Estudios Avanzados del I.P.N.**



**Estructura orgánica del CINVESTAV, Unidad Zacatenco.**

Las estructuras organizacionales son muy variadas y complejas, algunas más que otras. No obstante, proporcionar una estructura de responsabilidades, por un lado, y por el otro ofrecer mecanismos para vincular y coordinar los elementos organizacionales en un todo coherente, pueden ofrecer los vínculos de información vertical y horizontal necesaria para el manejo eficiente y eficaz de la organización y de esta manera orientarse hacia una organización tradicional diseñada principalmente para la eficiencia, con énfasis en los vínculos verticales, o hacia una organización contemporánea diseñada para el aprendizaje y la adaptación

Las partes que conforman su estructura orgánica derivan de la estructura general del CINVESTAV, ya que esta es la Unidad Central en donde se llevan a cabo las principales actividades y funciones de las Secretarías y la Dirección General. Una forma de ejemplificar una estructura organizacional puede ser el organigrama, sin embargo, no siempre es posible plasmar todo lo que una organización representa en ellos, sobre todo si se trata de organizaciones complejas, aunque no por ello deja de ser una herramienta útil en el análisis de las organizaciones. El objetivo del organigrama es fomentar y dirigir a los empleados hacia actividades y comunicaciones que permitan a la organización alcanzar sus metas y además permite ofrecer a la organización una estructura (Daft, 2011:127).

Su estructura es piramidal y burocrática, piramidal porque se encuentra encabezada por la Dirección general a cargo del Dr. José Mustre de León, el cual es la máxima autoridad en toda la estructura del CINVESTAV. Esta Dirección General, se apoya directamente de tres Secretarías, como ya se mencionó anteriormente, la Administrativa a cargo del Lic. Jesús Corona Uribe, la de Planeación a cargo del Dr.

José Luis Leyva Montiel y la Académica a cargo del Dr. Gerardo Antonio Herrera Corral.

Seguido de estas secretarías y siguiendo la escala jerárquica encontramos a cada uno de los jefes de departamento que coadyuvan con las autoridades y con los alumnos e investigadores al cumplimiento de los objetivos y los fines tanto individuales y grupales como organizacionales y sociales. Esto puede verse mejor reflejado en los **anexos 1 y 2** en donde se pueden apreciar mejor cada una de las partes fundamentales que conforman la estructura del CINVESTAV.

## **El área de Ciencias Naturales y Exactas**

### **Departamento de Física**

El Departamento de Física fue uno de los 5 departamentos con los que inicio actividades el CINVESTAV en el momento de su creación en 1961 y se encuentra desde sus inicios en la Unidad Zacatenco.

El actual jefe de departamento es el Dr. Máximo López López, en la Coordinación Académica se encuentra el Dr. Agustín Conde Gallardo, en la Coordinación de Admisión está a cargo del Dr. José Miguel Méndez Alcaraz, en la Coordinación Técnica el Dr. Ricardo López Fernández y en Coordinación de Coloquio se encuentra a cargo el Dr. Jaime Santoyo Salazar.

Existen 5 grupos de investigación en el departamento, los cuales se mencionan a continuación:



- Altas energías
- Física estadística
- Estado Solido
- Geometría y gravitación
- Gravitación y Física Matemática

Cuenta con 49 profesores investigadores Cinvestav 1, 2 y 3 de Tiempo completo de los cuales 48 son hombres y 1 mujer, y 6 mujeres más que pertenecen a Catedra Conacyt<sup>4</sup>. Más del 90% de sus profesores-investigadores cuenta con el título de Doctor.

### **Departamento de Química**

El Departamento de Química fue creado en 1965 y se encuentra -al igual que el departamento de Física- desde sus inicios en la Unidad Zacatenco. En la actualidad, está conformado por aproximadamente 19 investigadores, 42 estudiantes de doctorado, 26 auxiliares de investigación y 17 trabajadores de apoyo técnico y administrativo.

El actual jefe de Departamento es el Dr. Alberto Vela Amieva y en la Coordinación Académica se encuentra la Dra. María de Jesús Rosales Hoz, quienes trabajan conjuntamente para que el Departamento funcione de manera eficiente. En cuestión

---

<sup>4</sup> Las cátedras CONACYT son plazas de servidores públicos de carácter académico y que forman parte de la plantilla de servicios profesionales de CONACYT. La convocatoria a estas plazas está dirigida a jóvenes investigadores con doctorado, equivalente o posdoctorado y son comisionadas a instituciones que resulten beneficiadas en términos de la convocatoria vigente. Tienen su origen en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) (2013-2018), dentro del rubro “México con educación de calidad”. Visto en <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/desarrollo-cientifico/catedrasconacyt> el 23-agosto-17

de recursos para el desarrollo de proyectos de investigación este Departamento cuenta con financiamiento de la Institución y de otras agencias externas, sin embargo, cada investigador es responsable de buscar fondos adicionales para trabajar en el laboratorio.

En el área de servicios bibliográficos especializados, el departamento mantiene una suscripción a 171 revistas científicas periódicas y cuenta con un acervo en libros especializados de alrededor de 4700 títulos.

### **Departamento de Matemáticas**

Uno de los Departamentos con mayor producción académica en el país. Su programa de doctorado se caracteriza por ser uno de los mejores en Latinoamérica y el único con nivel internacional en el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad de CONACYT.

Actualmente cuenta con aproximadamente 28 profesores, distribuidos en la Ciudad de México y Querétaro y sus trabajos son publicados en revistas a nivel Internacional. Cuatro de sus egresados han sido distinguidos con el premio Weizmann de la Academia Mexicana de Ciencias a las mejores tesis doctorales en las áreas de Ciencias Exactas.

Además, el 30% de sus investigadores son Nivel III del SNI (Sistema Nacional de Investigadores) y un 50% de la planta académica son miembros regulares de la Academia Mexicana de Ciencias (AMC).

Ahora bien, una vez que se revisó como funciona y como está estructurado el CINVESTAV a partir de la recolección de datos sobre sus antecedentes y como se encuentra hoy en día constituido, es importante conocer la situación de las mujeres en las ciencias y como estas han ido incursionando poco a poco en estos espacios que por mucho tiempo les fueron negados o bien limitados.

### **1.3 La identidad de género de una Investigadora del CINVESTAV**

#### **1.3.1 Mujeres en la Ciencia**

La presencia de las mujeres en la educación superior tiene sus inicios hasta la segunda mitad del s. XIX aproximadamente. Poco a poco, comenzaron a abrirse paso en espacios que durante mucho tiempo les limitaron el acceso. En México, durante el Porfiriato, por ejemplo, predominaba la idea de que la mujer sólo era capaz de realizar papeles afines a los que realizaba en el hogar por lo que existían instituciones dedicadas especialmente a la educación de niñas y otras para niños contando con planes de estudio totalmente diferentes (Córdova, 2005)

Esta situación, como lo revisamos anteriormente, tiene mucho que ver con el rol de la mujer en sociedad, pues se creía que su lugar era el salvaguardar los valores de la familia, eran preparadas desde la niñez para atender a su futuro marido, realizar las tareas del hogar y estar pendientes del cuidado de los hijos, su lugar siempre estuvo reducido al ámbito privado, siempre subrogadas y subordinadas al hombre. Aunado a ello se tenía la ideología de que ellas no tenían la capacidad de realizar

ciertas actividades por lo que, si en algún momento decidían estudiar, las únicas actividades en las que se podían formar eran algunos oficios o áreas que tuvieran alguna relación con las labores del hogar y el cuidado (enfermeras, maestras).

Con la creación de la Universidad Nacional Autónoma de México, se facultó a las mujeres para poder ingresar a las escuelas de educación superior. Pocas mujeres fueron las que se atrevieron a romper con los estereotipos que la sociedad prescribe sobre lo que es correcto o no para cada sexo. Aquellas que intentaron realizar estudios profesionales identificados como actividades masculinas fueron duramente criticadas por mujeres. A pesar de eso, algunas mujeres decidieron ser médicas, abogadas o dentistas (Córdova, 2005)

Pero si esto sucedió en el terreno de la medicina y lo legal, el papel de la mujer y su desarrollo en áreas como las ciencias naturales y exactas ha sido un tema mucho más controversial y marginado, debido a que por años este tipo de carreras a nivel superior han sido ocupadas por los varones, sobre todo en la cultura occidental, ya que ha prevalecido la idea de que este tipo de actividades están hechas para los hombres y solo ellos son capaces de desarrollarlas.

Podemos hablar de una incorporación de las mujeres a dichas áreas en México, hasta los años 60, año en que surgieron las primeras graduadas en Física y Matemáticas en nuestro país (Guevara y García, 2010). Sin embargo, en la actualidad, las mujeres se han ido abriendo paso no solo en las Universidades del país, sino también en el mundo dentro de laboratorios y los centros de investigación

ya sea estudiando o bien laborando y participando activamente en actividades ligadas a la producción y difusión del conocimiento científico.

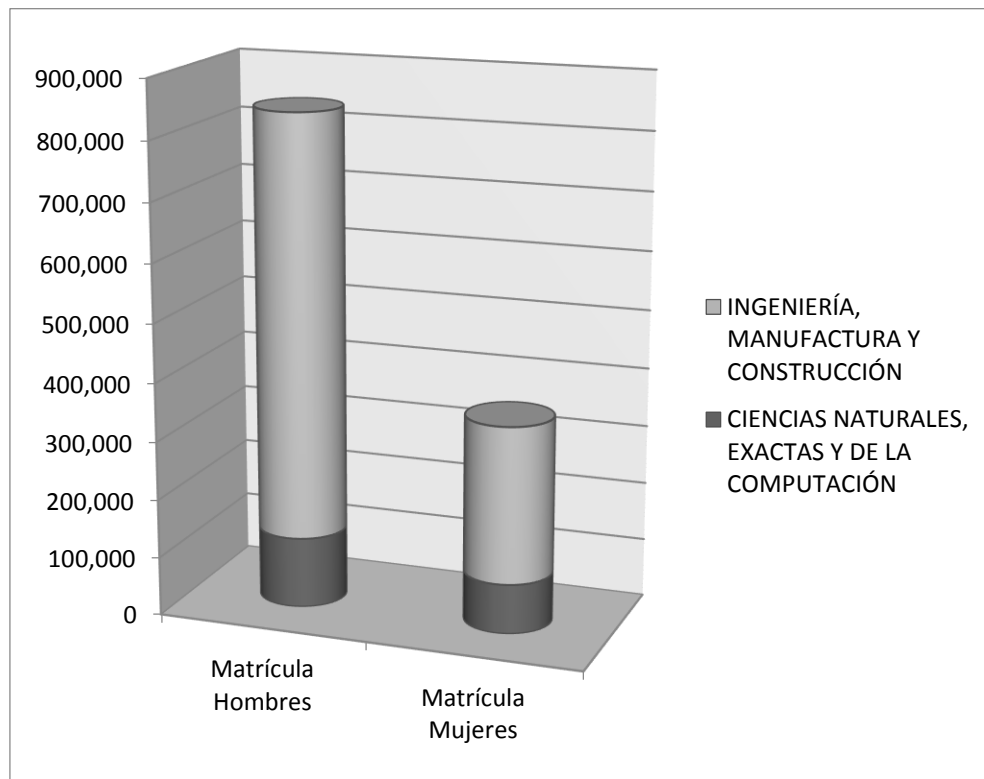
Hoy, la situación de las mujeres es distinta, viven otras condiciones políticas, sociales y familiares que les abren nuevas posibilidades. Por un lado, se ha modificado bastante el pensamiento de que la escuela no es para las mujeres y muchas familias apoyan la educación superior de sus hijas, tan es así que su presencia en las universidades se ha ampliado y tienen la alternativa de ingresar a nuevos campos de conocimiento, incluso la posibilidad de integrarse desde la licenciatura a carreras que se encuentran directamente insertadas en el ámbito científico (Guevara y García, 2010).

Verenise Sánchez Correa a través de la Agencia Informativa Conacyt (2015) menciona al respecto, que en las últimas décadas se ha registrado una mayor participación femenina en diversas disciplinas científicas entre ellas la física, las matemáticas e ingenierías, que como ya mencionamos, tradicionalmente habían sido estudiadas por hombres según informes de Rosaura Ruiz Gutiérrez, directora de la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), y quien en el periodo de 2008 a 2010 realizó actividades como presidenta de la Academia Mexicana de Ciencias (AMC), colocándose así como la primera mujer en ocupar ese cargo.

Según datos de la ANUIES (2014-2015) a nivel federal solo 84,606 mujeres han tenido presencia en áreas como las Ciencias naturales, exactas y de la computación de un total de 204, 975 matriculados y en áreas como la ingeniería, manufactura y

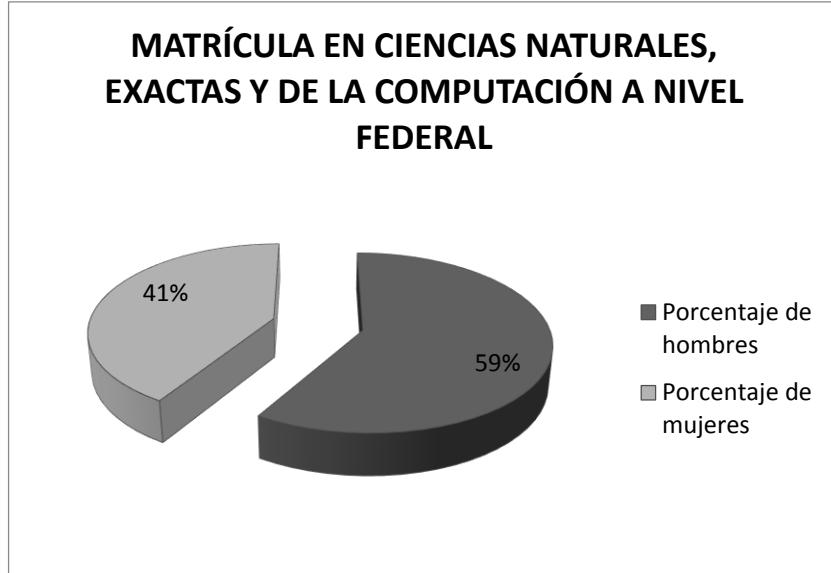
construcción ha sido aún más baja con 267,755 mujeres de un total 987,317 matriculados.

