



UNAM IZTACALA

Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Estudios Superiores Iztacala

"¿Las mujeres en la psicología organizacional?"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A (N)

Imelda Carolina Partida Arciniega

Directora: Dra. Laura Palomino Garibay

Dictaminadores: Dra. Irene Aguado Herrera

Lic. Maria Luisa Hernández Lira





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

AGRADECIMIENTOS.....	3
INTRODUCCIÓN.....	5
RESUMEN.....	12
CAPÍTULO 1. EL GÉNERO, CONDICIÓN HISTÓRICA, CONCEPTO Y SU INCLUSIÓN A LOS SISTEMAS DE ACCIÓN.....	14
1.1 Situación Histórica De La Mujer.....	14
1.2 Concepto De Género.....	17
1.3 El Género En El Sistema Político, Económico Y Social.....	19
CAPÍTULO 2.- LAS MUJERES EN LA EDUCACIÓN.....	25
2.1 Las Mujeres En La UNAM.....	28
2.2 Las Mujeres En La Fes-Iztacala (Psicología).....	35
CAPITULO 3. PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.....	47
3.1 La Psicología Social Como Estudiosa De Las Organizaciones.....	47
3.2 Definición De Institución Y Organización.....	49
3.3 Relación Grupo-Organización.....	51
3.4 Identidad, Estructura Y Poder.....	53
3.5 Temas Abordados Por La Psicología Organizacional.....	54
3.5.1 Comportamiento organizacional.....	56

3.5.2 Interacción en las organizaciones.....	56
3.5.3 Toma de decisiones.....	57
3.5.4 La descripción de puestos.....	59
3.5.5 Seguridad e higiene.....	60
3.5.6 Rotación de personal.....	60
3.5.7 Gestión del talento humano (GTH).....	61
3.5.8 Reclutamiento de personal.....	62
3.5.9 Capacitación de personal.....	63
3.5.10 Círculos de calidad.....	64
3.5.11 Clima laboral.....	65
CAPITULO 4. VISUALIZACIÓN DE LAS MUJERES EN LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.....	69
CONCLUSIONES.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81

AGRADECIMIENTOS

Le agradezco primeramente a Dios por darme la oportunidad de poder lograr este sueño, y porque sé que me abrirá las puertas a nuevas oportunidades, y a poder lograr nuevos sueños.

Le agradezco a mi mamá porque siempre me ha ayudado, ha estado a mi lado, porque me acompañó en noches en las que no podía terminar trabajos escolares, me dictó y soporto mis malos humores con mucha paciencia y amor, porque no solo es mi logro, sino también de ella.

A mi familia, que aunque no han estado físicamente conmigo en este tiempo, si lo estuvieron en mente y corazón, a mi hermana Priscila, mis hermosas sobrinas Esther y Kitzia, mi hermanito Eduardo y mi sobrino el más pequeño Leonardo; y por último a mi hermano Juan Manuel.

A mis segundos padres Marco y Salus Venancio, porque han sido mis guías y ejemplos a seguir de integridad, amor y paciencia; y porque a través de ellos Dios me ha mostrado su voluntad para mi vida

A mis amigos que se han vuelto mis hermanos por durante 4 años; Armando, Edith, Chantal, Álvaro, Daniel, Jesús y Jorge, les agradezco por la confianza que me brindaron, por las platicas tan enriquecedoras, graciosas y llenas de conocimiento de la vida.

Y mis otros amigos y hermanos que han formado parte de esta historia indirectamente pero que me han ayudado a poder ser una mejor persona, a Damián, Alejandro, Juan José, Esteban, Isaías, Cesar, Martín, Mar, Ángel y Mylen.

A los que ya no están, porque sé que es así como yo también pude ser una mejor persona a mi papá que partió hace 22 años gracias.

Y por ultimo y no menos importante a mi querida maestra Laura Palomino Garibay, porque me tuvo mucha paciencia, porque me guió en este camino de realizar mi tesis, porque me presento la oportunidad de ser una mejor persona y poder titularme, por esos días con un rico café a lado de Edith y Chantal, y por brindarme su confianza para realizar este proyecto; Igualmente le agradezco a la Dra. Irene Aguado y a la Lic. María Luisa Hernández Lira por formar parte de este nuestro logro.

