



AINKAA

Revista de Estudiantes de Ciencia Política
Volumen 9 - N° 16
Julio 2024 - febrero de 2025
e-ISSN: 2590-7832

Recibido: 15-10-2024
Aceptado: 30-03-2025

Cómo citar esta entrevista: Mora Galicia, S. (2025).
Hitos en la teoría de la organización y el feminismo
durante el siglo XX: Convergencias temporales e in-
fluencias mutuas. Ainkaa, Revista de Estudiantes de
Ciencia Política, 9(16), 77-96.

Hitos en la teoría de la organización y el feminismo durante el siglo XX: convergencias temporales e influencias mutuas

Silvia Mora Galicia
Universidad Autónoma de la
Ciudad de México (UACM)



Hitos en la teoría de la organización y el feminismo durante el siglo XX: convergencias temporales e influencias mutuas

Silvia Mora Galicia*

Resumen

Se examina el desarrollo de la teoría de la organización en el siglo XX, centrándose en la participación femenina y la influencia del feminismo. Mediante la ubicación de hitos en ambos campos, se analiza la convergencia temporal y la influencia del pensamiento feminista en la teoría organizacional. Se incluyen imágenes de teóricas destacadas para visibilizar su trabajo. El análisis concluye con una reflexión sobre la integración de la perspectiva de género en el futuro de la disciplina. Se empleó una metodología mixta, combinando la exploración heurística con la interpretación hermenéutica.

Palabras clave: organización, feminismo, teoría, mujeres.

* Estudiante de la Licenciatura en Ciencia Política y Administración Urbana en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM). Correo electrónico: silvia.mora.galicia@estudiante.uacm.edu.mx

Abstract

The development of organization theory in the 20th century is examined, focusing on female participation and the influence of feminism. By locating milestones in both fields, the temporal convergence and influence of feminist thought on organizational theory is analyzed. Images of prominent theorists are included to make their work visible. The analysis concludes with a reflection on the integration of the gender perspective in the future of the discipline. A mixed methodology was used, combining heuristic exploration with hermeneutical interpretation.

El presente artículo efectúa un examen diacrónico del siglo XX con el objetivo de explorar la génesis y evolución de la teoría de la organización, prestando particular atención a la agencia femenina en su edificación y a las repercusiones del feminismo como movimiento social en su configuración. A través de la yuxtaposición de acontecimientos significativos para la teoría de la organización y el feminismo, se analizan las convergencias temporales entre ambos campos. Se presentan, asimismo, retratos de teóricas relevantes con el propósito de visibilizar su labor intelectual. El análisis persigue dilucidar la influencia de la teoría feminista en el pensamiento organizacional a lo largo del siglo XX. El estudio culmina con una reflexión sobre la integración de la perspectiva de género en posteriores desarrollos de la teoría de la organización. La investigación se sustenta en una metodología mixta que articula el método heurístico

para la exploración y sistematización inicial de los datos, con el método hermenéutico para su posterior interpretación y construcción de significados.

Es importante decir que, en el siglo XXI, como bien señaló Sabina Berman (2000):

Las mujeres hemos cambiado [...] y al hacerlo hemos cambiado a la cultura, pero la cultura ha cambiado mucho menos que nosotras. [En] el mundo las mujeres todavía ganamos mucho menos dinero, tenemos mucho menos Poder y en el terreno de las Leyes pertenecemos a esas minorías en lucha porque se les reconozcan sus necesidades peculiares. (p. 8)¹

Esta persistente desigualdad, que contrasta con las transformaciones de las mujeres, es precisamente lo que el feminismo, como teoría y “movimiento para acabar con el sexismo, la explotación sexista y la opresión” (hooks, 2017, p. 21), busca visibilizar y transformar, visibilizando así una nueva concepción acerca de la realidad social que desafía las concepciones erróneas o tergiversadas que suelen orbitar en torno a él como movimiento, teoría, perspectiva ético-política y proyecto político de emancipación. En otras palabras, la brecha entre el cambio experimentado por las mujeres y la lentitud del cambio cultural es la prueba fehaciente de la necesidad del feminismo y, al mismo tiempo, un caldo de cultivo para malinterpretaciones que buscan deslegitimar su lucha.

1. Corchetes agregados. A partir de aquí cualquier agregado a las citas corresponde al texto consultado, salvo que se indique lo contrario.

Siguiendo con el anterior razonamiento, a menudo, el feminismo se comprende de manera errónea como una movilización en contra de los hombres, es decir, como hembrismo,² cuando realmente el feminismo está en contra del sexismo, aquella errada concepción cree que los espacios femíneos se hallan libres de machismo, es decir, de “un dispositivo de poder cuya finalidad es contribuir al sostenimiento de la desigualdad de género” (Chaparro, 2022, p. 480); empero, tanto mujeres como hombres son socializados y educados la mayoría de las veces partiendo de valores sexistas y pueden reproducir sus comportamientos, e igualmente ambos se ven perjudicados por este sistema de discriminación (Berman, 2000; hooks, 2017).

Las teorías y metodologías feministas han usado diversas ciencias y disciplinas para comprender la opresión de las mujeres y plantear soluciones para su erradicación; la primera ola del feminismo puso su interés en luchar por la igualdad legal de las mujeres, por lo que utilizó el derecho en cuanto marco de análisis; la segunda ola del feminismo se interesó en la construcción social del género, por lo que empleó la antropología, la filosofía y la psicología para comprender cómo se reproduce la desigualdad de género; y la tercera ola del feminismo se caracterizó por la diversificación de corrientes y pensamientos, por lo que usó un amplio espectro de disciplinas, como la ciencia

política, para abordar la opresión de las mujeres desde diferentes perspectivas (Miguel, 2015). La actual cuarta ola feminista se distingue por “su carácter global, su conversión en un movimiento de masas, la utilización de las redes sociales para organizarse y su composición intergeneracional” (Cobo, 2019, p. 11).

Este artículo se dedica a emprender una relectura sobre la historia de la teoría de la organización, la cual permitirá: entender el modo de construcción del conocimiento en tal materia; identificar los problemas considerados de relevancia; conocer la participación feminal en su creación; y, saber si el feminismo ha contribuido para su desenvolvimiento.