**GRAFICO 1:** Presencia de la mujer a nivel Nacional en áreas de Ciencias naturales, exactas y de la computación e ingeniería manufactura y construcción



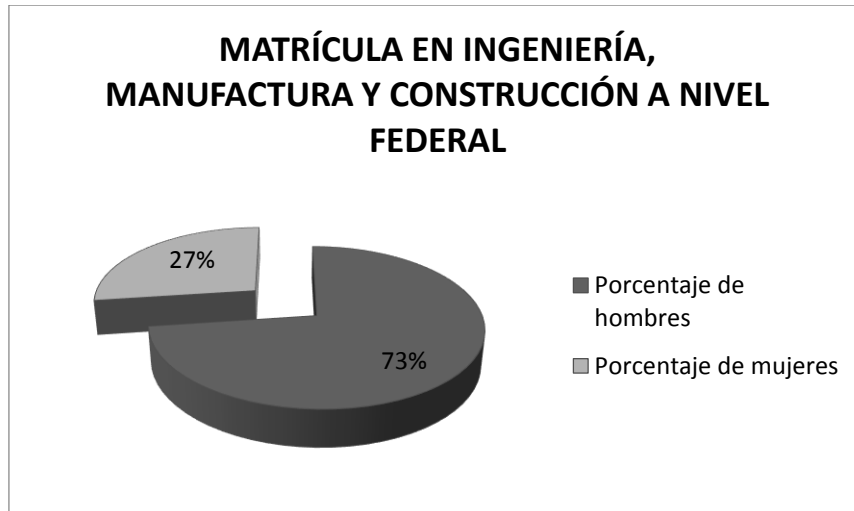
Fuente: Gráfica de elaboración propia a partir de los datos presentados por la ANUIES. Anuario estadístico de licenciatura 2014-2015.

**GRAFICO 2:** Matrícula en ciencias naturales, exactas y de la computación a nivel federal.



Fuente: Gráfica de elaboración propia a partir de los datos presentados por la ANUIES. Anuario estadístico de licenciatura 2014-2015.

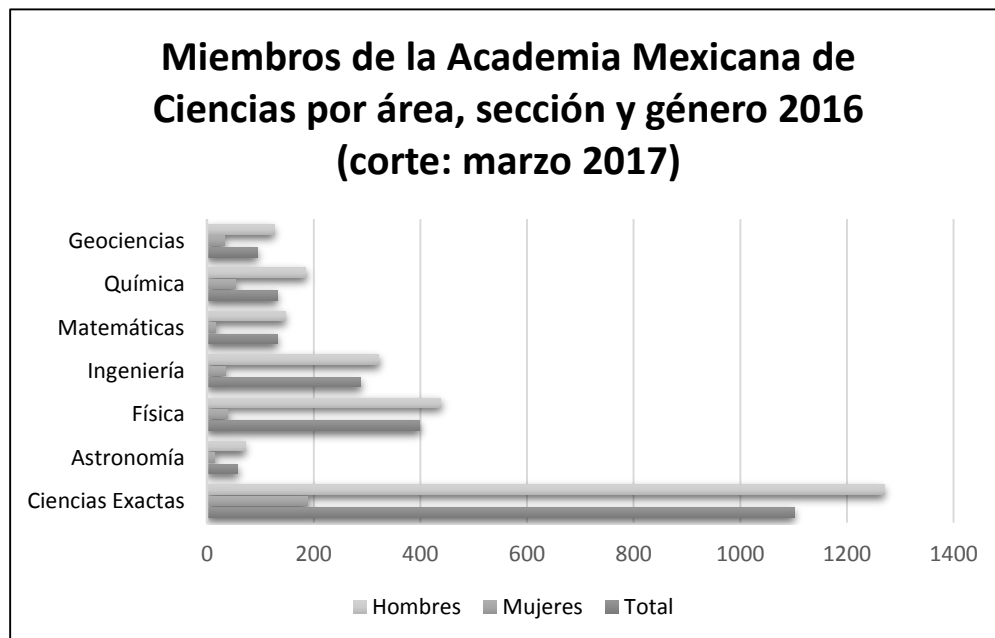
**GRAFICO 3:** Matrícula en ingeniería, manufactura y construcción a nivel federal.



Fuente: Gráfica de elaboración propia a partir de los datos presentados por la ANUIES. Anuario estadístico de licenciatura 2014-2015.

Otras Instituciones como la Academia Mexicana de las Ciencias también nos permite observar estas mismas diferencias en cuanto a participación femenina y masculina respecto a sus miembros en áreas de Ciencias Naturales y exactas, siendo así que de 1101 miembros solo 189 registros son de mujeres, 14 pertenecen a Astronomía de un total de 72 miembros, en Física son 39 mujeres de un total de 438 miembros, Ingeniería 34 de un total de 322, Matemáticas 16 de 147 miembros, Química 54 de 185 registros y Geociencias 32 mujeres de un total de 126 miembros. Todo esto contabilizado a marzo de 2017.

**GRAFICO 4:** Miembros de la academia Mexicana de Ciencias por área, sección y género 2016 (corte: marzo 2017)



Fuente: AMC. Academia Mexicana de las Ciencias (marzo de 2017).



Estos datos muestran que, en la actualidad, si bien existe un discurso institucional de género, en el cual la participación de la mujer está a la par de la del hombre, seguimos viviendo en una sociedad androcéntrica, en la cual sigue habiendo desigualdad, en donde la participación femenina se sigue viendo limitada, como en el caso de la educación y en especial en las áreas de ciencias exactas e ingenierías.

Una vez expuesto lo anterior, daremos inicio al análisis del discurso de Guadalupe a partir de lo expuesto en su narración. Como se mencionó anteriormente la historia de Guadalupe tuvo que ser pausada debido a los tiempos de entrega que requiere el posgrado.

Solo se eligió una historia de vida debido a que en el área de Ciencias Naturales y Exactas solo hay registradas dos mujeres como parte de su plantilla académica laboral y con la otra mujer no se tuvo comunicación, por lo que se eligió a Guadalupe como representativa de las mujeres en las ciencias y en el CINVESTAV.

En el primer acercamiento que se tuvo con Guadalupe, se le explico cómo trascendería la entrevista y lo que se buscaba obtener a partir de su narración. Se le planteo a grandes rasgos que lo que se buscaba encontrar a través de su discurso era si existían indicios de una resignificación en su identidad de género a partir de su ingreso en el CINVESTAV y durante su estancia laboral.

Se le explico además qué estábamos entendiendo por identidad de género y a que nos referíamos con una resignificación. Posteriormente ella accedió a darnos información y también permitió que su voz fuera grabada y durante las entrevistas

se mostró amable y accesible. Únicamente pidió que su nombre verdadero no apareciera en la tesis, por lo cual escogió y eligió libremente llamarse Guadalupe.

Como ya mencioné, cada una de las entrevistas fueron grabadas y posteriormente transcritas para poder ser analizadas. Se resumió la narración de su historia de vida con el afán de que fuera más comprensible la información y que el lector pueda conocer a Guadalupe (de dónde viene, quién es, quién es su familia, qué hacen, a qué se dedican), pero siempre respetando la construcción que ella hace sobre su relato y rescatando sus palabras.

En la descripción de este caso de estudio, además de rescatar el discurso de Guadalupe, también se intercalan algunas explicaciones nuestras para hacer más inteligible la lectura y con el afán de que el lector pueda distinguir en que momento habla Guadalupe, colocamos su discurso entre comillas y en letra cursiva para que sea más fácil la comprensión.

En primer lugar, se pretende hacer un recorrido histórico sobre la vida de Guadalupe, quien es investigadora de tiempo completo del CINVESTAV categoría 3 "C" y ha sido parte de esta organización desde hace 28 años, pertenece al SNI nivel II, madre de dos hijos y está casada y posteriormente, a través de su relato, pretende reconstruir a la organización en la que labora desde el año de 1991 para conocer si el CINVESTAV mantiene o modifica la identidad de género de sus investigadoras a partir de la interacción entre sus actores.

Ahora toca el turno de cederle la voz a Guadalupe para que nos relate su vida, aunque aún tenga mucho que decir y expresar y finalmente se darán las conclusiones a las que se llegó una vez realizada esta investigación.

### **1.3.2 Caso: Guadalupe**

Guadalupe tiene 58 años, de sexo femenino, es una mujer casada con dos hijos y su grado máximo de estudios es Posdoctorado y a la fecha es profesora-investigadora del área de Ciencias Naturales y Exactas del CINVESTAV con categoría 3C desde abril de 2003.

Guadalupe cuenta que su abuelo paterno fue administrador de una hacienda, *“murió cuando mi padre tendría alrededor de 10 años”*, por lo que su abuela paterna emigró con su familia a la Ciudad de Puebla en donde rento una casa; *“tuvo una casa de huéspedes, y ya de eso pudo pues sacar adelante a sus hijos que eran como siete creo”*.

Su padre era originario de Huamantla Tlaxcala, y debido a las labores que el abuelo de Guadalupe realizaba en la hacienda, conocía el trabajo del campo por lo que estuvo trabajando como vaquero en algunas granjas ahí en la ciudad de Puebla, *“me parece que terminó la primaria nada más y bueno empezó a tener varios empleos, en alguno de ellos y en algún momento conoció a mi mamá, ella era maestra de primaria”*.

Su mamá, originaria de Izúcar de Matamoros, Puebla, fue una mujer con estudios profesionales de docencia. Estudió en la Escuela Normal para Maestros, *“había estudiado en unas escuelas normales, eran como una especie de internado para mujeres y ahí vivía, haciendo labores de limpieza y parece que también labores de granja y estudiaban paralelamente la escuela normal”*. Al finalizar sus estudios, se fue un tiempo a trabajar a Atlixco en el Estado de Puebla, esto debido a que quería estar cerca de su mamá (abuela de Guadalupe) y de su lugar de origen. *“Y bueno me parece que cuando estuvo en Atlixco ya fue donde conoció a mi padre”*.

Así inició la relación de sus padres y comenzaron a vivir juntos. Su padre trabajó en diferentes empleos a pesar de no tener estudios *“pues así era, en aquel entonces no se necesitaban muchos estudios para trabajar”*. Ya juntos, sus padres iniciaron un negocio, pusieron un expendio de alimento para animales de granja y en seguida subarrendaron una granja donde criaban gallinas, *“Yo ya vivía, tenía como tres o cuatro años”*.

Tiempo después su madre cambió su lugar de residencia y se fue a vivir a Izúcar de Matamoros en donde estuvieron entre dos y tres años. Ahí pusieron un expendio de huevos en el mercado, el cual estaba en conexión con la granja que tenían y para ese entonces ella ya había dejado de trabajar para dedicarse por completo al hogar y al negocio familiar, *“ella tenía el expendio de huevo en el mercado y yo empecé a ir al kínder ahí cerca, y, pues era así, una vida de pueblo ¡no!”*.

Guadalupe y su familia residieron en Puebla mucho tiempo y vivieron en diferentes lugares. En Izúcar rentaron una casa. Para ese entonces ella tenía un hermano tres

años mayor que ella, de quien menciona que tenía un retraso mental y luego de un tiempo nació su hermano menor, *“Fuimos tres hermanos... yo estuve en medio”*. *“Mi hermano mayor sufrió un retraso mental y en aquella época no era tan fácil llevarlos a un internado, entonces, lo tenían en la casa. Había una persona encargada del aseo y de vigilarlo y esa era nuestra vida”*.

Su hermano mayor tuvo una vida normal hasta la edad de cuatro años aproximadamente, *“incluso hablaba normal”*. Guadalupe menciona que a partir de ese momento él tuvo una regresión y lamentablemente ya no podía ser autosuficiente y hacer cosas tan triviales como comer solo, incluso menciona que dejó de hablar. *“Mi madre lo cuidaba o entre todos, pero no se puede decir que hubiera una relación con él”*, era como si tuvieran un bebé en casa, pero la diferencia es que un bebé por lo menos tiene reacciones de reconocimiento y su hermano no. *“Él tenía como 13 años y desarrolló un cáncer. Primero le tuvieron que amputar una pierna y después parece que se fue a los pulmones y murió al poco tiempo”*. Al final y después de algunas complicaciones falleció; *“murió a los quince años”*.

A diferencia de su hermano mayor, con el más pequeño si tuvo oportunidad de llevarse magníficamente bien, llevaban una muy buena relación y jugaban demasiado, *“tiene un carácter muy llevadero, no es una persona que se te enfrenta”*. Si en algún momento llegaban a discutir por alguna razón su mamá les dejaba claro que eran los dos únicos hermanos y que solo se tenían a ellos, palabras que Guadalupe entendió muy bien y procura llevarse de la mejor manera con él y no tener diferencias, *“él no es una persona difícil y eso ha facilitado las cosas”* y tan

agradable es su relación que ella siempre le menciona *“sí crees que puedo ayudarte, aquí estoy”*.

Tiempo después regresaron a radicar a la ciudad de Puebla y desconoce las razones que orillaron a sus padres a regresar. Su padre estuvo un año fuera, se fue a Estados Unidos y con el capital que juntó, compraron terreno en Puebla a su regreso para construir su casa. Ya de regreso el encontró un trabajo de inspector de carreteras en Caminos y Puentes, *“trabajaba en la carretera de Puebla, Esperanza, Ciudad Serdán, por esa zona y en algún momento le ofrecieron del mismo Caminos y Puentes, irse a Mazatlán a un Ferry que va de Mazatlán - La Paz”*.

Su padre aceptó el empleo en Mazatlán como superintendente del Ferry y ahí permanecieron aproximadamente dos años. Ahí falleció su hermano *“cuando ya estábamos en Mazatlán en 1970, murió mi hermano el mayor”*, hasta que, por motivo de cambios políticos suscitados en la empresa, fue enviado a Tijuana y allá estuvieron aproximadamente un año *“y después lo volvieron a trasladar a la inspección de caminos como había empezado (sonríe)”*. Entonces volvieron a Puebla y ahí estuvieron siete años, hasta que sus padres se separaron *“como en el 76, porque yo estaba en la preparatoria o iba a entrar a la carrera, algo así... yo tenía ya 17 años y mi hermano tenía 13”*.