INTRODUCCIÓN

El interés en el género como categoría analítica y los estudios realizados en torno a éste se desarrollaron con nuevas perspectivas a finales del siglo XX. El desarrollo de estos estudios permitió hasta cierto punto rebasar la noción biologicista en la que se adjudicaba a condiciones y características de la anatomía la diferente posición socio-histórica a ella asociadas. En este sentido, Lamas (2003) propone definir al género: como simbolización de la diferencia sexual [que] se construye culturalmente diferenciando [...] un conjunto de prácticas, ideas y discursos, entre los que se encuentran los de la religión [] los procesos de significación de tejidos en el entramado de la simbolización cultural [que] producen efectos en el imaginario de las personas (p. 336).

La misma autora agrega que este concepto constituye una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres y de enfatizar un sistema total de relaciones que pueden incluir al sexo, pero no está directamente determinado por el sexo o determinado por la sexualidad (Lamas, 2003, p. 351). Para Lamas (2003) el género es una construcción simbólica, establecida sobre los datos biológicos de la diferencia sexual (p. 12), o los significados que cada sociedad atribuye a esa diferenciación (Burin, 1996, p.63). Por tanto, bajo el sustantivo género se agrupan todos los aspectos psicológicos, sociales y culturales de la feminidad y masculinidad (Bleichmar, 1991, p.106). Ser mujer entonces, es una idea cultural y no una condición biológica, una construcción imaginaria de esa diferencia simbólica compartida por una colectividad, [que] estructura al sujeto en una cultura y un momento histórico particulares (Mancilla, 2001, p. 60). Dado que el género es ante todo también una desigualdad, construida por una diferenciación socialmente relevante con el fin de mantenerla - a la mujer- en su lugar (Mackinnon, 1999 p. 97). A través de esta construcción cultural, se ha adjudicado a la mujer un lugar caracterizado por la dependencia, la subordinación, la obediencia y la invisibilidad.

Estas condiciones de desigualdad, subordinación y dependencia se manifiestan en la diferencia que durante años ha prevalecido entre el mundo de lo público y de lo privado. Este último, el ámbito doméstico, fue considerado como el mundo de la mujer y como tal, de los afectos y del cuidado, mientras que la actividad masculina se ligada al mundo de la producción y por tanto es apreciada, valorada socialmente, retribuida y visible. Al respecto, Benjamín (1996) señala que la separación de las esferas privadas y públicas como forma crucial de la división sexual del trabajo está en el origen de la división y dominación de géneros. Como consecuencia la mujer ha quedado excluida o bien incluida sólo de manera minoritaria y marginalmente, tanto en el mundo de la producción económica como en los espacios de la política, el conocimiento, la educación y la creación artística. En los últimos sesenta años se han logrado cambios tendientes a construir una sociedad más igualitaria que se han plasmado en la creación de organismos internacionales, regionales y nacionales con el objetivo de trabajar en este sentido, también se han creado y modificado leyes a efecto de garantizar un trato no discriminatorio. Todo ello ha propiciado una mayor presencia de las mujeres en todos los ámbitos y prácticas sociales; sin embargo ésta aún es minoritaria y marginal y además la sola presencia de la mujer no es garantía por sí misma de que se incluya la perspectiva de género.

El campo delimitado por la educación en general y la superior en particular así como la formación de investigadores no es ajeno a las características generales que se han enunciado. La inclusión de mujeres en este ámbito no sólo fue tardío, sino que también sigue siendo minoritaria, situación que es más marcada en el campo de las ciencias básica y las carreras tecnológicas. La presencia de la mujer en la educación en el nivel superior tiene las siguientes características:

La mujer como estudiante: En el ciclo educativo superior es de 24% en la licenciatura y de 30% en posgrado, nivel en el que se muestra claramente la desigualdad educativa entre los géneros, a lo que habrá que agregar además, de

que es reducido el porcentaje de mujeres que llegan a los niveles más altos de la educación es aún menor el número de egresadas y tituladas.

La mujer como docente: En la participación de la mujer en las instituciones de educación superior como docente encontramos que menos del 18 % del personal docente son mujeres, siendo la UNAM una de las instituciones que más personal femenino tiene: el 23.4%, mientras que en los institutos tecnológicos algunos no tienen ni siquiera un 5% de personal docente femenino.