Para el propósito del texto, se entiende por organización:

[...] un sistema de insumo-producto de energía, en que el rendimiento energético del producto reactiva el sistema. Las organizaciones sociales son, de manera flagrante, sistemas abiertos en que el insumo de energía y la conversión del producto en otro insumo de energía consisten en transacciones entre la organización y su medio. (Katz & Kahn, 1999, p. 426).

El concepto de organización de Katz & Kahn (1999) permite entender la inserción de las mujeres en la esfera pública como una inyección de energía vital que transforma las organizaciones y la sociedad en su conjunto. Esta inserción no es simplemente una adición, sino un proceso dinámico de interacción y retroalimentación que genera nuevos productos

2. Siguiendo a Gallego (2008): “Básicamente, un planteamiento hembrista sería aquel que está orientado a mantener una posición de dominación de las mujeres sobre los hombres” (p. 97).

y transforma el sistema en sí mismo. La participación femenina no solo beneficia a las mujeres, sino que enriquece y fortalece a la sociedad en su conjunto, generando un ciclo virtuoso de desarrollo y progreso.

Ahora bien, las protestas sobre las desiguales relaciones de género iniciaron mucho antes que el desarrollo de la teoría de la organización, aunque la lucha feminista se ha venido dando desde el siglo XVIII (Cobo, 2019). A continuación, se llevará a cabo un análisis únicamente del siglo XX, puesto que es el periodo que corresponde a una temporalidad paralela con el desarrollo de la teoría de la organización que se enseña actualmente. Asimismo, el marco histórico de la investigación se centra en una perspectiva global. Dado el alcance y objetivo de este texto no se incluirán todos los detalles cronológicos.

Inicios del siglo XX

Al iniciar el siglo XX solo en Nueva Zelanda se reconocía el derecho al voto de las mujeres, mismo que fue conseguido en 1893. “La segunda ola [feminista] se desarrollará en la segunda mitad del siglo XIX hasta la primera guerra mundial y el eje de su lucha será el sufragio” (Cobo, 2019, p. 12).³ En 1903 el ingeniero mecánico estadounidense Frederick Winslow Taylor (2010) publicó su libro *Shop Management*, centrando su atención tanto en la estandarización como en el método del trabajo. Aquí es importante advertir que, a principios del siglo XX, la lucha por el voto femenino coincidió con

3. Corchetes agregados.

la expansión industrial y el trabajo asalariado, contexto en el que surgió la teoría de Taylor, enfocada en la eficacia. Esta teoría influyó en la precaria y limitada incorporación de las mujeres al mundo laboral.

Prosiguiendo con el tema, las mujeres sufragistas luchaban por la igualdad de derechos con los hombres, no solo en el ámbito político, sino también en el legal, educativo y laboral. En 1902, Australia concedió el sufragio femenino y en 1906, Finlandia se convirtió en el primer país europeo en otorgar la igualdad legal a las mujeres (hooks, 2017).

En el ámbito económico, los capitalistas buscaban mejorar la eficiencia y la eficacia de sus empresas vía la aplicación de nuevas metodologías organizacionales. En el ámbito social, el feminismo ruso se encontraba en un momento de auge, con el surgimiento de la corriente marxista liderada por Clara Zetkin (1857-1933), que organizó la Primera Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas en 1907 –siendo “el primer paso para la creación del movimiento socialista femenino internacional” (Dios y Navarro, 2004, p. 30)–, y Alexandra Kollontai (1872-1952), quien fundó el primer Círculo de Obreras en el mismo año (Hermoso, 2021).

Para 1908, en Estados Unidos, la Ford Motor Company, dirigida por Henry Ford (1863-1947), lanzó el Modelo T, un automóvil de producción en serie que se convirtió en un éxito mundial. Además de sus innovaciones en la producción, Ford también introdujo cambios en las condiciones laborales de sus empleados. Estos cambios incluían una jornada laboral de cinco días

a la semana –lo que permitió a los trabajadores tener más tiempo libre– y un salario mínimo –lo que les aseguró un ingreso mínimo– (Le Monde, 2013).

En 1911, Frederick Winslow Taylor (1973) publicó su obra *Principios de la administración científica*, en la cual estableció cuatro principios básicos para la gestión de las empresas. Taylor también describió los vicios o deficiencias de los trabajadores, a quienes consideraba como un medio para obtener beneficios. Los principios establecidos por Taylor son:

1. Desarrollo de una ciencia de medición del trabajo de las personas, que reemplazaba a las viejas prácticas empíricas.
2. Un proceso de selección científica, entrenamiento y desarrollo de los trabajadores, que sustituyera a los antiguos esquemas con los cuales los trabajadores se entrenaban por sí mismos lo mejor que podían.
3. Un esfuerzo cooperativo de los trabajadores para asegurar que todo el trabajo se realizara conforme a los principios de la administración científica.
4. La idea de que el trabajo y la responsabilidad son compartidos tanto por la administración como por el trabajador. (Rivas, 2009, p. 13)

Entre 1911 y 1912 se publicó el periódico inglés *The Freewoman. A Weekly Feminist Review*, cuyos temas abarcaron desde el análisis de la sexualidad hasta el sufragio; este periódico se constituyó:

[...] no solo en vehículo transmisor de ideas y espacio de discusión de temáticas variadas, sino también en herramienta para organizar,

movilizar y ampliar los apoyos, establecer conexiones dentro del propio espectro feminista y construir una identidad colectiva que busca expandirse tanto geográfica como socialmente. (Ardanaz & Lazzari, 2014, p. 61)

En 1914, estalló la Primera Guerra Mundial, un conflicto que impulsó la investigación en el ámbito de lo que a la postre sería la teoría de la organización. En este contexto, Lillian Evelyn Moller Gilbreth (1878-1972) y su esposo, Frank Bunker Gilbreth (1868-1924), publicaron una obra pionera –iniciada con la publicación en 1914 de *The Psychology of Management* (Moller, 2022)– en la que proponían métodos para aumentar la productividad de los trabajadores. Estos métodos se basaban en estudios psicológicos y en la identificación de los movimientos más eficientes.

Por otra parte, en 1916 el ingeniero constantinopolitano Henry Fayol (1841-1925) planteó una administración diferente a la concepción taylorista; en su propuesta estableció catorce principios administrativos, a saber, división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación de los intereses particulares al interés general, remuneración, centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y unión del personal; e indicó cinco operaciones administrativas, éstas son, previsión, organización, mando, coordinación y control. A su vez, se interesó por la estructura organizacional, explicando que organizar es “constituir el doble organismo, material y social, de la empresa” (Fayol, 1987, p. 10).