Guadalupe considera que su familia no fue muy estable ni solvente económicamente, *“mi padre tuvo otra familia simultáneamente. Tuvimos problemas económicos salvo en algunas etapas”*. Por lo que su madre tuvo que volver al trabajo poco antes de darse la separación *“había regresado a trabajar en una secundaria*

*dando clases*". Una amiga de juventud de su madre fue la que arreglo que la señora pudiera dar clases en una Telesecundaria en algún pueblo de Zacapoaxtla, *"ella iba y regresaba los fines de semana y para ese entonces yo estaba terminando la carrera"*.

Cuando sus padres se separaron, su padre se fue a vivir con la otra familia, sin embargo, nunca los dejo, *"mi padre no estaba, no éramos una familia integrada... él si nos quería y estaba ahí en las fechas importantes... no se puede decir que hayamos sido una familia abandonada, simplemente no lo teníamos de tiempo completo"*. Incluso él fue quién alentó a Guadalupe a estudiar y lo que ella necesitara de libros o algo así él era capaz de ir a conseguirlo a cualquier lugar. *"Con la familia de mi papá nunca tuvimos contacto. Supimos que existía, pero no tuvimos contacto"* Ni siquiera en el sepelio de su padre quien falleció en 1990. Al enterarse de la noticia, ella y su hermano fueron a despedir el cuerpo, pero sin mediar palabra con la otra familia.

Tres años después de la muerte de su padre, nuevamente la vida le arrebatava a alguien más, su mamá y solo quedaron ella y su hermano quien actualmente vive en Zacatecas, pero visita constantemente la ciudad de México por dos grandes razones, compartir tiempo con Guadalupe y porque es músico y mantiene relación con el Conservatorio.

Considera haber destacado siempre en la escuela y en todos los niveles (primaria, secundaria, preparatoria y universidad). Para 1976 ingresa a la Facultad de Ciencias

de la Universidad Autónoma de Puebla *“Ingresamos 60 alumnos y de esos 60 solo quedamos cinco, porque hubo un curso muy difícil de un profesor extranjero”*.

Cuando ella estudio la licenciatura, era tronco común los dos primeros años y los dos últimos había cuatro opciones. Se impartían las Licenciaturas en Electrónica, en Computación, en Matemáticas y en Física. Ingresó un total de 60 alumnos a estas Licenciaturas y solo sobrevivieron alrededor de 10 y de esos 10 algunos se fueron a Matemáticas, otros a Electrónica, otros a Física, pero con Guadalupe únicamente quedaron cinco, tres hombres y dos mujeres. Al parecer ninguno de los hombres hizo una carrera de investigador, pero en lo que respecta a las mujeres si son Investigadoras.

Acreditó adecuadamente sus materias durante los cuatro años y uno de sus compañeros le propuso en 1980 hacer plan para venir a estudiar al CINVESTAV *“era él y otro muchacho que no era de nuestra generación”*. Al final los tres entraron al curso propedéutico y posteriormente ella fue aceptada. Más tarde, acreditó la maestría y decidió aplicar para el Doctorado en donde nuevamente resulto aceptada. *“En la maestría yo era la única mujer y en el doctorado había como dos señoras mayores que yo; Ambas se graduaron antes que yo”*. De hecho, una de ellas fue la primera graduada del Departamento, se llama Rebeca Juárez y trabaja en el Poli y hace poco tiempo festejó 50 años de laborar para la escuela de Físico Matemáticas de esta misma institución.

Durante su estancia en el Doctorado y al no tener mucha carga académica más que el proyecto de investigación solicitó empleo en el Departamento de Matemáticas de



la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco pues “me interesa dar unas clases”. *“Trabajaba por horas; me tocaban abogados o gente de diseño y les daba Matemáticas, Álgebra o Cálculo”*. Metió su currículum y afortunadamente le llamaron para dar dos cursos *“trabajaba lunes, miércoles y viernes de siete a diez”*. Trabajo ahí un par de años y menciona que ahí estaba muy bien, pero renunció debido a que resultó embarazada y creía que ya era mucho relajo (doctorado, trabajo y embarazo)

Guadalupe se embarazó un año antes de finalizar sus estudios de Doctorado, ella contaba con beca CONACYT para Doctorado, pero solo era por tres años y en el mes de diciembre se terminaba. Dio a luz en el mes de noviembre y para el siguiente mes pudo hacerse un examen médico en el que constara que no estaba embarazada para poder solicitar otros seis meses de beca ante una instancia de la SEP llamada COSNET y me los dieron. *“Mi pareja y yo, nos casamos en ese año y de hecho ahora es mi esposo todavía”*. Para ese momento su marido contaba con beca ya que es dos años menor, motivo por lo cual no se vieron necesitados económicamente al nacer su primer bebé.

Menciona que mientras formó parte del estudiantado y aún como Investigadora del CINVESTAV jamás ha tenido conflictos con sus compañeros por su condición de mujer; *“De veras nunca tuve ningún problema, ni sentí que me hicieran menos, éramos compañeros así de igual a igual. Siempre el trato fue amable, de iguales. A veces se hacían grupitos y se iban a, pues a tomar... ahí sí, yo no le entraba, pero ya me conocían”*. Considera que había una relación de respeto y cordialidad para con ella y sin distinciones.

El siguiente año en el mes de septiembre le ofrecieron trabajo a Guadalupe en la Universidad Autónoma de Puebla en el Departamento de Matemáticas y empezó a trabajar aun sin obtener el título, *“hago relatividad general y tiene mucho que ver con las matemáticas por lo que se puede decir que hago física matemática”*.

Posteriormente, en el mes de diciembre de 1986 se graduó y obtuvo el grado de Doctora, *“nuestro plan era que mi esposo acabara el doctorado e irnos a radicar a Puebla. Él terminó dos años después”*.

Sin embargo, su estancia como profesora de la Universidad Autónoma de Puebla no fue muy grata, al contrario, no sentía motivación debido al ambiente que existía, *“no estaba muy a gusto porque nuestro jefe no era un investigador y, por ejemplo, si le decías voy a un Congreso decía que uno se iba a pasear. Ahí no creo que fuera algo de que yo era mujer, sino que simplemente esa era su mentalidad y no había buen ambiente ahí, pero no era nada de género, era una cosa académica, no había estímulo a investigar; era una estructura vieja no de Universidad donde hay que dar cursos a la gente de licenciatura. Por lo que ella considera que “Preparar a gente de licenciatura es bueno y bonito. Si tú no haces investigación y te dedicas a la didáctica creo que no es tiempo perdido, pero yo no veía entusiasmo”*.

Tiempo después, en el año de 1988 su marido termino su Doctorado y tenía pensado buscar una plaza de docente en Puebla, sin embargo, por cuestiones de sindicato solo obtuvieron largas y al no ver claro después de meses decidió buscar en otros espacios. Afortunadamente coincidió que en el CINVESTAV abrieron plazas (cosa que no es muy común, pues solo se abren en ciertas épocas o cada

sexenio), y él tenía posibilidades de ser contratado por lo que tomaron la decisión de venir a radicar al D.F. *“A ti que te contraten en el CINVESTAV, yo tengo muchas posibilidades de trabajar en la UAM (le dije)”*.

Sin embargo, la suerte les sonrió, pues no solo contrataron al esposo de Guadalupe, también a ella y fue así como ingresaron ambos en 1989. Fueron contratados ella y su marido como técnicos, pero había una condición ya que existía una regla (no escrita, pero si acatada) de que todos los profesores deberían tener Posdoctorado; *“Ustedes se van a hacer el posdoctorado y a su regreso se evalúa lo que hicieron. No es automático, se hace una evaluación y tienen la posibilidad de entrar como profesores”*.

Así fue como ambos emprendieron un camino que a la larga les traería mayores satisfacciones. Comenzaron a buscar posibles lugares donde podían realizar su posdoctorado. Sin embargo, en aquel entonces no era tan fácil esa búsqueda. Hoy en día mandas un e-mail y te contestan a los dos días o si tienes suerte incluso el mismo día. En ese entonces había que enviar cartas por correspondencia. Realizaron su búsqueda intentando que las Instituciones a las que ambos irían quedaran relativamente cerca para no deshacer a la familia. *“A mí me contestó un profesor de España que trabaja en Bilbao y me contestó otro de Valencia, pero ese me decía que no tenían recursos para apoyarme, así que decidimos que me fuera a Bilbao ya que él consiguió algo en una Universidad en Valladolid y quedábamos cerca. Los fines de semana nos visitaba en Bilbao mi marido y así pasamos dos años”*.

A su regreso a la Ciudad de México, se realizaron los trámites, evaluaciones y gestiones necesarias para su contratación en el CINVESTAV y desde ahí ambos trabajan en el mismo Departamento. *“En el posdoctorado se evalúa si tú tienes la capacidad de integrarte a otro grupo que no sea tu grupo de Doctorado o de tu asesor del Doctorado y entonces te evalúan como si hubieras publicado con ese grupo nuevo al que fuiste. No fue un trabajo sobresaliente y notable, pero fue lo suficiente para que aprobáramos esa evaluación. De esos dos años, había dos trabajos míos publicados y dos en evaluación y eso fue lo que se tomó en cuenta y creo que un par de asistencias a Congresos donde tu das una plática corta generalmente y eso es lo que te evalúan”. “Y ya no hay mucho que contar más que el trabajo diario de tratar de compaginar el tiempo que los niños están en la escuela. Después tuvimos otro hijo en el 94”.*

*“Ahora que recuerdo que había que estudiar mucho y desvelarse para mí no era un sacrificio, yo lo hacía con gusto y lo mismo en la maestría. Sí es una maestría dura en nuestro Departamento, pero no tengo un mal recuerdo. Para mí, fue la mejor época de mi vida, porque tenía un ingreso que era la beca y hacia lo que a mí me gustaba”. “Para mí fue de las mejores épocas; después no me ha ido mal pero no es lo mismo la responsabilidad de los hijos, de la casa y del mismo trabajo. No es lo mismo ser estudiante que profesor, porque aumenta la responsabilidad. Aquí, en el CINVESTAV, siempre me ha gustado y hasta la fecha me gusta mucho mi carrera”.*

Considera que desde su ingreso no ha tenido problemas con sus compañeros ni rivalidades y que el ambiente de trabajo siempre le ha agradado. En general la

relación con sus compañeros ha sido amable, *“hay desacuerdos con algunos, pero, pues es que hay gente difícil ¿no?, y que por más que uno quiera llevarse bien con ellos...”* *“Yo no he estado en un ambiente con más mujeres, pero entre los hombres si hay, hay mucho de que, tú ya tienes este nivel y que yo no y que yo lo conseguí, a una edad menor que la que tú lo conseguiste y cosas así”*. También menciona que el Departamento creció mucho a partir de los años 90 pues en un principio oscilaban en su planta académica entre 15 y 20 profesores, mientras que en la actualidad rebasan los 50.

Como en todos los lugares, ella y su marido iniciaron desde abajo para poder emprender su carrera, *“cuando entras, eres joven y te dan una posición como en el ejército, de soldado raso (grados). Entras joven y tienes que entrarle a organizar cosas, a hacer cosas que ya los profesores más consolidados no hacen. Y así, tanto mi esposo como yo hicimos nuestra carrera”*.

Actualmente ella es Investigadora CINVESTAV 3 “C” y SNI II, y su marido CINVESTAV 3 “D” y SNI categoría III. *“Hay primero un número (uno, dos y tres...), en cada número hay subdivisiones, entonces, yo estoy en la categoría tres, pero ahí hay seis (A, B, C, D, E y F). Entonces, para que te den cada categoría te piden cierto número de artículos, para algunas, cierto número de graduados y para las categorías más altas criterios cualitativos, es decir, cuántas citas tienes a tus artículos, si te han invitado como ponente plenario en algún congreso y ya depende si es Nacional o Internacional”*.

*“Cuando ingresé al CINVESTAV, había una Investigadora. No siguió contratada porque creo que hubo una cosa política. Ella no produjo nada durante tres años ni un artículo. Lo medimos en artículos. Fue que no tuvo productividad, pero en el fondo, si tú lo ves, ahí hay gente que está en esa situación, pero no sale del Departamento. Hubo otra profesora americana que me parece que ya estaba jubilada en Estados Unidos y entonces se le contrato aquí. Trabajo aquí un año, pero a su esposo que estaba en Estados Unidos le dio cáncer y ella se regresó con él. Y así otra vez me quede sola. Luego hubo otra hace quince años. Se contrató a otra profesora que había sido alumna de un profesor fundador y destacado de nuestro Departamento. Ella proviene de una clase social alta, de esa gente que vive en Polanco, viajan a Europa, sabe varios idiomas y eso como que no la ayudo a adaptarse al Departamento donde la verdad es que la mayoría provenimos de orígenes humildes”. Y es así que, a la fecha, Guadalupe sigue siendo la única mujer en todo el departamento.*

Asegura sentirse muy bien siendo parte de la planta académica del CINVESTAV, *“no tenemos las mismas condiciones de primer mundo, pero también hay que ser conscientes del país en el que vivimos. Digamos, las limitantes no son sobre nuestra institución misma, nos las trasladan, pero la verdad es que estamos muy bien, yo digo. Porque tenemos acceso a revistas, tenemos descargas de docencia, tenemos todo. Ahora, la gente que lleva laboratorios y esto, pues si le pega mucho estas cuestiones de las devaluaciones porque si tenían un proyecto y con X cantidad iban a comprar X cosas, pues si les afecta mucho, pero no sé, yo no soy experimental “.*

De su marido nos cuenta que es originario de Textitlan Puebla. Donde su abuelo tenía un rancho grande. El papá de su marido se salió de su casa siendo un jovencito, motivo por el que su padre lo desheredó y le dejó la propiedad al hermano de este. Su suegro tampoco tenía estudios más allá de la primaria quizá porque también se salió muy joven de su casa. Sin embargo, trabajó en la Comisión Federal de Electricidad, gran parte de su vida y vivían en Ciudad Serdán. La mamá de su marido murió cuando él tenía cuatro años.