La mujer como investigadora: En la investigación la participación de la mujer es menor que en los otros campos, concentrándose casi en instituciones grandes como la Universidad Nacional Autónoma de México, principalmente, y ahora en la Universidad Autónoma Metropolitana, de tal forma que el 20% de los investigadores son del sexo femenino, las cuales se hayan concentradas en su mayoría en el D. F.

Es necesario subrayar que el hecho de que exista una presencia minoritaria y marginal de las mujeres en este ámbito, no es resultado de políticas o prácticas discriminatorias promovidas desde estas instituciones; sino que son el efecto/reflejo de un orden social y de una historia. Por lo que, en éste como en prácticamente todos los ámbitos sociales es necesario trabajar a efecto de generar cambios que favorezcan una mayor presencia de las mujeres, pero también es necesario analizar y modificar las lógicas institucionales que reproducen o transmiten prácticas discriminatorias e inequitativas dentro este ámbito. Lo que ha tenido como consecuencias:

Analizar del mundo en masculino en lugar de masculino y/o femenino

Mantener la inercia que lleva a la invisibilidad de las mujeres

Trivializar los problemas y las experiencias de las mujeres

Por lo que es necesario generar y promover prácticas institucionales con el objetivo de reivindicar el lugar y presencia de la mujer en el mundo académico. Con este marco de referencia y centrándonos en el último aspecto mencionado, se propone realizar un análisis y propuestas para el plan de estudios de la carrera de psicología desde una perspectiva de género tendientes a visibilizar en los contenidos que se imparten en la licenciatura las aportaciones: teóricas y metodológicas realizadas por autoras en el campo del conocimiento y la investigación psicológica. Por visibilización se propone entender el esfuerzo tendiente a hacer explícito e incorporar en los contenidos académicos transversalmente la producción de las autoras / investigadoras analizando sus aportaciones tomando en consideración:

- a) Las condiciones históricas, sociales, culturales y de género específicas en las que estas se realizan.
- b) la mirada particular que la condición de género permite y se articula en el proceso de construcción del conocimiento.
- c) la diferencia, pluralidad y enriquecimiento que introduce en el ámbito del conocimiento las producciones realizadas por las mujeres.

Lo cual es congruente con la propuesta académica del Dr. José Narro Robles quien destaca la importancia de la formación y producción de conocimiento con compromiso social, no sólo profesional también como ciudadano. Por lo que, la tarea formativa deberá sensibilizar a los estudiantes en la comprensión y reflexión de las diferencias que caracterizan a los seres humanos, en la importancia de construir valores, formas de interacción, conocimiento especializado, donde la diferencia y diversidad no se constituyan en formas de exclusión social o proporcionen límites de acceso a la cultura.

El director de la FES Iztacala, Dr. Sergio Cházaro, incorpora estas preocupaciones al señalar como una de las tareas prioritarias es redefinir el campo profesional a partir de considerar las demandas de su entorno y el tipo de población con la cual establece relaciones profesionales. Por lo que es necesario impulsar propuestas formativas alternativas a la tradicional, que rompan con las prácticas heredadas de una perspectiva androcéntrica y de la falta de reconocimiento a los discursos producidos por las mujeres. Proponer una formación desde la perspectiva de género permite recuperar las perspectivas psicológicas se construyen desde una visión particular y por tanto incluir otros ángulos tanto de orden social como del conocimiento mismo.

OBJETIVOS DE LA TESIS

Objetivo general:

Elaborar propuestas de recuperación y reivindicación de las aportaciones de las teóricas e investigadoras en el campo de la psicología en los contenidos que se imparten en la carrera.

Fomentar y promover una formación académica con perspectiva de género.

Objetivos particulares:

Identificar las aportaciones de las mujeres en la psicología organizacional desde su surgimiento hasta la época actual.

Identificar las diferentes corrientes psicológicas en las cuales aparece la voz de las mujeres con respecto a la psicología organizacional.

Justificación: La psicología organizacional es definida por Zepeda (1999) como la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, y a través de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas. Por otro lado

Mazabel (2000), lo define como la rama de la psicología que estudia la interrelación entre los trabajadores y la empresa.