La década de 1920

Hasta 1920, únicamente 34 países del mundo habían concedido el derecho al voto a las mujeres (Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, 2012).⁴ A principios de la década de 1920, el movimiento sufragista comenzó a dividirse, debido a las críticas de Alexandra Kollontai (1989), una feminista marxista que consideraba que el movimiento sufragista era blanco y burgués, y que no tenía en cuenta la igualdad de clases sociales.

En 1922, el sociólogo alemán Max Weber (1864-1920) propuso una teoría de la burocracia que identifica y clasifica los diferentes tipos de dominación que se pueden encontrar en las organizaciones. En esta teoría, también introdujo el término *dominación patriarcal* o *patriarcalismo*, definiéndolo como “la situación en que, dentro de una asociación, las más de las veces primariamente económica y familiar, ejerce la dominación (normalmente) una sola persona de acuerdo con determinadas reglas hereditarias fijas” (Weber, 2002, p. 184). Este concepto igualmente es usado por la teoría feminista con relación al sistema sexo-género (Hidalgo, 2004).

4. Nueva Zelanda en 1893; Australia en 1902; Tasmania en 1903; Finlandia en 1906; Noruega en 1913; Dinamarca, Groenlandia e Islandia en 1915; Canadá, Lituania y Unión Soviética en 1917; Alemania, Azerbaiyán, Austria, Estonia, Georgia, Hungría, Irlanda, Países Bajos, Polonia y Reino Unido en 1918; Armenia, Bélgica, Bielorrusia, Kenia, Luxemburgo, Suecia, Ucrania y Zimbabwe en 1919; Albania, Canadá, Eslovaquia, Estados Unidos y República Checa en 1920 (Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, 2012).

En 1924 falleció Frank Bunker Gilbreth⁵ y pese a que Lillian Evelyn Moller Gilbreth⁶ deseó continuar contribuyendo en lo que a la postre será la teoría de la organización, su contexto le presentó diversos obstáculos, aun habiéndose graduado de Literatura Inglesa en 1900, obtenido un Máster en Literatura en 1902 y obtenido su doctorado en Psicología Industrial en la Universidad de Brown en 1915, “siendo la primera mujer en obtener ese título y también la primera en realizar una disertación en esa institución” (Denda, Paolini y Tirachini, 2016). Debido a la falta de aceptación de sus trabajos en la academia, Lillian Evelyn Moller Gilbreth decidió centrarse en la aplicación práctica de sus principios organizacionales, especialmente en el trabajo femenino. “Entre los años 1927 y 1928 desarrolló estudios de movimientos vinculados con tareas domésticas y con el cuidado de los niños, y publicó los libros: ‘The house maker and her job’ y ‘Living With our children’” (Denda, et al., 2016).

En 1926, Mary Parker (1868-1933), psicóloga estadounidense, publicó cuatro textos que contribuyeron a la formación de la teoría de la organización: *Business as an Integrative Unity*, *Power*, *The giving of orders* y *The psychological foundations: Constructive conflict* (Metcalf, 1926). En estos textos, Parker trata cuestiones como la resolución de conflictos, el

5. Frank Bunker Gilbreth (1868-1924) fue un ingeniero estadounidense, consultor y autor, pionero en el estudio de tiempos y movimientos, y un defensor de la denominada Escuela de la Administración Científica.

6. Lillian Evelyn Moller Gilbreth (1878-1972) fue una psicóloga e ingeniera industrial, pionera en la aplicación de la psicología al estudio de tiempos y movimientos.

establecimiento del orden y la necesidad de profesionalizar la administración.

En 1929, la escritora inglesa Virginia Woolf (1888-1941) publicó el ensayo *Una habitación propia*, en el cual denunciaba el mínimo acceso de las féminas a la educación y analizaba los privilegios masculinos, comenzando por advertir que “una mujer debe tener dinero y una habitación propia para poder escribir novelas” (Woolf, 2008, p. 6). En el ensayo, Woolf utilizó personajes ficticios y reales para ilustrar su argumento. El ensayo sirvió para identificar claramente el androcen-trismo en la literatura.

Prosiguiendo, si bien para Parker (1999):

[...] podríamos llamar la esencia misma de la administración científica al intento de descubrir la ley de la situación. [...] Nuestra labor [consiste] en inventar métodos por los cuales podamos descubrir de la mejor manera la orden de una situación en particular (p. 147-148).⁷

No obstante, las aportaciones de Parker sirvieron para proporcionarle sustento a la denominada Escuela de las Relaciones Humanas, siendo Elton Mayo (1880-1949) quien dirigió desde 1927 a 1937 una serie de estudios en la Western Electric Company, en sus talleres Hawthorne, de Chicago, ayudando a consolidarla. Los resultados de los estudios Hawthorne mostraron que los factores relacionados con las personas, como la motivación y la satisfacción laboral, son más

importantes que los factores relacionados con el entorno físico, como la iluminación y el ruido, para aumentar la productividad de los empleados.

Las décadas de 1930 y 1940

A pesar de los logros significativos en la lucha por los derechos políticos de las mujeres, el movimiento feminista experimentó un estancamiento en la década de 1930. Esto se debió a que las leyes no siempre se traducían en una igualdad real en la sociedad. Además, la Segunda Guerra Mundial obligó a muchos hombres a abandonar sus hogares para ir a luchar, lo que dejó a las mujeres en una situación de necesidad económica (Miguel, 2015).

En esta tesitura, la participación de las féminas al interior de las organizaciones implicaba dos problemas.⁸ El primero de ellos consistía en que:

[...] la existencia de mujeres trabajadoras representaba una anomalía que no se sabía cómo tratar. Aparecen como un problema que representaba la compatibilidad entre feminidad y trabajo asalariado, entre el mundo de la reproducción, inscrito en la esfera privada, y el de la producción, propio de la esfera pública. (Sánchez, 2008, p. 56)

7. Corchetes agregados.

8. El vínculo entre mujeres, feminismo y organizaciones es complejo y multifacético. Al hablar de organizaciones, se hace referencia a un amplio espectro que abarca desde las instituciones públicas y el mundo laboral hasta la organización social del mundo, incluyendo también los propios movimientos y organizaciones feministas.