En los años 60 aproximadamente se suscitó una catástrofe en Ciudad Serdán, tembló y dejó daños de gran proporción, gran parte del pueblo quedó destruido, *“la casa en la que ellos estaban viviendo quedó cuarteada y tenían que dormir en el patio. Eran tres hermanos, entonces su papá de mi marido le dijo al mayor 'mira, consíguete un transporte y te vas con tus hermanos, con tu abuela a Textitlan', porque él andaba apoyando a toda la gente y no podía atenderlos y así fue como llegaron los tres al Distrito Federal, a la casa de su abuela”*.

*“Entonces llegaron a la casa de la abuela de mi marido. Era una casa grandísima, no había problema de que estuvieran. Y ahí él acabó la secundaria, hizo la preparatoria y ya después se fue a Puebla a hacer sus estudios de licenciatura. Después ya vino aquí a CINVESTAV y pues aquí nos conocimos”*.

Dice que él es un hombre comprensivo y que jamás han tenido problemas por el hecho de que ella trabaje, *“me tiene confianza y es muy tranquilo (risa) y bueno, además después de que tuve al bebé, pues tenía que seguir trabajando porque no me había graduado todavía”*.

Por otra parte, respecto a sus hijos comenta que el mayor de ellos tiene 30 años y es egresado de Matemáticas del Instituto Politécnico Nacional, posteriormente realizo estudios de maestría en Morelia en la Universidad Nacional Autónoma de México, un Doctorado en Matemáticas en la Universidad de York en Toronto Canadá y en la actualidad se encuentra realizando estudios de Posdoctorado en la Universidad de Michigan.

Se casó muy joven su hijo, al parecer terminando su licenciatura, su mujer es psicóloga y no ejerce por el momento. Ella tiene permiso para trabajar en el extranjero, pero no le es posible hacerlo de su carrera, *“es muy difícil porque te piden no sé qué nivel de inglés, o sea, no es el ordinario porque su carrera de Ciencias Sociales, le piden un nivel muy alto de inglés y, en fin, es muy muy difícil. Entonces es muy difícil que ella trabaje, toma trabajos así temporales de mesera o cosas así, nada más cuando quiere ahorrar para algo”*. Ambos tienen un hijo de 5 años a quien por la distancia no le es posible a Guadalupe y a su esposo verlo en estos momentos. Los tres se encuentran ahora en Estados Unidos mientras su hijo termina su estancia posdoctoral. De su hijo menor comenta que aún es soltero y está concluyendo sus estudios de Licenciatura en Letras Hispánicas en la UNAM.

Con su nuera mantiene una buena relación y en verdad la aprecia, *“me gusta estar con ella, supongo que no la quiero tanto como si fuera yo su madre, pero la aprecio, realmente la quiero. Aprecio cuando estamos juntas y que es otra mujer y estamos contentas. Trato de llevar una relación saludable y amistosa con cualquier mujer. Bueno, casi con cualquiera, porque ya me hice consciente de que hay un*



*desbalance. No hay con quien platique yo cosas de mujeres, si tú quieres triviales, que tal suéter te gusta o cosas así. Pero no puedo decir que me desagrade mi vida”.*

A diferencia de su marido, con sus hijos si llego a tener conflictos por que trabajaba, *“cuando eran pequeñitos, a veces no querían ir a la escuela, querían que nos quedáramos a jugar en casa y eso. Sí hubo conflictos pero yo parto de que en la historia de la humanidad las mujeres siempre han trabajado, si tú quieres salir a recolectar, ¡era un trabajo!, entonces la mujer no estaba así cien por ciento con sus hijos, eso es una idea de cierta clase social pero desde el inicio de los tiempos, las mujeres siempre hemos trabajado, de lo que quieras, si tú quieres de lavanderas, de sirvientas... por ejemplo, en las épocas de guerra pues las mujeres tenían que hacer el trabajo de los hombres que se iban a la guerra. Entonces yo parto de eso, digo, yo no tengo por qué estar con mis hijos cien por ciento las 24 horas y pues entonces lo siento y sí había días en que los llevaba a la fuerza a la escuela (risa). Si se traumaron pues lo siento”.*

Finalmente, en su condición de mujer considera sentirse bien, *“estoy muy contenta con ser mujer y pues creo que he sido afortunada por tener las oportunidades pues de estudiar primero, después de trabajar en el CINVESTAV y pues me siento muy a gusto... la diferencia con otras mujeres es que tengo un trabajo que me gusta mucho pero en todo lo demás creo que soy igual que cualquier mujer y tengo los problemas de cualquier mujer... vaya las apuraciones de cualquier mujer, que en la casa no hay esto, que comprar esto, que arreglar esto, pues en ese aspecto creo que soy igual que cualquier mujer... Bueno, ¡pero más afortunada que la mayoría! (Risa)... o que no tienen la suerte de encontrar una pareja comprensiva, digo, pues*

*a mí, vaya, yo puedo ir a donde quiera y no hay un reproche... y pues ahora menos, ya después de tantos años (risa)”.*

Una vez revisado el discurso de Guadalupe acerca de su vida, sus orígenes y sus intereses, corresponde reconstruir y analizar a la organización a través de sus palabras, para poder dar respuesta a nuestro objetivo de investigación.

### **1.3.3 La organización**

Durante años, el papel de la mujer dentro de las organizaciones ha sido un tema controversial y muy marginado. Ellas han sido objeto de discriminación y segregación ocupacional dentro de estas. Anteriormente, se les negaba la posibilidad de ocupar puestos de poder o cualquier otro que tuviera que ver con toma de decisiones. Podían acceder a ocupar algún puesto de menor rango como el caso de secretarías, obreras o cualquier actividad que estuviera orientada a servir, pero ninguno que pudiera empoderarlas o darles algún privilegio o beneficio, por lo que la asignación de cargos regularmente se hacía en función del género.

En la actualidad a pesar de que este escenario no ha cambiado del todo, las mujeres se encuentran mejor preparadas y algunas han logrado colocarse en sitios de poder dentro de las organizaciones. Lo anterior, ha provocado múltiples modificaciones en las estructuras sociales; se ha logrado romper con ciertos estereotipos y roles del papel de la mujer en la sociedad.

Actualmente aun enfrentamos factores culturales y estereotipos tradicionales que asignan a las mujeres tareas y responsabilidades familiares no equitativas entre

mujeres y hombres, pues en las primeras recae la carga principal, por ello muchas mujeres trabajadoras deciden limitar su dedicación a su actividad profesional a fin de no descuidar su presencia dentro del hogar y la familia (Bárcena 2011:7).

La concepción de la mujer como madre/esposa, sigue pesando sobre el papel de la mujer como profesionista, lo cual puede comprobarse cuando las empresas evitan de antemano contratar o ascender mujeres a ciertos puestos (Martínez, 1997:243). Lo anterior, nos permite observar que las organizaciones también reproducen roles y estereotipos de género y mantienen asignaciones socialmente aceptadas sobre la identidad de género de las mujeres. Estas no otorgan a hombres y mujeres las mismas facultades y en algunos casos segregan los puestos de trabajo según sus intereses y limitando así la participación de la mujer en ciertos espacios.

Aun cuando la situación de la mujer dentro de las organizaciones se ha ido modificando paulatinamente y se habla de una inclusión en términos de igualdad y equidad de género dentro de las organizaciones, aún existen brechas y espacios en los que la participación de la mujer sigue siendo bastante baja, lo que representa una oportunidad de generar nuevo conocimiento relacionado al estudio de las organizaciones y su relación con los estudios de género.

Tal es el caso del CINVESTAV, que como organización, sigue teniendo espacios en donde la participación femenina no es muy visible y por ende se siguen arraigando modelos tradicionalistas sobre roles y estereotipos de género, atribuyendo que existen actividades que son más aptas para un género que para otro, pero que sin embargo, le permite a la mujer obtener su independencia económica y su desarrollo profesional.

Como en todas las organizaciones, los procesos de selección de personal tienen sus propios requisitos de ingreso. Para el CINVESTAV uno de estos requisitos en la contratación de profesores – investigadores, era contar con un posdoctorado lo que significó un nuevo reto para Guadalupe y para su esposo, sin embargo las condiciones no fueron las mismas tanto para uno como para otro pues mientras él pudo dedicar su tiempo completo a la realización de su posdoctorado, Guadalupe solo contaba con una parte del día para realizar sus actividades académicas, y lo menciona en sus narraciones *“mi tiempo de trabajo era el tiempo que mi niño estaba en la escuela, para ese entonces él tenía cuatro años y bueno allá la escuela era de nueve a cuatro y ahí mismo les daban un lunch, entonces dejaba yo al niño a las nueve y me iba al trabajo y ya a las cuatro regresaba por él”*. Su estancia en el posdoctorado se dividía entre el hogar, el cuidado de su hijo y lo laboral, sin embargo, logro concluir sus estudios y regreso a México para ser evaluada en el CINVESTAV, lo que le permitió ingresar como profesora investigadora del área de Ciencias Naturales y Exactas en el año de 1991.

Esto nos permite observar que aun cuando la participación de las mujeres dentro de las organizaciones representa un logro y una satisfacción para ellas, también es cierto que detrás de ello existen ciertos obstáculos y barreras sociales, culturales e individuales que se presentan en el camino. Mujeres y hombres desempeñan diferentes funciones sociales, mientras que ellas son educadas para servir, atender su hogar y el cuidado de los hijos, a ellos se les forma para el trabajo fuera de casa, se les profesionaliza para ser proveedores del hogar.

Cuando las mujeres rompen con estos esquemas y salen de este espacio privado al espacio público pareciera que los papeles deberían cambiar, pero no funciona así, si ellas trabajan fuera de casa, al finalizar el día ellas vuelven a sus actividades relacionadas con la maternidad y el hogar lo que representa dobles jornadas de trabajo, las cuales “independientemente del tipo de actividad económica que desempeña la mujer dentro de las organizaciones, mantiene las mismas responsabilidades del trabajo doméstico y cuidado de los hijos” (Martínez, 1997:263).

La carga de trabajo se incrementa lejos de equipararse con la del hombre. La responsabilidad económica se vuelve compartida, pero en lo que respecta al hogar se siguen manteniendo roles y estereotipos que sitúan estas actividades como un espacio femenino. Actividades poco valoradas y reconocidas como el cuidado de los hijos, lavar, planchar, cocinar, limpiar, a las que les damos poco crédito y al final del día resulta el trabajo más pesado de todos.

Por otro lado, dentro del CINVESTAV, se perpetúan y normalizan conductas sexistas y androcéntricas a través de las interacciones entre sus actores. Esto se puede observar en diversas situaciones retomadas de la narración de Guadalupe sobre todo cuando ella narra sobre su relación con sus compañeras de trabajo, reflejando constantes luchas de poder y un departamento fragmentando y dividido.

Guadalupe comenta que en la década de los 90 el Departamento en el que ella labora tuvo un incremento en su plantilla de profesores; de 15 o 20 profesores que se encontraban activos en el Departamento, hoy se encuentran laborando 50, sin embargo, aun cuando el número de profesores investigadores aumento, no sucedió

lo mismo en cuestiones de género. A lo largo de 26 años de laborar para el CINVESTAV, Guadalupe solo ha tenido cuatro compañeras, todas por periodos de tiempo relativamente cortos.

De la primera compañera investigadora menciona que estuvo envuelta en un pleito político, lo cual refleja relaciones y luchas de poder dentro de la organización. La profesora ya se encontraba laborando en el CINVESTAV para cuando Guadalupe ingreso. Sin embargo, no tuvieron relación alguna, ya que, al formar parte del Departamento, Guadalupe considera que se llega como un estudiante, se empieza desde abajo y que poco a poco tienes que ir escalando, *“te dan una posición como en el ejercito... de soldado raso”*, por lo que sentía que no estaban en igualdad de condiciones y ella tenía que mostrar respeto ante sus superiores.

Guadalupe menciona que su compañera *“estaba asociada a un profesor que era antagónico al grupo dominante”* por lo que se convirtió en un blanco idóneo para aquel grupo que quería preservar su supremacía, pues en más de tres años no había producido ni un solo artículo y eso le daba ventaja al grupo oponente. Sin embargo, Guadalupe menciona que otros profesores se encuentran en la misma situación y ahí nadie hace nada. *“...o sea, ahí hay gente que está en esa situación, pero no sale del Departamento”*.

Lo anterior nos permite observar que en las relaciones de género dentro del CINVESTAV, también existen luchas de poder y en el caso de esta profesora existen varias interrogantes acerca de por qué ella sí y otros que estaban en la misma situación no han salido, por qué si el profesor antagónico era otro, tomaron acciones en contra de ella, ¿por su condición de mujer acaso? Como haya sido el caso, al

final ella tuvo que salir del CINVESTAV y el profesor al que estaba asociada, al ver la situación se percató de que las condiciones no eran favorables para él dentro del Departamento y al ver que a ella ya no le renovaron contrato decidió migrar a San Luis Potosí.

En las organizaciones por lo regular suelen existir conflictos que generan luchas de poder, ya sea como una forma de que los superiores mantengan el control de sus subordinados o bien como una forma de mantener en pie a ciertos grupos dominantes, como en el caso del CINVESTAV. El poder es una lucha de acciones que tiene fines. Así, las relaciones de poder adquieren estatuto de legitimidad al haber “antagonismo de estrategias y formas de resistencia” (Foucault, 1991, p. 57, citado en Álvarez, 2010:148).

En el caso del CINVESTAV esta parte de luchas políticas y juegos de poder no solo se ve reflejado en prácticas como las que se presentaron en el caso de la primera compañera de trabajo de Guadalupe. Con las otras dos mujeres que en algún momento colaboraron en el departamento también sucedieron hechos y circunstancias que dejan ver a la organización, a partir del discurso de Guadalupe, como un espacio en el que constantemente se presentan situaciones relacionadas con temas de género.