La inserción en el aspecto laboral de las mujeres ha creado nuevas demandas, no solo a nivel familiar, también a nivel laboral, el cambio rotundo de lo que significa ser empleado o empleada, así como el posicionamiento de los investigadores que han hablado en las diferentes corrientes psicológicas de lo laboral u organizacional y que se encuentra profundamente marcado por un posicionamiento desde lo masculino, dada la demanda de la mujer en el campo laboral, habría que estudiar los planteamientos que dichas mujeres han hecho y si son realmente tomados en cuenta.

La metodología utilizada es un análisis histórico documental desde una perspectiva de género. El género constituye una categoría de análisis de todos los procesos y fenómenos sociales que no deben ser reducido a una cuestión de identidades y roles Bonder (1998), en dado caso debe tomarse como un elemento que se constituye desde estos espacios, motivo por el cual no se puede ignorar en un estudio de esta naturaleza, menos aun cuando se advierte que esta construcción histórica, social y cultural ha ubicado contextualmente a ciertos individuos (las mujeres) en una posición instituyente. Por lo que, esta aproximación permite identificar, analizar y ayuda a actuar sobre las desigualdades que surgen debido a las desiguales relaciones de poder entre hombres y mujeres, así como las consecuencias de estas desigualdades sobre sus vidas (Ferrer, op. Cit)

En este sentido, abordar los procesos de diferenciación, dominación y subordinación entre los hombres y las mujeres como efecto de un orden y fuerzas sociales determinadas históricamente, es una forma de reconocer por qué su participación se ha visto constreñida a lo doméstico en detrimento de su participación en lo público y en este aspecto identificar, una vez que se ubican en el plano de lo público, las implicaciones de este devenir histórico y sus

significados. La forma en la que estos aspectos dan lugar a una subjetividad específica desde la cual se construye, interpreta y otorga un sentido particular a la realidad objetiva, en tanto perspectiva, que debe ser tomada en consideración en lo que Gutiérrez (2003) define como un nuevo horizonte específico, que permite dar cuenta de cómo la cultura marca a los seres humanos con el género y a su vez el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano; es decir, se convierte en el elemento de movilidad de lo establecido, de lo instituido, pues esta percepción motiva acciones diversas del mismo sujeto.

En la presente tesis se dará cuenta de los resultados de la búsqueda bibliográfica y del análisis desde la perspectiva de género que se hará en torno al tema de las mujeres en la psicología organizacional, el cual forma parte el proyecto PAPIIME PE304511 / 2011-2012, VISIBILIZACIÓN DE LAS CONTRIBUCIONES DE LAS TEÓRICAS E INVESTIGADORAS EN EL ÁMBITO DE LA PSICOLOGÍA. Coordinado por Dra. Irene Aguado Herrera y Dra. Laura Palomino Garibay

RESUMEN

En el primer capítulo son abordadas las cuestiones de la historicidad de las mujeres en el ámbito privado y su incursión en el ámbito Público, también se abordan diferentes formas de concebir el género, y como es que la concepción del género a permeado el sistema político, económico y social, mediante el sistema sexo/género, es decir el ideal entre la concepción biológica y la social.

El segundo capítulo habla de la situación histórica de las mujeres en la educación, su incursión en las llamadas ciencias duras y su ya establecido lugar en carreras dedicadas principalmente a la sumisión y cuidado del otro, también habla de las mujeres como productoras de conocimiento las cuales al igual que el mando de las instituciones educativas son llevadas principalmente por hombres, posteriormente habla de la creación de las ENEP como respuesta a la alta demanda en cuanto estudios superiores respecta, posteriormente se habla del currículum de estudios de la FESI que no ha cambiado desde hace ya más de 30 años solo ha sufrido actualizaciones, y en específico se observa con más detenimiento el área de la psicología organizacional ubicada solo en 2 de las 50 asignaturas a lo largo de la carrera de psicología, y en su contenido teórico es arrasadoramente masculino, lo cual es puesto en tela de juicio ya que la carrera en su matrícula es mayoritariamente femenina.