En el pasado, se cuestionaba la capacidad de las mujeres para realizar las mismas tareas que los hombres, así como su derecho a recibir la misma remuneración. También se consideraba que la participación de las mujeres en el mercado laboral debía estar limitada, ya que podría afectar negativamente a su vida familiar.

El segundo problema era la desigualdad en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Las mujeres de clase alta, que tenían más recursos económicos, podían dedicarse al hogar y a la familia, mientras que las mujeres de clase trabajadora, que necesitaban trabajar para sobrevivir, tenían que participar en el mercado laboral.

La situación de incertidumbre social se agravó cuando los hombres volvieron al mercado laboral al terminar la Segunda Guerra Mundial. Las mujeres que habían estado trabajando durante la guerra tuvieron que volver al hogar, lo que generó un conflicto de intereses. Por un lado, las leyes otorgaban igualdad a las mujeres, pero, por otro lado, la realidad social no reflejaba esta igualdad.

Fue en el anterior contexto cuando la filósofa francesa Simone de Beauvoir (1908-1986) publicó en 1949 *El segundo sexo*, obra que sustentó las demandas de la segunda ola feminista, pues:

[...] si bien es verdad que en cierto sentido la obra resume la etapa anterior, reflexionando sobre lo ya obtenido, su novedad radica en que inaugura una nueva manera del hacer feminista en la que el feminismo aparece como una teoría que explica la organización social y filosófica del mundo. (Sánchez, 2008, p. 67)

Las décadas de 1950 y 1960

El segundo sexo aborda el concepto de género y cuestiona los roles y estereotipos asignados a las mujeres (Beauvoir, 2012). Sin embargo, su contribución no fue aceptada por todos. Talcott Parsons (1902-1979), sociólogo estadounidense, publicó en 1951 su libro *El sistema social*, en el que desarrolló una teoría donde plantea que la sociedad es un sistema complejo con partes interdependientes que cumplen funciones específicas para mantener el equilibrio y la estabilidad. La función de los sistemas sociales se refiere a la capacidad del sistema para satisfacer cuatro necesidades básicas: adaptación, logro de metas, integración y latencia o mantenimiento de patrones, lo que asegura la supervivencia y continuidad del sistema.

La teoría de la acción social de Parsons (1982) tuvo una gran influencia en la teoría de la organización, ya que consideraba que la división sexual del trabajo y los roles de género eran elementos esenciales para el funcionamiento de la sociedad. Esta postura, sin embargo, fue criticada por Beauvoir (2012), quien consideraba que la división sexual del trabajo era una forma de opresión de las mujeres.

En 1954, el psicólogo estadounidense Abraham H. Maslow (1908-1970) publicó *Motivación y personalidad*, obra en la cual propuso una nueva forma de entender la motivación humana en las organizaciones, basada en un enfoque del comportamiento. Su contribución más importante fue la jerarquía de necesidades, que, en principio,

clasificaba los factores de motivación en cinco niveles –fisiológico, de seguridad, social, de aprecio y de autorrealización–, desde los más básicos hasta los más complejos.

Motivación y personalidad (Maslow, 1991) fue clave para la teoría de la organización y fuente de inspiración para cuatro relevantes autores: 1) el psicólogo estadounidense Chris Argyris (1923-2013), quien estudió el modo en que se interrelacionan los seres humanos y la organización formal, publicó en 1957 *Personality and Organization: the conflict between system and the individual* (Argyris, 1964); 2) el psicólogo estadounidense Frederick Irving Herzberg (1923-2000), quien, en 1959, mediante *The Motivation to Work*, dio a conocer su teoría de los dos factores de comportamiento –intrínsecos y extrínsecos– (Herzberg, 2017); 3) el economista Douglas McGregor (1906-1964), su “resumen de las filosofías empresariales, tradicionales y humanistas en pugna evolucionó hasta ser su hoy célebre conjunto de suposiciones sobre la Teoría X y la Teoría Y. [...] McGregor señaló el absurdo de mantener principios universales de las disposiciones organizativas” (Shafritz y Hyde, 1999, p. 343), publicó en 1960 *The Human Side of Enterprise* (McGregor, 2007); y 4) el psicólogo estadounidense Rensis Likert (1903-1981), quien en 1961 realizó estudios acerca del comportamiento de los gerentes, examinando la actitud del superior hacia el subordinado y viceversa, en “*New Patterns of Management*, Rensis Likert ofrece una defensa, empírica de base, de la administración participativa y de las técnicas del desarrollo organizativo” (Shafritz y Hyde, 1999, p. 358).

Empero, las aportaciones de Maslow para nada estuvieron exentas de crítica. Betty Friedan (1921-2006) criticó la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, argumentando que esta teoría relega a las mujeres a las necesidades básicas, sin reconocer su potencial de autorrealización. Friedan (2009) argumentaba que las mujeres, al igual que los hombres, tienen la necesidad de alcanzar su pleno potencial, lo cual no se limita al matrimonio o la crianza.

También, Friedan, autora del libro *La mística de la feminidad* –que publicó en 1963–, criticó que la participación política, económica y educativa de las mujeres no era suficiente para su emancipación, debido a que aún no se había logrado la igualdad con los hombres. Asimismo, señaló que:

El malestar que no tiene nombre –que es sencillamente el hecho de que a las mujeres [...] se les impide crecer en la medida de sus capacidades humanas plenas– está cobrándose un peaje mucho mayor sobre la salud física y mental [...] que cualquier otra enfermedad. [...] Necesitamos reformar drásticamente la imagen cultural de la feminidad de modo que ésta permita a las mujeres alcanzar la madurez, la identidad, la plenitud del ser, sin conflicto con su plenitud sexual. (Friedan, 2009, p. 431).

En 1964, Jane Mouton (1930-1987) y Robert Blake (1918-2004) desarrollaron un modelo que conceptualiza los estilos de liderazgo y las relaciones sociales. Este modelo, conocido como *Managerial Grid* o *Malla Gerencial*, contribuyó al desarrollo de la teoría de desarrollo organizacional, que

se centra en el cambio y la adaptación de las organizaciones a su entorno.