La segunda profesora contratada por el Departamento era una mujer americana, jubilada en Estados Unidos *“trabajo aquí un año, pero a su esposo que se había quedado en Estados Unidos le dio cáncer y ella tuvo que regresar con él”*. En este caso Guadalupe tampoco tuvo relación con su compañera de trabajo, tal parece que toma muy en serio el papel de las jerarquías, pues al respecto menciona que su

compañera “...era una persona ya jubilada, con cierto rango y yo tan solo era una aprendiz de investigadora”.

Las organizaciones en general tienen rangos o una jerarquía; las posiciones que ocupa la gente tienen reglas y reglamentos que especifican, en diferentes grados, cómo deben comportarse los que ocupan estas posiciones (Hall, 1996:53). Guadalupe, conocía perfectamente el lugar que ocupaba dentro de la organización. Sabía que en su ingreso a la organización existían grados establecidos dentro de la estructura organizacional y que debía apegarse a ello.

Debido a lo anterior, normalizaba un orden establecido socialmente en el cual siempre hay alguien con mayor poder y evitaba compararse con aquellos que ocupaban cargos más altos que el de ella dentro de la estructura organizacional. Mantenía además una conducta natural a lo prescrito por la sociedad, introyectaba en su inconsciente las jerarquías y jamás cuestionaba este orden establecido, lo que la lleva a repetir conductas de subordinación ante sus superiores.

En el caso de la tercera profesora los conflictos fueron más visibles en cuestiones de género, incluso cuando Guadalupe habla de ello, su discurso es tradicionalista y misógino. Comenta que la profesora “había sido alumna de un profesor muy destacado de nuestro departamento, un fundador, Jerzy Plebański” ... “proviene de una clase social alta, de esa gente que vive en Polanco, viaja a Europa y sabe varios idiomas” ... “ella si tomaba en cuenta la cuestión de género. Era muy sensible de hacer esas cosas”... “era una persona difícil, no era fácil llevarse con ella, ella guardaba las distancias”... “había una brecha cultural”.



Guadalupe hace referencia a ella como una mujer demasiado delicada, una mujer que no aguanta bromas ni nada por el estilo pues recuerda muy bien una ocasión en la que en un salvapantallas de una computadora del cuarto común de cómputo, había una imagen de una mujer, que suponemos mostraba más de lo que debía (y digo suponemos porque no recuerda bien como era la imagen) y gracias a ello la profesora creo tremendo alboroto pues fue y se quejó, o al menos para Guadalupe eso era mucho escándalo para nada. Ante la inconformidad de la profesora, tal parece que la organización no hizo nada respecto a este caso, pues al igual que las otras profesoras, esta salió al poco tiempo.

Es muy probable que Guadalupe normalice este tipo de conductas y las vea como algo sin importancia gracias a que el CINEVESTAV a través de las relaciones interpersonales de sus trabajadores perpetúa conductas sexistas, reafirmando lo socialmente aceptado, pues para la sociedad occidental este tipo de conductas en los hombres son de lo más normal. Respecto a ello Marina Castañeda (2007:68) en su libro *El machismo invisible regresa*, menciona que la misoginia y el machismo se da más en aquellos espacios que mantienen roles de género muy rígidos, que definen de una manera extrema y polarizada cómo deben ser los hombres y las mujeres.

Es tan normal que un hombre vea pornografía, tenga imágenes de mujeres desnudas o semidesnudas y también es normal que las mujeres se queden calladas aun cuando se sientan agredidas con ese tipo de contenidos. Por lo que esta profesora que 'armó el drama' por una simple imagen no tiene una conducta normal,

no encaja en el grupo de trabajo porque sus intereses no son afines a los de los demás y ese es un discurso cargado de violencia machista.

Esta profesora rompía con el estereotipo de mujer sumisa, era realmente una mujer que exigía respeto por el género femenino, pero Guadalupe no lo ve así porque desde su infancia siempre ha mantenido relaciones interpersonales con el sexo opuesto, lo que le ha permitido normalizar conductas con una gran carga cultural y social sobre lo que es apto para hombres y mujeres.

Las teorías clásicas de la formación de la identidad de género señalan la incidencia que tienen los mecanismos que facilitan el aprendizaje de papeles sociales, básicamente a través de la internalización, en forma de norma social, de la cultura parental (Martínez, 2004:202). Es mediante este proceso de internalización de roles y estereotipos de género que el comportamiento de Guadalupe se ha encaminado hacia una postura sexista y androcéntrica sobre la concepción de hombres y mujeres, a pesar de que en otros aspectos de su vida ha logrado avances con respecto a su situación en un mundo generizado como lo es lograr su independencia económica.

En relación con esta independencia económica, Virginia Wolf (2013) en su libro *Un cuarto propio* menciona lo importante que es para una mujer lograr su independencia, ya que ello le permitirá tener su propio espacio que le permita aislarse de sus otras actividades como el esposo, el hogar, los hijos. Tener dinero y tener un cuarto propio, las hará libres, les permitirá pensar libremente, cuando se produce esta fusión, la mente se fertiliza plenamente y usa todas sus facultades (Ibídem: 122)

Retomando lo ocurrido con la tercera profesora, Guadalupe deja entre ver una rivalidad con ella, no solo a nivel personal, sino también organizacional, pues además considera que su ingreso estuvo arreglado y que no se ganó el puesto por sus propios méritos cuando asegura: *“...hubo dos cosas en su ingreso, primero entro con palancas y segundo, no se adaptó ella ni el Departamento. Tampoco había buena intención de acogerla”*

No solo había una rivalidad como mujeres, incluso el Departamento completo no estaba a gusto con esta profesora, muy probablemente debido a que esta profesora no compartía la ideología de muchos de los investigadores que integraban el Departamento en ese momento y a diferencia de Guadalupe, ella si externaba y exigía respeto en cuanto a su género, ella se veía expuesta antes sus compañeros de trabajo y era acreedora a juicios negativos por parte de ellos y de Guadalupe. Ya que “aquellas mujeres que trasgreden los esquemas tradicionales del ser y hacer de las mujeres en muchos casos son consideradas por sus compañeras de género como “traidoras” trasgresoras de principios culturales que cuestionamos en lo público, pero que llevamos impresos indeleblemente en el inconsciente” (Bárcenas, 2011:10).

Socialmente se introyecta a los individuos comportamientos y actitudes sexistas sobre lo que es adecuado para hombres y mujeres y el CINVESTAV como organización y espacio de construcción social no escapa a estas creencias tradicionalistas. Tal es el caso de estas relaciones de genero inequitativas de las que hace mención Guadalupe respecto a su compañeras de trabajo con las que en algún momento tuvo relación y con las que en algún momento reprodujo conductas

sexistas, demostrando que en su construcción de lo masculino y lo femenino le da más valor a lo socialmente asignado, pero esto reforzado por su relación con sus compañeros dentro de su lugar de trabajo y la forma en que dentro del CINVESTAV se interpreta lo que es aceptable para un hombre o una mujer.

La cuarta profesora es una profesora de aproximadamente 30 años de edad, belga y de recién ingreso, al principio estuvo asignada como cátedra CONACYT pero este año le dieron la plaza en CINVESTAV, sin embargo Guadalupe nos cuenta que está por retirarse de la organización pues acaba de solicitar trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), *“Se casó con un mexicano; su esposo también es físico y trabaja en la UNAM, entonces ella solicitó trabajar en la UNAM para estar juntos y ahora está embarazada y va a estar difícil que este viniendo hasta acá y todo”*.

En la medida en que las mujeres participan en actividades o espacios de poder, la rivalidad, la envidia y la agresividad cobra fuerza. Muchas mujeres líderes manifiestan que algunas mujeres tienen una fuerte oposición a sus nombramientos, que demuestran con la descalificación, la falta de solidaridad y de lealtad y con la defensa ciega de los hombres en la resolución de conflictos, sin valorar los éxitos y los aciertos de “la otra en cuestión” (Cortina, 2006:13, citado en Bárcena 2011:11).

La desigualdad dentro de la organización y en específico en las interacciones entre los actores queda al descubierto cuando ella habla acerca de otro conflicto palpable en el análisis del CINVESTAV. Desde el año 2005 aproximadamente, el Departamento para el que Guadalupe labora se encuentra fragmentado, aludiendo que antes de eso existía un investigador de nombre Jerzi Plebansky, quien

cohesionaba a los miembros del Departamento y al morir se suscitaron divisiones. *“En el grupo que creo Jerzi éramos once o doce investigadores, pero después de que él muere, uno o dos años después el grupo se partió pues quien nos cohesionaba era Jerzi”*. Algunos de los investigadores son experimentales y hacen colaboraciones y estancias con otras instituciones y laboratorios en E.U. y América Latina y como las colaboraciones son grandes, publican en ocasiones hasta 20 artículos por año, lo que les permite ascender rápidamente, mientras que a los teóricos como ella si bien les va sacan un aproximado de dos a tres artículos por año. *“Y entonces yo puedo ascender rápidamente en niveles y en todo por mi cantidad de artículos, mientras que otro investigador que está ahí en su oficina saca un artículo al año y bueno ese sería mi caso...”* *“...eso ha generado muchos celos profesionales entre los grupos del Departamento”*.

Al dividirse el grupo con la partida del Dr. Jerzi, ella quedo en medio de todos y trabajo por un tiempo sola, pues no es muy apreciada por uno de los grupos de poder que existen en el departamento, sin embargo, considera que eso no es un asunto personal. *“Yo digo que no es nada personal, son luchas de grupos”...* *“Durante años estuve trabajando sola y sobreviví”*. Fue unos años después que empezó a colaborar de nuevo con algunos de sus compañeros.

Otro asunto importante en cuestión de luchas de poder y que han afectado directamente a Guadalupe es el hecho de que desde el año de 1961 no han existido jefas en el Departamento que ella labora, sin embargo, el actual director del CINVESTAV (amigo de ella desde la maestría), la invito a participar en la última auscultación para ocupar el cargo de jefe de Departamento en el año 2015.

*“Entonces hace dos años pues ya platico conmigo, me estímulo a que me presentara para ser jefa de Departamento y si prácticamente me lo pedía, yo estaba ahí para apoyarlo”.*

No obstante, aun cuando parecía que al platicar con los profesores y solicitar su apoyo, tenía una gran ventaja para poder ganar el día de las elecciones casi todos votaron por el anterior jefe de Departamento pues ella piensa que no quisieron arriesgarse algunos a perder ciertos privilegios de los que gozan con el jefe que estaba en activo. *“Me presente, se presentó el otro y su presentación fue mucho más vistosa, él es como más político, yo soy más concreta y realista”.*

Por lo que podemos dar cuenta que el CINVESTAV como organización está en una constante lucha de poder entre los miembros del departamento, sobre todo por ver quién puede escalar más lejos y además mantiene una formación de roles y estereotipos muy tradicionalista, lo que evita que Guadalupe sea consciente de su situación dentro del Departamento y fomenta el arraigo de valores, y roles y estereotipos de género.

En el caso de Guadalupe y la relaciones entre los actores del CINVESTAV, claramente observamos que ella mantiene la identidad de género que le es construida socialmente, ella no modifica su rol como mujer, al contrario, arraiga valores y estereotipos de género que no le permiten dar cuenta de su situación. No obstante, ha dado pasos por reivindicar la presencia de la mujer dentro de la organización pues ha logrado incursionar en un área en la que la presencia femenina es limitada, ha logrado tener una estabilidad económica que la permite sentirse libre y así lograr con su cometido de no depender de ningún hombre por lo

menos en el ámbito económico, por lo que la organización ha sido el medio que le permite concluir sus objetivos.

## Conclusiones

*“Una mujer debe tener dinero y un cuarto propio para poder escribir ficción” (Wolf, 2013:9).*

Indudablemente la segunda mitad del s. XX, marcó un gran cambio social en lo que respecta a la concepción de hombres y mujeres, pues es ahí donde se empieza a percibir su presencia como resultado de múltiples movimientos sociales. Los roles y estereotipos arraigados por la cultura occidental acerca del género comenzaron a transformarse. La mujer salió del ámbito privado (hogar) para insertarse en el ámbito público (organizaciones, trabajo), espacio que solo era abordado en su mayoría por hombres, la mujer solo tenía como responsabilidades el hogar, la familia y cumplir con su responsabilidad de reproducción mientras que aquellas mujeres que tenían necesidad de laborar lo hacían por jornadas extenuantes de trabajo, menores salarios y condiciones de trabajo diferentes a las de los hombres, se enfrentan a un mercado laboral discriminatorio y segregado que obtiene ventajas de su condición socialmente vulnerable (Bejarano, 2011:61)

Las mujeres comenzaron a buscar por sus propios medios romper estereotipos, salieron de casa para incorporarse al trabajo, muchas comenzaron a matricularse en las Universidades, ya no solo eran las madres, no solo eran amas de casa y esposas, ahora comenzaban a buscar su propia independencia económica y a buscar la manera de tener voz en los aspectos sociales. Comienzan a modificar identidades de género ya construidas y a darles nuevo significado.



En el momento que los individuos (hombres y/o mujeres), adquieren esa capacidad de poder asumir un rol distinto al que se les fue dado por simple asignación sexual, comienzan a asumir los hechos y la realidad de distinta forma. Se comparan y se contrastan siempre en relación con el otro, lo que los hace ser quien son y ser diferentes a alguien más, lo que los caracteriza y los define. Su comportamiento y lo que, desde su interpretación, es correcto para una mujer o para un hombre.

Reconocerse en mujeres con autoridad conduce a la autoformación y al fortalecimiento de género de las mujeres y les permite empoderarse (cargarse de poderes de afirmación). En este paso, la autoridad sirve como protección, defensa y poder positivo a las mujeres para enfrentar el mundo, ocupar espacios, tomar la palabra, establecer condiciones, negociar, acceder a recursos y oportunidades (Bárcena, 2011:13).