En el tercer capítulo se comienza hablando del surgimiento de la psicología social como base de la psicología organizacional, posteriormente se habla de la definición de institución y organización y de la relación que existe entre los grupos y la organización, posteriormente habla de la identidad del individuo, la estructura y el poder de la organización y por ultimo habla de los temas que se abordan en específico en la psicología organizacional actualmente.

El cuarto capítulo habla principalmente de la visualización del trabajo de las autoras que hablan de la psicología organizacional, las más importantes, los temas abordados por las mismas y la comparación con las aportaciones de los varones.

CAPÍTULO 1. EL GÉNERO, CONDICIÓN HISTÓRICA, CONCEPTO Y SU INCLUSIÓN A LOS SISTEMAS DE ACCIÓN.

1.1 Situación Histórica De La Mujer.

La condición histórica de la mujer es un conjunto de circunstancias, cualidades y características esenciales que la definen a esta como un ser social y cultural genérico.

Dicha condición se encuentra constituida por un conjunto de relaciones que se encuentran a su alrededor independientes de su voluntad, conciencia y formas de participación en estas, dichas formas se expresan en diferentes situaciones; es decir el hecho de vivir en un mundo compartido por dos sexos puede interpretarse en una variedad infinita de formas, y en los últimos años, muchas y diversas tendencias dentro de las investigaciones académicas han convergido, para producir una comprensión más compleja del género como fenómeno cultural.

A su vez las diferentes situaciones de género son expresadas en la existencia concreta de las mujeres a partir de sus condiciones reales de vida: desde la formación social en la que nace, vive y muere, las relaciones de producción-reproducción y con ello la clase, el grupo de clase, tipo de trabajo o de actividad vital, su definición en relación de la maternidad, a la conyugalidad y a la filialidad, a su adherencia familiar, su nivel de vida, el acceso a los bienes materiales y simbólicos, etnia, lengua, religión, la definición política, nacionalidad, grupo de edad, las relaciones con otras mujeres, con los hombres, con el poder, las preferencias sexuales y eróticas, las costumbres, las tradiciones, los conocimientos, la sabiduría, las capacidades de aprendizaje, capacidad de sobrevivir, la subjetividad personal, la particularidad de la concepción del mundo y

de la vida; estas categorías y sus niveles de análisis constituyen la historicidad de las mujeres.

Las historiadoras feministas han empleado varios enfoques para el análisis de género, pero puede reducirse a tres posiciones teóricas:

1.- La primera intenta explicar los orígenes del patriarcado.

2.- La segunda se centra en la tradición marxista.

3.- La tercera se basa en distintas escuelas psicoanalíticas para explicar la producción y reproducción de la identidad genérica del sujeto.

En cuanto a este último punto es importante la especificación de las escuelas, las teóricas de las relaciones objétales hacen hincapié en la experiencia real mientras que los posestructuralistas recalcan la función central del lenguaje en la comunicación, interpretación y representación del género, otra diferencia entre dichas escuelas del pensamiento se encuentra en el inconsciente, que para Chodorow (1978), se es, en última instancia sujeto de la comprensión consciente, pero para Lacan no lo es; para los lacanianos el inconsciente es un factor crítico en la construcción del sujeto, además, es la ubicación de la división sexual, y por eso la razón, de la inestabilidad constante del sujeto generalizado.

Según Chodorow (1978), si el padre estuviera más implicado en la crianza y tuviera mayor presencia en las situaciones domésticas, las consecuencias del drama edípico podrían ser diferentes. Mientras que en la teoría Lacaniana el lenguaje es la clave para instalar a un niño en el orden simbólico y es de esta manera que se construye la identidad genérica; para Lacan, el falo es el significante central de la diferencia sexual, para el niño el trama edípico se concibe en términos de manifestación cultural, puesto que la amenaza de castración incluye, el poder y las normas legales.

El punto de vista de la sociedad es que la mujer es definida por su sexualidad, no siendo así con los hombres ya que ellos se encuentran definidos por el trabajo-

proveedor. Eje. “Las mujeres tienen hijos, mientras los hombres trabajan”; estas fronteras del género se han trazado para servir a una gran variedad de funciones políticas, económicas y sociales y dichas fronteras a menudo son movibles y negociables ya que las normas del género no siempre están claramente explicitadas y a menudo se transmiten de manera implícita a través del lenguaje y otros símbolos.