En 1968, Ludwig von Bertalanffy (1901-1972) propuso la *Teoría General de Sistemas* (TGS), un enfoque que permite analizar diferentes ciencias y disciplinas desde una perspectiva integral. Esta teoría se basa en la idea de que los sistemas, ya sean físicos, biológicos, sociales o de otro tipo, comparten ciertos principios y características. Entre los principales conceptos inherentes a la TGS se encuentra el propio término de *sistema* —entendido como un complejo de elementos interactuantes que puede considerarse como una sola entidad—, así como también las concepciones de *sistema abierto* —definido por el intercambio de materia, es decir que, el sistema se mantiene en una continua incorporación y eliminación de materia, constituyendo y demoliendo componentes, sin alcanzar un estado de equilibrio, sino manteniéndose en un estado llamado uniforme, con el medio que le rodea—, *sistema cerrado* —donde el sistema se considera aislado de su medio circundante, no intercambiando materia con él, además de que en tal sistema cierta magnitud, la entropía, debe aumentar hasta el máximo, y el proceso acabará por detenerse en un estado de equilibrio—, *conglomerado* —dado en una totalidad desprovista de sinergia, es decir, carente de interacción entre sus elementos— y *homeostasia* —término referido a los organismos vivos en tanto sistemas adaptables, ya que los procesos homeostáticos se traman frente a variaciones de las condiciones presentadas por el ambiente al sistema, por lo que corresponden a compensaciones internas de este último

que sustituyen, bloquean o complementan tales cambios con el objeto de mantener invariante la estructura sistémica del organismo en cuestión— (Bertalanffy, 2006).

La TGS fue utilizada —posteriormente— por el feminismo para explicar el *sistema sexo/género* en cuanto “conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas” (Rubin, 2003, p. 37). La aplicación de la TGS al *sistema sexo/género* proporciona un marco teórico valioso para comprender la complejidad de las relaciones de género y cómo se construye socialmente la diferencia sexual. Permite analizar las interacciones entre los diferentes componentes del sistema y entender cómo se mantiene la desigualdad de género a través de mecanismos de regulación y retroalimentación. En el caso de la teoría de la organización, la TGS permitió ampliar las fronteras de la organización, considerándola un sistema abierto. Además, surgió el concepto de *hombre funcional* para explicar los papeles de los individuos al interior de las organizaciones.

En 1969 se publicaron dos obras relevantes tanto para el feminismo como para la teoría de la organización: Kate Millett (1934-2017), en su libro *Política sexual*, afirmaba que las relaciones personales, como las que se dan en la familia, son reflejo de las relaciones políticas y sociales (Millett, 1995). Esta afirmación, conocida como *lo personal es político*, tuvo un gran impacto en el movimiento feminista, ya que ayudó a visibilizar la opresión de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Por otra parte, Peter Ferdinand

Drucker (1909-2005), en su libro *The Age of Discontinuity: Guidelines to our Changing Society*, señaló que las tecnologías de la información estaban transformando las organizaciones y que, en el futuro, la sociedad se basaría en el conocimiento (Drucker, 1969). También introdujo el concepto de *Knowledge Worker*.

En 1970, Shulamith Firestone (1945-2012) publicó un libro que cambió el curso del feminismo. En *Dialéctica de la sexualidad*, Firestone (2015) propuso una teoría radical que sostenía que la opresión de las mujeres es causada por la reproducción biológica. Su argumento central es que la capacidad biológica de las mujeres para gestar y parir hijos las coloca en una posición de desventaja fundamental frente a los hombres. Esta teoría generó un intenso debate en el movimiento feminista, ya que cuestionaba las bases del feminismo marxista y del psicoanálisis. Asimismo, indicó que se requería una revolución de las clases sexuales. Para ella, la liberación de las mujeres no se logrará simplemente con reformas económicas o legales, sino con una transformación profunda de las estructuras sociales que perpetúan la desigualdad basada en el sexo. Esta revolución implica abolición de la familia biológica, control tecnológico de la reproducción y reestructuración de la sociedad.

La década de 1970

En la década de 1970, el movimiento feminista se encontraba en un proceso de formación, con el surgimiento de diferentes corrientes. Al mismo tiempo, la matemática comenzaba a desarrollarse en el campo de la

teoría de la organización, con autores como Fremont E. Kast y James E. Rosenzweig (1972) con sus aplicaciones de la TGS para la organización y la gestión, Francisco R. Sagasti e Ian I. Mitroff (1973) con su *Modelo de Diamante*,⁹ Don Hellriegel y John W. Slocum Jr. (1974) con su conceptualización sobre el *clima organizacional*.¹⁰ Estos autores propusieron un enfoque cuantitativo y objetivo para la evaluación de las acciones dentro de las organizaciones, especialmente para la toma de decisiones y la investigación de operaciones.

En 1975, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) organizó la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en la Ciudad de México. “La conferencia definió un Plan de acción mundial para la implementación de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que ofreció un conjunto completo de directrices para el adelanto de la mujer hasta 1985” (ONU Mujeres, 2023, Sección Antecedentes). Es de subrayar que, los resultados de esta conferencia tuvieron un impacto significativo en la legislación mexicana, ya que

9. El Modelo de Diamante consiste en un modelo conceptual sistémico relativo al proceso de resolución de problemas que se integra cinco subsistemas interrelacionados: 1) la realidad de la situación problemática, 2) el modelo conceptual de la situación problemática, 3) el modelo científico del modelo conceptual, 4) la solución al modelo científico y 5) la implementación de la solución. Cada uno de los cinco subsistemas pone énfasis en una parte del proceso seguido para resolver problemas, pero no pueden darse por separado y sin la interacción con el resto del sistema (Sagasti & Mitroff, 1973).

10. Para estos autores el clima organizacional refiere a “un conjunto de atributos que pueden percibirse acerca de una organización particular y/o sus subsistemas, y que pueden ser inducidos por la forma en que esa organización y/o sus subsistemas tratan con sus miembros y su entorno” (Hellriegel & Slocum Jr., 1974, p. 256). Traducción propia.

se otorgaron derechos a las mujeres que antes no tenían. Por ejemplo, se eliminó el requisito de que las mujeres obtuvieran el permiso de sus maridos para trabajar. Esto significó que las mujeres ahora podían trabajar sin la aprobación de sus parejas.

Hasta 1974, el marido podía prohibir a la mujer que trabajara fuera del hogar. El reglamento de la Ley General de Población de 1976 establece que los jueces u oficiales del Registro Civil deben informar a los cónyuges, entre otras materias, sobre la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer (Loggia, 1998, p. 114).