Esta investigación se realizó con un enfoque cualitativo desde el paradigma de la construcción social pues tratamos de dar cuenta de una realidad organizacional y para lograrlo requerimos del lenguaje y los símbolos para construir verdades, verdades que no son universales y mucho menos absolutas pero que dan cuenta de la realidad y nos permiten entenderla.

Este hecho nos llevó a considerar la importancia de darle la voz a una mujer investigadora, que desde su cotidianidad pudiera aproximarnos a la realidad sobre las identidades de género vistas desde los estudios organizacionales. Solo alguien desde dentro de las organizaciones puede narrar y reconstruir lo que en ellas se

vive. A partir de la narración de estos personajes ocultos y silenciados es que podemos aproximarnos a los fenómenos que ocurren dentro de las organizaciones. Sabemos que en los estudios de caso una historia de vida no se puede generalizar, pero sí da cuenta de la realidad. Tal es el caso de Guadalupe quien al ver las carencias y precariedades económicas que tuvo en su infancia y a partir de la separación de sus padres, busca darle un nuevo sentido a su vida y a su género, *“quise trabajar por mi cuenta, ser independiente económicamente y no depender de alguien para pedirle dinero o comprarme algo. Esa fue mi determinación desde los 10 o 12 años”*. Por lo cual ya no se asume como una mujer destinada a ser ama de casa, esposa o madre, ahora busca tener un rol distinto en la sociedad.

Reconocer si el CINVESTAV mantiene o modifica las identidades de género de los individuos a partir de las interacciones entre actores solo puede ser analizado desde la voz de sus propios actores. A través de la historia de vida de Guadalupe, podemos dar cuenta de que el proceso de racionalización que la llevó a darle un rol distinto a su vida del que la sociedad dicta, no comenzó en la organización donde ella labora, sino en un terreno más personal, en la familia. No fue el espacio laboral el que la ayudó a resignificar su identidad, pero sí ha sido el espacio que le ha permitido llegar a donde está y lograr una independencia tanto económica como personal.

Cada una de las organizaciones educativas por las que pasó le brindaron la oportunidad de formarse y prepararse para lograr su objetivo de ser *Independiente*. Cada una le brindó nuevos significados a los roles que ella iba adquiriendo y modificando a partir de la interacción con sus compañeros. No obstante, si podemos

asegurar que el CINVESTAV ha sido el principal espacio que le ha permitido tener solvencia económica e independencia que ella a lo largo de su vida ha buscado.

Otra cuestión importante es aun cuando ella ha modificado ciertos aspectos en su identidad de género, no lo ha hecho del todo consiente. Se sabe una mujer independiente, capaz de salir adelante y desarrollarse a la par de sus compañeros en el ámbito laboral, pero mantiene arraigados estereotipos sobre todo en tareas muy tradicionales como las labores del hogar y en el caso específico de los hijos. Es una mujer tradicionalista, pues sigue asumiendo roles como el caso del cuidado de los hijos; ella es la que se encarga desde que eran niños de ver por ellos, cuidarlos, atenderlos, llevarlos a la escuela y denota en su discurso poca o nula participación de su esposo en cualquier actividad relacionada con el hogar o el cuidado de los hijos.

Estas creencias, sin embargo, no son elecciones conscientes que se puedan aceptar o rechazar de manera individual, sino que surgen del espacio colectivo, de la herencia familiar y de todos los ámbitos en que cada persona participe. Se trata de una construcción social que comienza a partir del nacimiento de los individuos, quienes potencian ciertas características y habilidades según su sexo e inhiben otras, de manera que quienes los rodean, les dan un trato diferenciado que se refleja en cómo se relacionan con ellos, dando lugar a la discriminación de género. No obstante, es mediante la interacción con otros medios que cada persona obtiene información nueva que la conduce a reafirmar o a replantear sus ideas de lo femenino y lo masculino (INMUJERES, 2007:2).

Cuando narra su faceta como mamá que tiene que laborar o estudiar y hacerse cargo de los niños aún conserva rasgos culturales de lo que significa ser mujer-madre en la cultura occidental. Una puede descuidar cualquier ámbito (hogar, escuela, trabajo) pero es sumamente señalado no poner el suficiente cuidado al rol de madre; *“Eso ha sido, tratar de salvar el tiempo posible para mi investigación y tratando de atender también a mis hijos, porque al marido no le he hecho mucho caso, pero a mis hijos sí, he tratado de darles tiempo. Pareciera que no, pero si necesitan tiempo, estar con ellos. No tanto jugando con ellos, simplemente estado ahí. Que sepan que estás ahí y que te pueden hablar cuando ellos quieran”*. *“Mi tiempo de trabajo era el tiempo que mí niño estaba en la escuela... yo dejaba al niño a las nueve y me iba al trabajo y a las cuatro regresaba por él. Y el tiempo que trabajaba, trataba de aprovecharlo al máximo”*.

Cuando ella menciona que tiene que atender a los hijos, jamás hace referencia al padre de ellos, en ningún momento menciona si él también participaba de esas actividades por lo que da a entender que esas actividades eran única y exclusivamente de ella. Ella cocinaba, ella los mantenía limpios, ella los llevaba y traía de la escuela y ella era quien pasaba tiempo con ellos. Era la que batallaba si querían o no hacer tarea, si se bañaban, si dormían, si peleaban,...*había días en que los llevaba a la fuerza a la escuela*.

Un gran número de hombres como de mujeres reconocen la transición en la cual están inmersos, pero en su discurso es posible detectar contradicciones con las cuales se viven dichos cambios y las aparentes consecuencias que parecen recibir de los mismos (Rocha, 2014). Al final Guadalupe divide su tiempo entre el hogar y

sus actividades fuera de él, lo que nos permite observar una de las desigualdades en cuestión de género como lo es la doble jornada de trabajo, pues no solo tiene que cubrir ciertas tareas para desarrollarse profesionalmente, sino que aunado a ello ejerce sus funciones como ama de casa, madre y esposa.

El CINVESTAV, como espacio de producción intelectual y de relaciones sociales, le ha permitido a Guadalupe sentirse una mujer plena. Ella refiere que su profesión le permite ser y construirse como una mujer única, asumirse como alguien de provecho, con características propias construidas a partir de sus relaciones con los demás, lo que la diferencia y a la vez la califica, *“Ser investigadora, es mi trabajo, es mi identidad, porque siempre eres la mamá de él, la esposa de él y está muy bien, pero esto es lo que realmente yo soy, o sea, si me quitas hijos, marido, todo pues si es lo que yo soy”* y como docente *“yo considero que es una oportunidad de tener ahí un grupo reunido que te escuche, entonces para mi es importante”*.

Ahora bien ¿Qué pasa con la organización? ¿En verdad funge como un espacio de construcción social? ¿Es cierto que a partir de las interacciones de los actores, emergen subjetividades y se mantienen o modifican identidades de género? La organización participa como un espacio en el cual las mujeres (y en especial en el caso de Guadalupe) pueden adquirir autonomía, les permite ser libres económica e intelectualmente, les permite sentirse importantes, sentir que pueden lograr sus objetivos y evidenciar que su lugar no se encuentra detrás del cuidado de los hijos o del esposo, les permite ver que ellas también tienen derecho a ocupar un puesto de importancia en el ámbito público y que son tan capaces como los hombres de realizar cualquier tipo de tareas.

Este grupo atípico de mujeres se conciben y viven de manera diferente las relaciones de poder en el trabajo y en el hogar, dando lugar a la emergencia de nuevas identidades femeninas. Estas mujeres no reconocen abiertamente una relación estrecha con el ámbito doméstico porque ponderan en primer lugar su trabajo (Bejarano, 2011:67). Tal es el caso de Guadalupe quien considera que mediar lo laboral con lo doméstico *“es una situación difícil y sobre todo si uno se exige mucho. Yo como madre la verdad si me exigido, pero como ama de casa y cocinera no. Si te pones altas perspectivas como ama de casa, pues si es algo muy difícil que estés satisfecha. Y creo que en eso te marca mucho como es tu madre, lo que se espera de ti”*.

No obstante, aun cuando el CINVESTAV permite el desarrollo profesional de las mujeres, las interacciones que se dan dentro de este centro, arraigan modelos tradicionalistas sobre roles y estereotipos de género. Tan es así, que Guadalupe en su momento reprodujo actitudes misóginas en contra de una de sus compañeras al considerarla 'delicada' cuando la otra profesora se sintió agredida con la imagen en el salvapantallas de la sala de cómputo. El solo hecho de pensar a su semejante como débil y sensible da muestra que en su construcción de lo masculino y lo femenino le da más valor a lo socialmente asignado, pero esto reforzado por su relación con sus compañeros y la forma en que dentro del centro se interpreta lo que es aceptable para un hombre o una mujer.

De alguna manera tanto hombres como mujeres piensan y actúan de forma sexista, es decir, con respecto a lo que culturalmente corresponde a cada sexo, por ejemplo, en el caso de Guadalupe hay ciertas actividades que ella no considera sean propias

de una mujer y lo externaliza, cuando habla de su paso por el posgrado, *“a veces se hacían grupitos y se iban a tomar y ahí sí, yo no le entraba, no, pero ya me conocían... Ahí si ya es cosa de borrachos ahí si yo no, como que eso si es para hombres ¿no? (se ríe)”*.

Estar en constante interacción con hombres dentro de la organización la ha llevado a mantener roles y estereotipos de género donde la mujer evidentemente no está a la par del hombre. En el CINVESTAV, sus compañeros de trabajo (hombres) forman equipos, publican, socializan y tienen más posibilidades de obtener niveles altos dentro de la organización gracias a sus productos de trabajo, pero su caso resulta totalmente distinto, ella está en medio de dos grandes grupos (rivales), ha tenido que trabajar sola y por si fuera poco a diferencia de ellos, Guadalupe ha tenido que dividir su vida profesional y compaginarla con su vida personal y familiar. Además, estos roles y estereotipos de género los ha externado en sus relaciones con sus compañeras y hasta con sus mismos compañeros.

Ella ha sido capaz de llegar a donde muy pocas mujeres han llegado en el país, aunque ella considera no tener una trayectoria sobresaliente *“en mi caso realmente no tengo una trayectoria destacada, digamos, hay mujeres más destacadas que yo”*, o bien, *“mi trayectoria es, pues mediana, estoy ahí en un promedio”*. Sin embargo, aun en la actualidad muchas mujeres no tienen acceso a la educación o bien en algún momento de su vida y por alguna circunstancia familiar o económica truncan sus estudios.

Como mencionan Rocha y Cruz (2014) en *Mujeres en transición: Reflexiones teórico-empíricas en torno a la sexualidad, la pareja y el género*, en el área de educación, es lamentable que, de 774 millones de adultos analfabetas en el mundo, dos terceras partes son mujeres, manteniéndose esta proporción en los últimos 20 años en la mayoría de las regiones. También sobresale que el 54% de los 72 millones de niños en edad de asistir a la escuela primaria que no lo hacen son niñas... Sin embargo, la presencia de la mujer en las áreas de la ciencia y la ingeniería sigue siendo escasa en la mayoría de los países, participando más en campos vinculados con la salud, la educación, las ciencias sociales, las humanidades y las artes. Además, a nivel mundial la mujer ocupa poco más de la cuarta parte de todos los investigadores científicos (Rocha y Cruz, 2014).

Independientemente de lo que ha logrado en su carrera como investigadora Guadalupe, como mujer ha logrado romper ciertos clichés sobre la mujer (roles y estereotipos de género) y esto gracias a que el CINVESTAV le ha permitido incursionar profesionalmente en un área donde la mujer no ha tenido la suficiente presencia aun por considerarse un espacio para hombres. Ahí es en donde entran en juego las organizaciones. ya que a través de ellas y como se mencionó anteriormente el individuo al estar inserto en esos espacios no solo buscan cumplir de los objetivos estipulados por la organización en su beneficio, por el contrario, el individuo usa estos espacios como instrumento para satisfacer necesidades propias o bien cumplir con sus objetivos personales.

Como el caso de Guadalupe, ella tenía un objetivo personal, “*ser independiente económicamente y no depender de alguien*”, y la forma de lograrlo fue a través de



su inserción a la esfera pública, en este caso específico en su inserción en las organizaciones, pues en un primer momento para cumplir su objetivo tenía dos opciones, por un lado iniciarse en un trabajo que probablemente por su corta edad no le remuneraría lo suficiente o ingresar a la educación para poder aspirar a mejores oportunidades laborales y mejores ingresos.

En este caso específico el CNVESTAV representó el espacio simbólico cultural que le permitió a Guadalupe aspirar a mejores condiciones, de vida, laborales, académicas, sociales y a través de ello dar nuevos significados a la percepción que tiene de sí misma. Cambiaron algunos de sus intereses, se modificaron algunos aspectos sobre lo que considera correcto o no para una mujer o un hombre y en la mayoría de los casos se mantuvieron las asignaciones socialmente aceptadas sobre el género.

Mantiene posturas tradicionalistas respecto a la distinción entre hombres y mujeres prescritas por la sociedad, pero respecto a su independencia laboral y la transición del espacio público al privado va dando pequeños pasos que la han llevado a ser una mujer económicamente independiente y a sobresalir en espacios en los que la presencia de las mujeres se ha visto limitada por años.

Aquí radica la importancia de las organizaciones, ya que de no ser por el acceso a organizaciones educativas que le permitieron formarse y principalmente al CINVESTAV que le ha permitido tener una estabilidad económica y adquirir su autonomía e independencia, tal vez ella se hubiera dedicado su tiempo a seguir con lo establecido por la sociedad y seguiría siendo un ama de casa dedicada a los

hijos, los quehaceres y al marido y no la mujer Investigadora, libre e independiente que hoy conocemos. Al respecto Richard Hall (1996:8) argumenta que las organizaciones son en realidad el único medio por el cual pueden progresar las mujeres y las minorías. No obstante, habrá que ver hasta qué punto las organizaciones permiten ese progreso pues en varios estudios se ha demostrado que las organizaciones son de los principales espacios en donde la mujer ha sido objeto de múltiples discriminaciones y barreras y en su desarrollo.