Los sistemas de género, sin importar su periodo histórico, son sistemas binarios que oponen el hombre a la mujer, lo masculino a lo femenino, y esto, no en un plan de igualdad sino en un orden jerárquico, y lo interesante de este sistema binario es que no permiten ver procesos sociales y culturales más complejos, lo que si hacen las asociaciones simbólicas, es que tienden a contraponer el individualismo a las relaciones mutuas, lo instrumental y lo artificial, la razón a la institución, es así que al estudiar los sistemas de género se puede apreciar que la asignación de papeles sociales biológicamente prescritos no son sino un medio de conceptualización cultural y de organización social.

La producción de formas “culturalmente apropiadas” respecto al comportamiento de los hombres y las mujeres es una función central de la autoridad social y está medida por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas.

Las mujeres se desenvuelven en el ámbito doméstico, y este es considerado como el mundo al que “pertenecen”, el cual está dado por la función reproductora de dichas mujeres, y a su vez se le atribuyen tareas naturalmente asignadas como el dar afecto, ser cuidadora, entre otras, y siendo estas tareas no valoradas socialmente y por consiguiente no retribuidas ya que son pertenecientes a un mundo privado.

Mientras que la actividad masculina es perteneciente al mundo público de la producción, siendo esta actividad valorada socialmente, retribuida y visible.

Para Lagarde (2003), “La condición de la mujer es una creación histórica cuyo contenido es el conjunto de circunstancias, cualidades y características esenciales que definen a la mujer como ser social y cultural genérico: *ser de y para los otros*” (p.33)

Siendo así que las mujeres se han visto mermadas a depender de otros - familiares, amigos, compañeros, las instituciones, etc.- para ser constituidas como mujeres según el esquema social dominado por la masculinidad, es decir dependen del sometimiento hacia lo masculino, a los hombres y a sus instituciones.

Cada mujer sintetiza la condición y la situación específica que la define. Pero su vida es única ya que de todas las categorías de situaciones las definen de una manera en particular, y de esta manera se adhieren a grupos de adscripción diferentes, con respecto a sus condiciones particulares y solo ella hace que su subjetividad sea un hecho único e irrepetible; es decir las mujeres como género comparten la misma condición genérica, pero no es así con las situaciones de vida.

El ser mujer es un producto de lo concreto histórico, es diferente y distinto, y no opuesto al ser hombre, es decir que las relaciones hombre-mujer no son simétricas, el hecho es que existe una diferencia genética entre los seres humanos, y se encuentra basado en el sexo, y es de ese aspecto del que se parten todas las formas sociales de agrupación excluyentes unas de las otras.

Entender al cuerpo como una construcción cultural y social, más que de una solamente biologicista, permite comprender al género como un sistema de significados de la diferencia sexual.

1.2 Concepto De Género.

Las feministas de una manera fuerte han comenzado a utilizar el término género como una forma de referirse a la organización social de las relaciones entre los

sexos; En la gramática, el término género se entiende como una manera de clasificar fenómenos, un sistema de distinciones socialmente acordadas, más que como una descripción objetiva de rasgos inherentes.

El término género fue utilizado principalmente por aquellos quienes afirmaban que el saber de las mujeres transformaría fundamentalmente los paradigmas de las disciplinas, en algunos casos como el de las estudiosas femeninas indicaron que el estudio de las mujeres no solo aportaría temas nuevos, sino también obligaría a una reconsideración crítica de las premisas y normas de la producción académica.

En su acepción más reciente al término género se ha transformado en sinónimo de mujeres, pero en su concepción meramente científica de las ciencias sociales, el género no comporta una declaración necesaria de desigualdad o de poder, ni nombra al grupo oprimido, la palabra género incluye a las mujeres sin nombrarlas, género también es empleado para designar las relaciones sociales entre sexos y es una forma de denotar las construcciones culturales, la creación totalmente social de ideas sobre los roles femeninos y masculinos, género es una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado.

El uso de género pone de relieve un sistema total de relaciones que puede incluir al sexo, pero no está determinado por él, y no es un determinante directo de la sexualidad, el término de género afirma que las relaciones entre los sexos son sociales, no se refiere a como están construidas, ni cómo cambian, o cómo funcionan.