Así bien, durante la década de 1970, tanto la teoría de la organización como el feminismo experimentaron cambios significativos. En el caso de la teoría de la organización, sus autores comenzaron a centrarse en la innovación y la adaptación al cambio, en respuesta al desarrollo industrial y al proceso de *servicialización* (Garza, 2008). En el caso del feminismo, el movimiento se diversificó y se enfrentó a las causas únicas y homogéneas de las dos olas anteriores.

En los años venideros, la teoría de la organización se centró en la calidad como un factor clave para el éxito. Philip Bayard Crosby (1926-2001) propuso un sistema de cuatro principios para la calidad: 1) la calidad es cumplir con los requisitos del cliente, 2) el precio de la no calidad es siempre mayor que el costo de la prevención, 3) la prevención siempre es mejor que la inspección y 4) hacer las cosas bien desde la primera vez es la mejor manera de evitar errores y costos (Crosby, 1998).

La década de 1980

W. Edwards Deming (1900-1993) propuso en 1982 catorce puntos para la calidad total: 1) crear constancia de propósito para mejorar productos y servicios, 2) adoptar una nueva filosofía de cooperación, 3) dejar de depender de la inspección, 4) no basar el negocio en el precio, 5) mejorar constantemente el sistema de producción y servicio, 6) instituir la capacitación en el trabajo, 7) instituir el liderazgo, 8) eliminar el miedo, 9) romper las barreras entre departamentos, 10) eliminar eslóganes, exhortaciones y metas pidiendo cero defectos, 11) eliminar cuotas numéricas, 12) eliminar barreras que impiden el orgullo de un trabajo bien hecho, 13) implementar un programa vigoroso de educación y auto-mejora, y 14) poner a todo el personal de la organización a trabajar para conseguir la transformación (Deming, 1989).

Un año antes de la publicación de *Calidad, Productividad y Competitividad. La salida de la crisis* (Deming, 1989), en 1981, la filósofa, política marxista y activista afrodescendiente Angela Davis publicó el libro *Mujeres, raza y clase*, en el que analizaba los problemas femeninos desde una perspectiva interseccional, esto es, teniendo en cuenta las intersecciones entre el género, la raza y la clase social (Davis, 2005).

Posteriormente, en 1984, la escritora bell hooks (1952-2021) publicó el libro *Black Women: Shaping Feminist Theory*, en el que critica los trabajos feministas blancos y burgueses, y propone una visión feminista antirracista y anticlasista (hooks, 2020).

En 1985, el químico industrial japonés Kaoru Ishikawa (1915-1989) publicó

su libro *What is Total Quality Control? The Japanese Way*, en el que presentó un modelo de gestión de la calidad basado en siete herramientas: a) hoja de registro de datos y control –implica la frecuencia tenida en el proceso, así como las variables y los defectos que atribuyen–; b) histograma –visión gráfica de las variables–; c) diagrama de Pareto –clasificación de problemas, identificación y resolución–; d) análisis de causa y efecto, espina de pescado o diagrama de Ishikawa –busca el factor principal de los problemas a analizar–; e) gráfico de control –medición y control de la variación–; f) diagramas de dispersión –definición de relaciones–; y, g) análisis de estratificación. También estableció once principios para la calidad: 1) la calidad empieza con la educación y termina con la educación, 2) el primer paso en la calidad es conocer lo que el cliente requiere, 3) el estado ideal del control de calidad ocurre cuando ya no es necesaria la inspección, 4) eliminar la causa de raíz y no los síntomas, 5) el control de calidad es responsabilidad de todas las personas trabajadoras y en todas las áreas, 6) no confundir los medios con los objetivos, 7) poner la calidad en primer lugar y establecer sus perspectivas de las utilidades a largo plazo, 8) el comercio es la entrada y salida de la calidad, 9) los directivos no deben demostrar enojo cuando sus subordinados presentan los hechos, 10) noventa y cinco por ciento de los problemas en una empresa se solucionan con herramientas sencillas de análisis y solución de problemas, y 11) los datos sin información de difusión –esto es, la variabilidad– son falsos (Ishikawa, 1997).

A partir de la década de 1990 y hacia el tiempo presente

En 1990, la filósofa Judith Butler publicó el libro *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*, que plantea la idea de que el sexo y el género son construcciones sociales. Esta idea disruptiva fue fundamental para el desarrollo de la teoría *queer*, una corriente del feminismo que cuestiona las normas de género tradicionales (Butler, 2007).

En 1991, Anita Hill, una abogada afroamericana, acusó a Clarence Thomas, un juez afroamericano nominado a la Corte Suprema de los Estados Unidos, de acoso sexual. Hill testificó ante el Comité Judicial Senado de los Estados Unidos que Thomas la había acosado sexualmente cuando ella trabajaba para él en la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) en la década de 1980.

Las acusaciones de Hill fueron controvertidas y Thomas fue confirmado como juez de la Corte Suprema de Estados Unidos. Sin embargo, el caso de Hill ayudó a dar visibilidad al acoso sexual en el lugar de trabajo y a iniciar un debate sobre el tema. “El caso de Anita Hill se volvió un ícono y catalizador en Estados Unidos sobre denuncias de acoso sexual en el trabajo” (Univazo, 2018, p. 1).

El acoso sexual era una realidad cotidiana para muchas mujeres en el ámbito laboral, como Anita Hill.

En 1991 menos de 7.000 personas habían hecho denuncias por acoso sexual laboral a nivel nacional, por temor al qué dirán, por

temor a perder su trabajo y sobre todo por temor a que no les creyeran, temores que aún hoy en día están muy arraigados en la sociedad. (Univazo, 2018, p. 1)

En las décadas posteriores al caso de Hill, se han realizado avances para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Muchas organizaciones han implementado políticas contra el acoso sexual y han proporcionado capacitación a sus empleados sobre cómo prevenir y responder al acoso. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer para abordar el problema del acoso sexual.

Para 1992, el feminismo comenzó a tener un impacto significativo en la teoría de la organización. Marta B. Calàs y Linda Smircich publicaron *Re-Writing Gender into Organizational Theorizing: Directions from Feminist Perspectives*, donde analizan la construcción del género en el ámbito laboral y sus implicaciones para la administración (Calàs & Smircich, 1992). Posteriormente, en 1996, publicaron *From "The Woman's" point of view: feminist approaches to organization studies*, donde advierten que la segregación sexual de ocupaciones y en las organizaciones persiste en todo el mundo, al igual que la desigualdad salarial entre mujeres y hombres (Calàs & Smircich, 1996).