## **Bibliografía**

### **Fuentes bibliográficas**

**Alaminos Chica, Antonio (2005).** *“El análisis de la realidad social: modelos estructurales de covarianzas”*. Alicante: Observatorio Europeo de Tendencias Sociales. Universidad de Alicante. 247 páginas.

**Alonso, L. E. (2007).** *“Las lógicas de acción. Por un estudio sociohistórico de la vida organizacional”*. En: Fernández Rodríguez, C. J. (ed.). *Vigilar y Organizar. Una Introducción a los Critical Management Studies*. España, Siglo XXI de España Editores S.A. abril 2007.

**Alvesson M. y S. Deetz (1996).** *“Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies”*. en Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord. *Handbook of Organization Studies*. Londres: Sage. pp. 255-283.

**Alvesson M. y S. Deetz (2006).** *“Doing Critical Management Research”*. Londres: Sage.

**Arango, L. G., León, M. y Viveros, M. (1995).** *“Introducción. Estudios de género e identidad: desplazamientos teóricos”*. En *“Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino”*. Arango Luz Gabriela, León Magdalena y Viveros Mara (Compiladoras). Bogotá: Ediciones Uniandes. pp. 1-36.

**Artous, Antoine (1982).** *“Los orígenes de la opresión de la mujer”*. Barcelona: Ed. Fontamara. 3ª Edición. pág. 94.

**Bárcena D., Leticia (2011).** *“Eva contra Eva: la crisis del imaginario colectivo”*  
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

**Berger y Luckmann (1968).** *“La construcción social de la realidad”*. Buenos Aires,  
Ammorortu.

**Burin, M. (1996).** *“Género y psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables”*.  
En *“Género, psicoanálisis, subjetividad”*. Mabel Burin y Emilce Dio Bleichmar  
(Compiladoras). Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós. pp. 61-99.

**Butler, J. (1996).** *“Variaciones sobre sexo y género: Beauvoir, Witting y Foucault”*.  
En *“El género: la construcción cultural de la diferencia sexual”*. Martha Lamas  
(Compiladora). Bonilla Artigas, Editores y PUEG. 2ª. Edición. UNAM, México. pp.  
35-92.

**Calas, M. & L. Smircich (1999).** *“Past modernism? Reflections and tentative  
directions”*. *Academy of Management Review*. 24 (4). Traducciones de la  
coordinación del posgrado.

**Castañeda, Marina (2007).** *“El machismo invisible regresa”*. Santillana Ediciones,  
México.

**Clegg Stewart (1990).** *“Modern organizations: Organization Studies in the  
Postmodern World”*. Londres: Sage. pp. 1-24.

**Coriat, B. (2000).** *“El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, fordismo y  
la producción en masa”*. Siglo XXI. pp. 1-51.

**Daft, Richard (2011).** *“Fundamentos de la estructura organizacional”*, en *“Teoría y diseño organizacional”*, Cengage Learning Editores, México, Pp. 88–136.

**De Beauvoir, S. (1972).** *“El segundo sexo”*. Siglo veinte. Buenos Aires.

**De Gaulejac, V., Rodríguez, S. & Taracena, E. (2005).** *“Historia de Vida. Psicoanálisis y Sociología Clínica”*. México, D. C.: Universidad Autónoma de Querétaro-Association Metáfora A. C

**Espinosa, E. (2014).** *“El género y las organizaciones: Las grandes transformaciones que se construyen en la cotidianidad de las organizaciones”*. *“Historias de vida”*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

**Etzioni, A. (1986).** *“Organizaciones modernas”*, UTEHA, México.

**Gergen, Kenneth J. (2011).** *“Realidades y relaciones. Aproximaciones a la construcción social”*. Madrid: Paidós básica. 398 páginas.

**Gergen y Gergen (2011).** *“Reflexiones sobre la construcción social”*. Paidos, España.

**Geertz, Clifford (1983).** *“La interpretación de las culturas”*. Barcelona. Editorial Gedisa.

**Giménez, G. (2007).** *“Estudios sobre la cultura y las identidades sociales”*. México. Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CONACULTA) e Instituto Coahuilense de Cultura (ICOCULT). Pág. 55

**Giménez, G. (2010).** *“Cultura, identidad y procesos de individualización”*. México. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de investigaciones sociales.

**Hall, R. (1996).** *“Organizaciones, estructuras, procesos y resultados”*. México: Prentice Hall.

**Hernández S. Roberto, Fernández C. Carlos y Baptista L. Pilar (1991).** *“Metodología de la investigación”*. McGraw Hill, 4ª edición. 505 páginas.

**Hernández S. Roberto, Fernández C. Carlos y Baptista L. Pilar (2006).** *“Metodología de la investigación”*. McGraw Hill. 850 páginas.

**Higuita, D. (2011).** *“Parámetros de diseño organizacional: incidencia en la productividad y en los vínculos sociales”*. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión. Vol. XXIX, Número, 1. Pp. 73- 90.

**Jiménez Becerra, A. y Torres Carrillo, A. (2006).** *“La construcción del objeto y los referentes teóricos en la investigación social”*. En *“La práctica investigativa en ciencias sociales”*. Jiménez Becerra, Absalón y Torres Carrillo, Alfonso (Comp.). DCS, Departamento de Ciencias Sociales. UPN, Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá, Colombia.

**Lamas, M. (1996).** *“El género: la construcción cultural de la diferencia sexual”*. Martha Lamas (Compiladora). Bonilla Artigas, Editores y PUEG. 2ª. Edición. UNAM, México.

**March, J. G. (1989).** *“The Business firm as a political coalition”*. en March, James G. *Decisions, and organizations*. Blackwell, New York. pp. 101-115.

**Marín-Idarraga, D., y Cuartas-Marín, J. C. (2014)**, *“Teorías del análisis del diseño organizacional: una revisión a los postulados contingentes y de la co-alineación estratégica”*. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, Vol. XXII, Número, 1. Pp. 153- 168.

**Martínez, Vázquez Griselda (1997)**. *"Mujeres ejecutivas. En la búsqueda del equilibrio entre trabajo y familia."* En: *“Familias y Mujeres en México: del modelo a la diversidad”*. Soledad González Montes y Julia Tuñón (Compiladoras) (pp. 239-280). México: Editorial Era, El Colegio de México, UNAM.

**Miles, R., Snow, C., y Pfeffer, J. (1974)**. *“Organization Environment: concepts and Issues”*. Industrial Relations, Vol. 13, Núm. 3.

**Mintzberg, Henry (1999)**. *“La esencia de la estructura, Cómo funciona la organización y los parámetros del diseño”*. en *“La estructuración de las organizaciones”*. Editorial Ariel, Barcelona, pp.25-125.

**Mires, F. (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.

**Monje A., Carlos Arturo (2011)**. *“Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica”*. Universidad Surcolombiana. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de comunicación social y periodismo. NEIVA. 216 páginas.

**Montaño, L. (2004).** *“Los estudios organizacionales en México: cambio, poder, conocimiento e identidad”*. México: Universidad Autónoma Metropolitana. pág. 483.

**Mouzelis, N. P. (1975).** *“Organización y Burocracia”*. Ediciones Península. pp. 105-129.

**Osorio, F. (2007).** *“Epistemología de las ciencias sociales. Breve Manual”*- Ediciones UCSH, Santiago de Chile.

**Palacín Lois, María (1998).** *“La competición entre grupos de género: identidad, género y contexto grupal”*. Tesis doctoral. Universitat de Barcelona. pág. 118

**Perrow, C. (1984).** *“La historia del zoológico” o “La vida en el arenal organizativo”*. en Salaman, Graeme y Kenneth Thompson. *“Control e ideología en las organizaciones”*. Fondo de cultura económica, México. pp. 293-314.

**Pineda E. Beatriz, de Alvarado Eva L. y de Canales Francisca H. (1994).** *“Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud”*. Organización Panamericana de la Salud. Pág. 13

**Prieto, C. (2011),** *“Teoría social del trabajo”*. en Salvador Giner (Coordinador), *Teoría Sociológica Moderna*, 2a Edición, Colección Ciencias Sociales Ariel, Barcelona, pp. 455 – 488.

**Reed, M. (1996).** *“Organizational Theorizing: a historical contested terrain”*. en Clegg, S., C. Hardy y W. Nord (eds) *Handbook of organizations studies*. Sage, London. pp. 31-56.



**Rocha Sánchez, T. E. (2014).** *“Mujeres, pareja y familia: la transformación de los roles y la búsqueda de la equidad”*. En *“Mujeres en Transición: Reflexiones teórico-empíricas en torno a la sexualidad, la pareja y el género”*. Rocha Sánchez, T. E. & Cruz del Castillo, C. (Coords.). Universidad Iberoamericana, Ciudad de México.

**Rubín, G. (1975).** *“El tráfico de mujeres. Notas sobre la economía política del sexo”*. En *“El género: la construcción cultural de la diferencia sexual”*. Martha Lamas (Compiladora). Bonilla Artigas, Editores y PUEG. 2ª. Edición. UNAM, México. pp. 35-92.

**Serret, E. (2001).** *“El género y lo simbólico. La constitución imaginaria de la identidad femenina”*. Universidad Autónoma Metropolitana, Ciudad de México. 172 páginas.

**Simon, H. (1982).** *“Models of Bounded Rationality”*. Behavioral Economics and Business Organization, Cambridge Mass (MIT), Vol. 2, p. 505.

**Stake, R. E. (1998).** *“Investigación con estudio de casos”*. Ediciones Morata S. L. Madrid. pp. 159.

**Strzelecka, E. (2009).** *“Género, desarrollo y diversidad cultural”*. En Molina Bayón, Estefanía y San Miguel Abad, Nava (Coords.) (2009). *“Nuevas líneas de investigación en género y desarrollo”*. Colección Cuadernos Solidarios 3. Universidad Autónoma de Madrid. pp. 99-146.

**Weber, Max (1992).** *“Economía y Sociedad”*. Fondo de cultura económica. México. pp. 695-752

**Woolf, Virginia (2013).** *“Un cuarto propio”*. 1ª edición. Buenos Aires, El cuenco de plata. 144 págs.

**Zabludovsky, G. (2002).** *“Las políticas de diversidad y las mujeres en cargos de dirección de las grandes compañías privadas en México”*. En *“Mujeres en cargos de dirección de América Latina. Estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela”*. Gina Zabludovsky (Coordinadora). México: Editorial Miguel Ángel Porrúa, FCPyS, UNAM. pp. 93-128.

**Zecchetto, V. (2002).** *“La irrupción del lenguaje corriente. Pragmática lingüística”*. En *“La danza de los signos. Nociones de lingüística general”*. Quito, Ecuador: Ediciones ABYA-YALA. pp. 117-159

### **Publicaciones periódicas**

**Álvarez S., Y. (2010).** *“El poder y las relaciones de poder en las organizaciones. Algunas aproximaciones teóricas desde las perspectivas de Michel Foucault, Pierre Bourdieu y Max Weber”*. En *Gestión social*. 4(1); 145-161, enero-junio 2011.

**Bejarano C., Z. Margarita (2011).** *“Entre lo público, privado y doméstico: mujeres bajo un techo de cristal”*. En *Revista GénEros*. Universidad de Colima. Año 13, No.36. pp. 60-68

**Burke, W. (2014a),** *“Levels of organizational change”*. En *“Organizational Change, theory and practice”*, Sage, Los Angeles, pp. 99-136.

**Castro Monge, E. (2010).** *“El estudio de casos como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas”*. En Revista Nacional de Administración. Vol. 1, N<sup>o</sup>. 2. Julio - diciembre. págs. 31-54

**Colás Bravo, P. (2007).** *“La construcción de la identidad de género: Enfoques teóricos para fundamentar la investigación e intervención educativa”*. Revista De Investigación Educativa, 25(1), 151-166. Recuperado de <http://revistas.um.es/rie/article/view/96661/92871>

**Córdova Osnaya, M. (2005).** *“La mujer mexicana como estudiante de educación superior”*. En *Psicología para América Latina. Revista electrónica internacional de la unión latinoamericana de entidades de psicología*. No. 4. Recuperado de <https://psicolatina.org/Cuatro/mexicana.html>

**Díaz De Salas, S. A., Mendoza Martínez, V. M. & Porras Morales, C. M. (2011).** *“Una guía para la elaboración de estudios de caso”*. En Razón y Palabra. Primera Revista Electrónica en América Latina Especializada en Comunicación Libros Básicos en la Historia del Campo Iberoamericano de Estudios en Comunicación. No. 75. Febrero – Abril.

**Erikson, E. (1963).** *“El problema de la identidad del yo”*. En Revista uruguaya de psicoanálisis. V 02-03.

**Femat González, Ma. de L. P. (1997).** *“Conceptos dinámicos de cultura e identidad”*. En Anuario de investigación, Vol. I: Comunicación. México DF. UAM-X, CSH, Depto. de Educación y Comunicación.

**Guevara Ruiseñor, E. y García López A. (2010).** “*Orden de género y trayectoria escolar en mujeres estudiantes de ciencias exactas y naturales*”. En *Investigación y ciencia*. Universidad Autónoma de Aguascalientes. Edición cuatrimestral, Año 18, No. 46.

**Martínez C., P. C. (2006).** “*El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica*”. En *Pensamiento & Gestión*. Núm. 20, julio. pp. 165-193

**Martínez Benlloch, I. (2004).** “*Mujeres: transformaciones sociales en los contextos familiar y educativo*”. Los procesos de individuación. En *Subjetividad y procesos cognitivos*. pp. 199-222.

**Nava Jaimes, Héctor (1989).** “*El posgrado en el CINVESTAV: una estrategia posible*”, En *Revista de la Coordinación General de Estudios de Posgrado*. IV Congreso Nacional de Posgrado, Año 5, No. 16.

**Nava Jaimes, H. (1990).** “*El posgrado y su relación con la producción de bienes y servicios. Experiencia del CINVESTAV*”, En *Revista de la Coordinación General de Estudios de Posgrado*, V Congreso Nacional de Posgrado. “El posgrado y su relación con el sector de bienes y servicios. Ponencias magistrales”. Año 6, No. 21.