Es importante conocer lo que se propone como definición de género, a lo cual, Lamas (2003) menciona que el género se define "...como simbolización de la diferencia sexual que se construye culturalmente diferenciando... un conjunto de prácticas, ideas y discursos, entre los que se encuentran los de la religión.... Los procesos de tejidos en el entramado de la simbolización cultural que producen efectos en el imaginario de las personas..." (p. 336)

Para Bleichmar (1991), “en el sustantivo género se agrupan todos los aspectos psicológicos, sociales y culturales de la feminidad y masculinidad” (p. 106)

Mientras que para Mackinnon (1999), “...el género es ante todo también una desigualdad, construida por una diferenciación socialmente relevante con el fin de mantenerla - a la mujer- en su lugar” (p.97) “ el género es también una cuestión de poder , en concreto de supremacía masculina y subordinación femenina” (p.93)

Para Butler (2001), el género surge como la forma petrificada de la sexualización de la desigualdad entre hombre y mujer.

Para West (1999), “el género no es ni un conjunto de características, ni una variable o un rol, sino el producto de un cierto tipo de prácticas sociales” (p. 109)

Gutiérrez (2003) lo define como un nuevo horizonte específico, que permite dar cuenta de cómo la cultura marca a los seres humanos con el género y a su vez el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano, es decir se convierte en el elemento de movilidad de lo establecido y lo instituido.

De la Aldea y Rahman (1991), lo expresan como “un trazo simbólico que la palabra esculpe sobre el cuerpo... la diferencia sexual es una creación del simbolismo, sujetado a su vez a las vicisitudes de la historia social” (p. 37 y 41).

La escuela del psicoanálisis asociada con el posestructuralismo y el teórico Jacques Lacan han ofrecido una visión radical de que las identidades de género no quedan fijadas en la primera infancia y que la integridad de todo “yo” es una ficción que debe reafirmarse y redefinirse constantemente en contextos diferentes.

1.3 El Género En El Sistema Político, Económico Y Social.

Para Scott (2003), “el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder ... es el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder ... hasta el punto en que esas referencias establecen distribuciones de

poder, es decir, el género se implica en la concepción y construcción del propio poder” (p. 292-293).

Es decir que la política constituye el género, y el género constituye la política, y las relaciones de género forman parte del significado del propio poder. Esto deja a la mujer en una situación de total dependencia y sometimiento al poder, en diversos ámbitos de su vida y en distintos niveles, a un poder que le es ajeno, del cual no forma parte, no participa de él, pero del cual es objeto. Es de esta manera que los cambios en la organización de las relaciones sociales siempre corresponden a cambios en las representaciones del poder.

Según Mackinnon (1982), las relaciones sexuales son sociales y solo la desigualdad inherente a las relaciones sexuales puede explicar porqué el sistema de poder opera como lo hace.

Mientras que para Kelly, la relación entre los sexos actúa de acuerdo con y a través de las estructuras socioeconómicas, como también las relaciones sexo/género.

Las feministas han sumado su interés al estudio de las experiencias de la mujer al tradicional interés de los historiadores sociales por entender las vidas de aquellos que se encuentran fuera de las estructuras oficiales del poder. Encontrando que la política hacia las mujeres es una forma de afirmación de control o fuerza.

El género es una de las referencias recurrentes por las que se ha concebido, legitimado y criticado el poder político, y el hecho de que existan los viejos conceptos de género ha servido para que se validen los regímenes nuevos.

En el terreno de la economía, las preguntas más importantes que han formulado los estudiosos de género indagan el cómo y porqué gastos similares de energía humana han recibido históricamente distintos niveles de recompensa según el sexo del trabajador; y en relación al trabajo, los estudios de género se encuentran

igualmente enfocados hacia cómo y porqué los sistemas de género moldean las relaciones de los hombres y las mujeres con la tecnología.

Algunos problemas en torno a la movilidad laboral de las mujeres y a sus ingresos, siempre más bajos que aquellos que perciben hombres con la misma preparación, parecen ahora estar relacionados con los supuestos entorno al género que han sido incorporados a las estructuras de las grandes organizaciones, y a las identidades individuales de los profesionales que las integran, y un resultado importante del estudio del género relativo a las profesiones es el reconocimiento de que la base de género en las identidades laborales es notablemente duradera y no se modifica fácilmente por el incremento de mujeres u hombres en un determinado grupo social, es decir que la persistencia de las identidades de género en las sociedades modernas parece deberse tanto a una cuestión de conceptualización como de tendencias económicas.