Para 1993, un concepto clave de la gestión empresarial fue popularizado en la teoría de la organización vía un libro publicado ese mismo año: *Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution* de Michael Hammer y James Champy, quienes definieron la reingeniería como el rediseño radical de los procesos de una organización para lograr mejoras significativas en el rendimiento, como la eficiencia,

la eficacia y la productividad (Hammer & Champy, 2005).

En el siglo XXI, la revolución tecnológica ha tenido un impacto significativo tanto en el feminismo como en la teoría de la organización. En el feminismo, el ciberfeminismo o tecnofeminismo ha surgido como una corriente que utiliza las redes sociales para promover la igualdad de género y la justicia social, previo a haberse demostrado que “los propios artefactos –desde las neveras hasta los anticonceptivos, desde las casas, los automóviles y las ciudades hasta los procesadores de texto y las armas– están conformados por las relaciones, los significados y las identidades de género” (Wajcman, 2006, p. 7). En la teoría de la organización, los sistemas de información han evolucionado para adaptarse a las necesidades de las organizaciones en la era digital.

Del mismo modo, la globalización ha tenido un impacto significativo en el feminismo y otros movimientos sociales. La globalización ha facilitado la comunicación y la colaboración entre personas de todo el mundo, lo que ha permitido a los movimientos sociales compartir ideas y experiencias. Esto ha dado lugar a un mayor conocimiento y comprensión de las cuestiones de género y otros temas sociales, y ha contribuido a la difusión de los movimientos sociales. Aunque también, como advierte Butale (2017), las mujeres se han convertido en el nuevo proletariado global, sufriendo de manera desproporcionada las consecuencias de la globalización. La migración, la pérdida de tierras y las desigualdades existentes se han agravado, dejando a las mujeres en una situación aún más vulnerable.

A manera de conclusión

Así pues, la teoría de la organización ha sido desarrollada mayoritariamente por hombres, lo que ha llevado a una exclusión sistemática de las mujeres de la creación de conocimiento organizacional. Esto se refleja en los problemas de estudio de la teoría de la organización, que suelen centrarse en las experiencias y perspectivas de los hombres, y en la falta de incorporación de los avances alcanzados por el movimiento feminista en las organizaciones (Stivers, 1999).

Empero, ¿cuál es el porvenir de la teoría de la organización? ¿Están las organizaciones limitadas por las tradiciones y los valores establecidos, o es posible que adopten una perspectiva de género que promueva la igualdad de género? Una posible respuesta se halla en el pensamiento de Ibarra (1999), quien señala que la teoría de la organización es:

[...] territorio en disputa en el que se han producido importantes debates, que renuevan constantemente sus agendas de investigación; [también es] conjunto diverso de aproximaciones que han abordado desde distintas perspectivas los problemas del trabajo, las organizaciones y la organización. (p. 3)¹¹

Morgan (1996) también sugiere la importancia de explorar y desarrollar el arte de comprender las organizaciones. Argumenta

cómo las teorías tradicionales de la organización se basan en un conjunto de supuestos, como la comparación de las organizaciones con máquinas u organismos vivos. Explora tales imágenes y otras alternativas, con el objetivo de desarrollar nuevas formas de pensar las organizaciones.

En definitiva, la teoría de la organización debe ser actualizada para responder a los desafíos del presente. Es necesario examinar los sesgos y vacíos de las teorías existentes, y desarrollar nuevas teorías que sean más inclusivas y adaptables al contexto actual de las organizaciones.

Referencias

- Ardanaz, E. & Lazzari, V. (2014). *The Freewoman (1911-1912): una fuente para el estudio del Movimiento Feminista Eduardiano*. *Revista Electrónica de Fuentes y Archivos*, 5(5), 60-80.
- Argyris, C. (1964). *Personalidad y organización*. Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios.
- Beauvoir, S. de (2012). *El segundo sexo*. Debolsillo.
- Berman, S. (2000). *Un nuevo modo de ser mujer*. *Letras Libres*, (12), 44-47.
- Bertalanffy, L. von (2006). *Teoría general de los sistemas*. FCE.
- Butale, C. (2017). *Género y globalización*. *Nueva Sociedad*, (271), 141-149.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.
- Calàs, M. B & Smircich, L. (1992). *Re-Writing Gender into Organizational Theorizing: Directions from Feminist Perspectives*. En: M. L. Reed

11. Corchetes agregados.

- y M. D. Hughes (eds.). *Re-thinking Organization: New Directions in Organizational Research and Analysis* (pp. 227-253). Sage Publications.
- Calàs, M. B & Smircich, L. (1996). From “The Woman’s” point of view: feminist approaches to organization studies. En: S. Clegg, C. Hardy y W. Nord (eds.). *Handbook of Organization Studies* (pp. 218-257). Sage Publications.
- Katz, D. y Kahn, R. (1999). Las organizaciones y el concepto de sistema. En: J. M. Shafritz y A. C. Hyde (comps.). *Clásicos de la Administración Pública* (pp. 423-442). CNCPyAP / UACAM / FCE.
- Chaparro, A. (2022). Machismo. En: C. Pereda (ed.). *Diccionario de injusticias* (pp. 480-484). S. XXI.
- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (2012). Países según año de reconocimiento del derecho al voto de las mujeres, 1893-2005. En: *Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género* (página web). Recuperado el 1 de noviembre de 2023, de http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/participacion_politica/sipp3_2/c1.html
- Cobo, R. (2019). La cuarta ola: la globalización del feminismo. *Servicios Sociales y Política Social*, 26(119), 11-20.
- Crosby, P. B. (1998). *La calidad no cuesta. El Arte de Cerciorarse de la Calidad*. Compañía Editorial Continental.
- Davis, A. (2005). *Mujeres, raza y clase*, 2ª ed. Akal.
- Deming, W. E. (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad. La salida de la crisis*. Díaz de Santos.
- Denda, E. M.; Paolini, N.A. y Tirachini, B. (2016). Tres mujeres en la administración: Lillian Moller Gilbreth, Mary Parker Follett y Joan Woodward. *Ciencias Administrativas*, (7), 57-67.
- Dios, D. S. de y Navarro, M. E. (2004). El feminismo como movimiento social. En: J. del C. Chávez (coord.). *Perspectiva de género* (pp. 23-56). ENTS-UNAM/PyV.
- Drucker, P. F. (1969). *The Age of Discontinuity: Guidelines to our Changing Society*. Harper & Row.
- Fayol, H. (1987). *Henri Fayol. Administración industrial y general. Coordinación - Control - Previsión - Organización - Mando*. Decimocuarta edición. / Frederick Winslow Taylor. *Principios de la administración científica*. Décima edición. El Ateneo.
- Firestone, S. (2015). *Dialéctica del sexo*. Lectulandia. <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacion-LXIII/Shulamith%20Firestone%20-%20La%20dialectica%20del%20sexo.pdf>
- Friedan, B. (2009). *La mística de la feminidad*. Ediciones Cátedra.
- Gallego, C. (2008). *Por ellas, para ellas... y de ellos. Las relaciones de dominación entre hombres y mujeres vistas desde otro ángulo. El otro ángulo*.
- Garza, G. (2008). *Macroeconomía del sector servicios en la Ciudad de México, 1960-2003*. Centro de Estudios Demográficos - COLMEX.
- Hammer, M. y Champy, J. (2005). *Reingeniería. Olvide lo que usted sabe sobre cómo debe funcionar una empresa. ¡Casi todo está errado!* Grupo Editorial Norma.