**Ortiz, J. R. (2000).** “*Paradigmas de la investigación*”. Universidad Nacional Abierta. UNAdocumenta 14 (1). pp. 42-48. Enero-junio.

**Ortiz Arellano, E. (2013).** *“Epistemología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa: Paradigmas y Objetivos”*. en Revista de Claseshistoria, Publicación digital de Historia y Ciencias Sociales. N° 408

**Pita Fernández, S., Pértegas Díaz, S. (2002).** *“Investigación cuantitativa y cualitativa”*. Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario Universitario de A Coruña (España) CAD ATEN PRIMARIA; 9: 76-78.

**Stolke, V. (2004).** *“La mujer es puro cuento: la cultura del género”*. En Estudios Feministas. Florianópolis, 12(2):264, mayo-agosto, pp. 77-105.

**Vargas, J. G. (2006).** *“Los desafíos del diseño organizacional e institucional en un medio ambiente globalizador”*. Cuadernos de Administración. Núm. 35. pp. 81- 106.

**Vessuri, H. (1997).** *“El Centro de Investigación y Estudios Avanzados del IPN”*, En H. Gómez y H. Haramillo (Compl.) *“37 modos de hacer ciencia en América Latina”*. COLCIENCIAS Tercer Mundo Editores. Colombia. Cap. 2 pp. 25-48.

### **Otras fuentes**

**Academia Mexicana de las Ciencias (AMC).** *“Estadística de membresía”*. Marzo de 2017. Visto en <http://www.amc.unam.mx/> el 18-marzo-17.

**Acuña V., P. C. (2012).** *“La Posmodernidad: según Jean-François Lyotard”*. Visto en <https://pavsargonauta.wordpress.com/2014/11/25/la-posmodernidad-segun-jean-francois-lyotard/> el 19-feb-17.

**Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).** *“Anuarios Estadísticos de educación superior 2014-2015”*. Visto en <http://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior/> el 13-ene-16.

**Ávila Baray, H.L. (2006).** *“Introducción a la metodología de la investigación”*. Edición electrónica. Visto en: [www.eumed.net/libros/2006c/203/](http://www.eumed.net/libros/2006c/203/) el 07-julio-16.

**Castelo B., S. (2015).** *“Identidad de género, sexo biológico, expresión de género y orientación sexual. Explicando las diferencias”*. Visto en: <http://www.unitedexplanations.org/2015/03/02/identidad-de-genero/> el 15-julio-16.

**Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, CINVESTAV (s/f).** *“Estatuto del personal académico del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del I.P.N.”* Recuperado de <http://transparencia.cinvestav.mx/reglamentacion/Reg7.pdf> (Revisado el día 05 de diciembre de 2016)

**Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, CINVESTAV (s/f).** *“Conócenos”*. Recuperado de <http://www.cinvestav.mx/Conocenos.aspx> (Revisado el día 09 de diciembre de 2016)

**Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, CINVESTAV (s/f).** *“Manual de procedimientos de la secretaría de Recursos Humanos del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del I.P.N.”*

Recuperado de  
<http://www.administracion.cinvestav.mx/Portals/0/SiteDocs/MarcoNormativo/ManualProcedimientosSecretariaRH.pdf> (Revisado el día 07 de diciembre de 2016)

**Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, CINVESTAV (2010a)**, *“Manual general de organización del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional.”*

Recuperado de  
<http://transparencia.cinvestav.mx/UNIDADENLACE2010/MANUALGENERALDEORGANIZACIONCINVESTAV.pdf> (Revisado el día 06 de diciembre de 2016)

**Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, CINVESTAV (2010b)**. *“Bases para la clasificación, promoción y otorgamiento de estímulos al personal académico del CINVESTAV”*. Recuperado de

<http://transparencia.cinvestav.mx/UNIDADENLACE2010/BasesClasificacionPOEPAC.pdf> (Revisado el día 06 de diciembre de 2016)

**Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES (2007)**. *“El impacto de los estereotipos y los roles de género en México”*. Recuperado de  
[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100893.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf) (Revisado el 04 de septiembre de 2017)

**Guadarrama Olivera, R. (2006)**. *“Las identidades sociolaborales y profesionales de las mujeres en contextos laborales feminizados. Una propuesta de análisis”*.

Ponencia presentada en el V Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del trabajo. Oaxtepec Morelos.

**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), Disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones/>

**Sánchez Correa, V. (2015).** *“Mujeres en la ciencia en México”*. Agencia Informativa Conacyt. México, D.F. Disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://www.conacytprensa.mx/index.php/ciencia/66-sociedad/politica-cientifica/390-las-mujeres-en-la-ciencia>

**Organización Nacional de las Naciones Unidas (ONU).** Recuperado de <http://www.un.org/es/index.html>



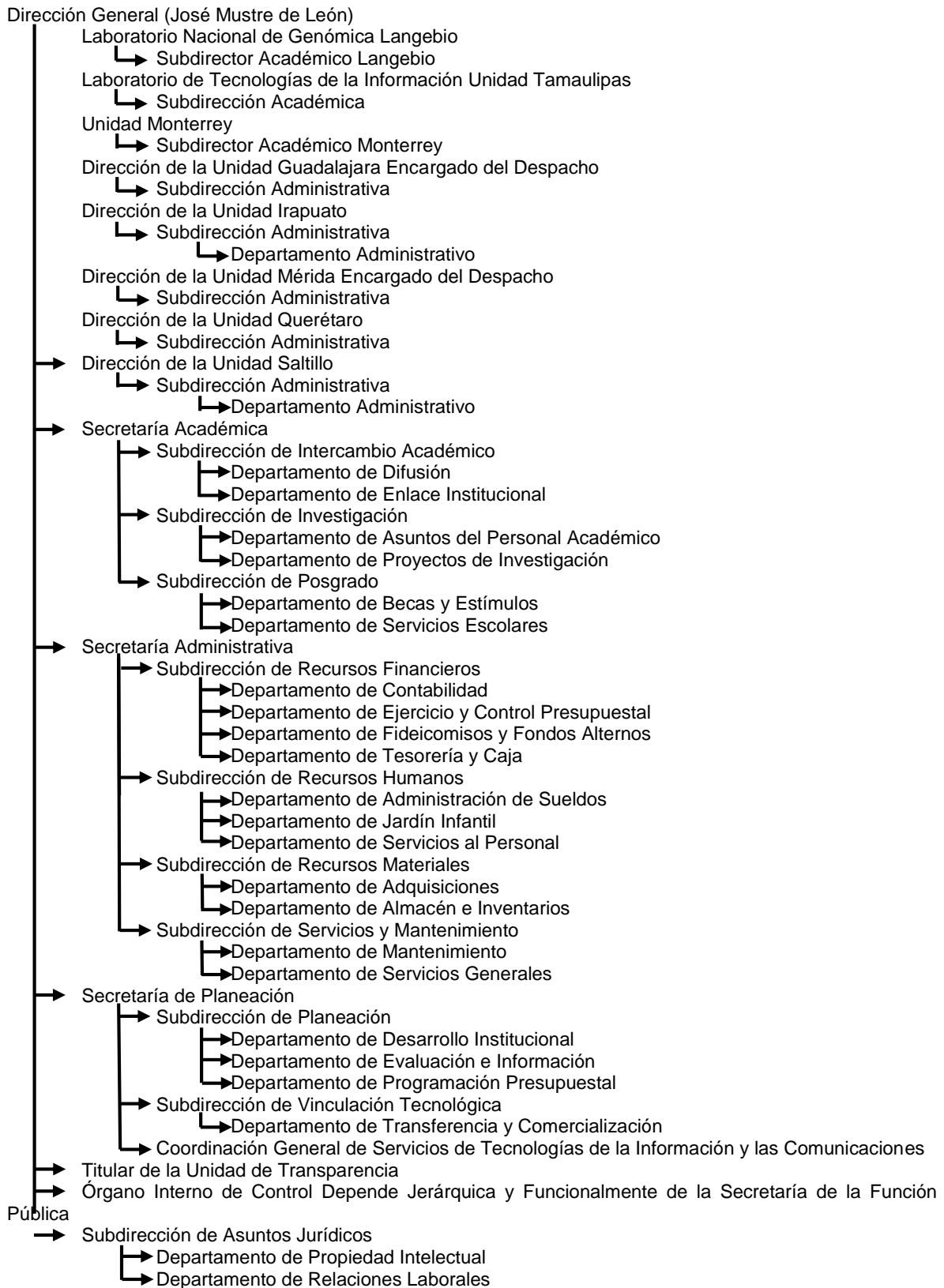
## Anexos



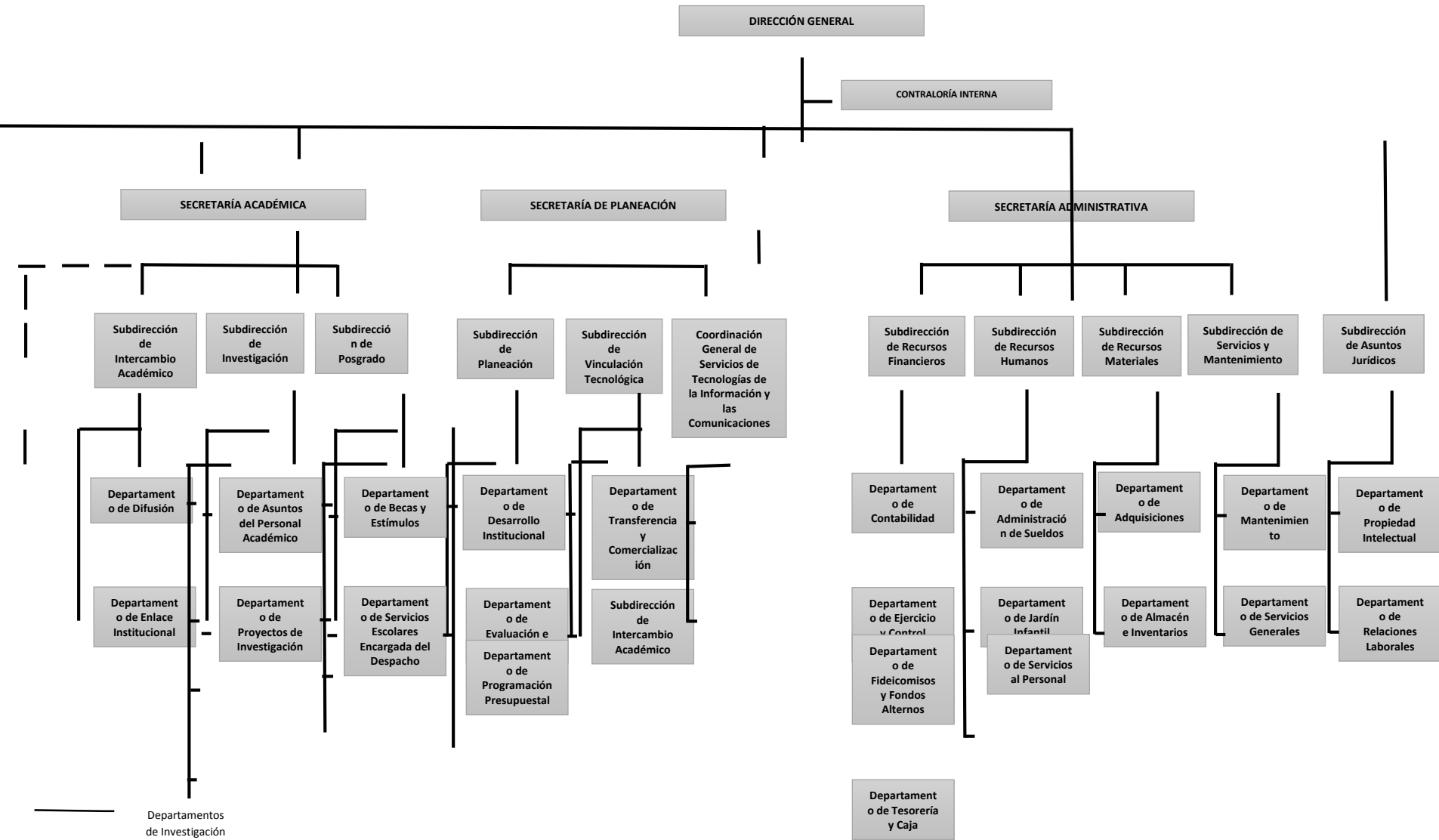
C



**ANEXO 1 – Estructura Orgánica General del Cinvestav**



## Esquema 2 Organigrama de la Unidad Zacatenco



FUENTE: Manual general de organización del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

# ACTA DE EXAMEN DE GRADO

No. 0034

Matrícula 213384050

MUJER Y ORGANIZACIÓN.  
APROXIMACIONES A LA  
IDENTIDAD DE GÉNERO EN UNA  
ORGANIZACIÓN DE  
INVESTIGACIÓN. CASO:  
CINVESTAV.

En la Ciudad de México, se presentaron a las 13:00 horas del día 10 del mes de noviembre del año 2017 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DRA. ELVIA ESPINOSA INFANTE  
DRA. ANABELA LOPEZ BRABILLA  
DRA. ZOILY MERY CRUZ SANCHEZ

Bajo la Presidencia de la primera y con carácter de Secretaria la última, se reunieron para proceder al Examen de Grado cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

MAESTRA EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE: ADRIANA SANCHEZ MONTAÑO

y de acuerdo con el artículo 78 fracción III del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

*Aprobar*

Acto continuo, la presidenta del jurado comunicó a la interesada el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.



*Adriana SM*

ADRIANA SANCHEZ MONTAÑO  
ALUMNA

REVISÓ

LIC. JULIO CESAR DE LARA BASSO  
DIRECTOR DE SISTEMAS ESCOLARES

DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE CSH

*Juarez Romero*  
DRA. JUANA JUAREZ RÓMERO

PRESIDENTA

*Elvia Espinosa Infante*  
DRA. ELVIA ESPINOSA INFANTE

VOCAL

*Anabela Lopez Brabilla*  
DRA. ANABELA LOPEZ BRABILLA

SECRETARIA

*Zoily Mery Cruz Sanchez*  
DRA. ZOILY MERY CRUZ SANCHEZ