- Hellriegel, D. y Slocum Jr., J. W. (1974). Organizational Climate: Measures, Research and Contingencies. *Academy of Management Journal*, 17(2), 255-280.
- Herzberg, F. I. (2017). *The Motivation to Work*. Taylor and Francis.
- Hermoso, R. (2021). Kollontai, la Revolución y el feminismo, Dir^a. G. Espigado Tocino. Universidad de Cádiz.
- Hidalgo, R. (2004). La otredad en América Latina: etnicidad, pobreza y feminidad. *Polis. Revista Latinoamericana*, (9), 1-18.
- hooks, b. (2017). *El feminismo es para todo el mundo*. Traficantes de Sueños.
- hooks, b. (2020). Mujeres negras: dar forma a la teoría feminista. En: b. hooks. *Teoría feminista: de los márgenes al centro* (pp. 27-48). Traficantes de Sueños.
- Ibarra, E. (1999). Los saberes sobre la organización: etapas, enfoques y dilemas. En: C. A. Castillo (coord.). *Economía, organización y trabajo: un enfoque sociológico* (pp. 95-154). Pirámide.
- Ishikawa, K. (1997). *¿Qué es el control total de calidad? La modalidad japonesa*, trad. de M. Cárdenas. Editorial Norma.
- Kast, F. E. y Rosenzweig, J. E. (1972). General Systems Theory: Applications for Organization and Management. *The Academy of Management Journal*, 15(4), 447-465.
- Kollontai, A. (1989). *Mujer, historia y sociedad: sobre la liberación de la mujer*, trad. de M. Lenard. Fontamara.
- Le Monde (2013). La invención del trabajo en cadena. *Le Monde* (periódico). Grupo Le Monde.
- Loggia, S. M. (1998). Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. El caso de Suecia y México: un análisis comparativo. *Papeles de Población*, 15, 95-125.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Díaz de Santos.
- McGregor, D. (2007). *El lado humano de las empresas. Aplique la Teoría "Y" para lograr un manejo eficiente de su equipo*. McGraw Hill.
- Metcalf, H. C. (ed.) (1926). *Scientific Foundations of Business Administration*. Williams & Wilkins.
- Miguel, A. de (2015). *Neoliberalismo sexual. El mito de la libre elección*. Cátedra.
- Millett, K. (1995). *Política sexual*. Ediciones Cátedra.
- Moller, L. (2022). *The Psychology of Management*. Legare Street Press.
- Morgan, G. (1996). *Imágenes de la organización*. Alfaomega.
- ONU Mujeres (2023). Conferencias | Mujeres e igualdad de género. En: ONU Mujeres (página web). Recuperado el 6 de noviembre de 2023, de <https://www.un.org/es/conferencias/women#:~:text=La%20primera%20Conferencia%20Mundial%20sobre,Año%20Internacional%20de%20la%20Mujer>
- Parker, M. (1999). Cómo dar órdenes. En: J. M. Shafritz y A. C. Hyde (comps.). *Clásicos de la Administración Pública* (pp. 141-155). CNCPyAP / UNICAM / FCE.
- Parker, M. (2005). Las bases psicológicas: El conflicto constructivo. En: R. Domínguez y S. García. *Conflicto constructivo e integración en la obra de Mary Parker Follett*. *Athenea Digital*, (7), 17-28.

- Parsons, T. (1982). *El sistema social*. Alianza Editorial.
- Rivas, L. A. (2009, julio-diciembre). Evolución de la teoría de la organización. *Universidad & Empresa*, 11(17), 11-32.
- Rubin, G. (2003). “El tráfico de mujeres: notas sobre la ‘economía política’ del sexo”. En: M. Lamas (comp.). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 35-96). PUEG-UNAM / MAP.
- Sagasti, F. R. y Mitroff, I. I. (1973). Operations research from the viewpoint of general systems theory. *Omega*, 1(6), 695-709.
- Sánchez, C. (2008). Genealogía de la vindicación. En: E. Beltrán, V. Maquieira, S. Álvarez y C. Sánchez. *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos* (pp. 17-74). Alianza Editorial.
- Shafritz, J. M. y Hyde, A. C. (1999). Los años cincuenta y sesenta. En: J. M. Shafritz y A. C. Hyde (comps.). *Clásicos de la Administración Pública* (pp. 339-362). CNCPyAP / UNICAM / FCE.
- Stivers, C. (1999 [1990]). Hacia una perspectiva feminista en la teoría de la administración pública. En: J. M. Shafritz y A. C. Hyde (comps.). *Clásicos de la Administración Pública* (pp. 933-950). CNCPyAP / UNICAM / FCE.
- Taylor, F. W. (1973). *Henri Fayol. Administración industrial y general. / Frederick Winslow Taylor. Principios de la administración científica*. Ateneo.
- Taylor, F. W. (2010). *Gestión de talleres*. KRK Ediciones.
- Univazo, S. (2018, septiembre). Créele: Anita Hill. *Revista con la A*, (59), 1-3.
- Wajcman, J. (2006). *El tecnofeminismo*. Ediciones Cátedra.
- Weber, M. (2002 [1922]). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. FCE.
- Woolf, V. (2008 [1929]). *Una habitación propia*. Seix Barral.

AINKAA 