Si bien son los individuos los que hacen género, la empresa tiene un carácter fundamentalmente interactivo e institucional, porque el rendir cuentas es una característica de las relaciones sociales y su lenguaje es extraído del terreno institucional en el que dichas relaciones tienen lugar.

El género es un elemento constitutivo de las relaciones basadas en las diferencias que distinguen los sexos, y el género es una forma primaria de representaciones significantes del poder, dichas representaciones se encuentran comprendidas de cuatro elementos interrelacionados:

El primero son los símbolos que evocan representaciones múltiples y a menudo contradictorias tal es el ejemplo de los mitos de la luz y la oscuridad.

El segundo comprende los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, en un intento de limitar y contener sus posibilidades metafóricas, estos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educacionales, científicas, legales y políticas.

El tercer aspecto incluye nociones políticas y referentes a las instituciones y organizaciones sociales, es decir, que el género se construye a través de las relaciones de parentesco como el matrimonio, pero también se construye en la economía y a política.

Por último, el cuarto aspecto del género es la identidad subjetiva.

El sociólogo francés Pierre Bourdier ha escrito como la “di-visión del mundo”, basada en referencias a “diferencias biológicas y sobre todo a las que se refieren a la división del trabajo de procreación y reproducción”, y es de esta manera que el estudio del género facilita un modo de decodificar significados y de comprender las complejas conexiones entre varias formas de interacción humana.

Existen diferentes formas de dichas interacciones humanas tal es el caso de la teoría de los roles la cual se ha encargado de las categorías de género a cual se designa como roles de género los cuales han analizado como se aprenden y representan dichos roles; los roles son identidades situadas y muchos roles ya tienen una marca de género. De modo que se deben de agregar calificativos tales como *la juez, el recepcionista, la interprete, etc*, Thorne señala que conceptualizar el género como un rol dificulta evaluar su influencia sobre otros roles y reduce su utilidad explicativa en discusiones sobre el poder y la desigualdad, es así que para dicho autor el género no es ni un conjunto de características ni una variable ni un rol, sino el producto de cierto tipo de prácticas sociales y que dicho género se constituye a través de la interacción.

Para Goffman (1976), la feminidad y la masculinidad son considerados prototipo de expresión esencial, algo que puede ser transmitido fugazmente en cualquier situación social y, sin embargo, algo que impresiona en a caracterización más básica del individuo.

Es así que para Goffman (1976), “si se definiera el género como las correlaciones culturalmente establecidas del sexo, entonces la demostración de género se refiere a las descripciones convencionalizadas de estas correlaciones” (p. 69).

Es decir, el género es una dramatización de un texto escrito socialmente de la idealización que hace la cultura de la naturaleza femenina y de la masculina, representada ante una audiencia bien educada en el idioma de la representación.

El hacer género significa crear diferencias entre niños y niñas, mujeres y hombres, diferencias que no son naturales, esenciales, o biológicas, es así que las características físicas del entorno social proporcionan un recurso obvio para la expresión de nuestras diferencias esenciales; el hacer género también hace explicables los convenios sociales basados en la categoría sexual como normales y naturales, es decir, medios legítimos para la organización de la vida social.

De esta manera es que Gayle Rubin habla del sistema "sexo/genero", y lo describe como un conjunto de disposiciones por los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en las cuales se satisfacen esas necesidades humanas creadas, siendo así como se define un lugar para la mujer en las instituciones en función del varón, es decir, el lugar de inserción al ya mencionado mundo público se encuentra en función de lo masculino.

Un ejemplo claro de esto se encuentra en las universidades y como es que las licenciaturas en un principio fueron creadas pensando en que la matrícula de ingreso sería mayoritariamente masculina, la excepción se encuentra a partir de los años 80's en los que ha aumentado la matrícula femenina, aunque en esencia las decisiones de los altos mandos aun son mayoritariamente masculinas, es decir que aunque se reconocen los 2 sexos (masculino y femenino), aún el sistema sexo-genero imperante es el masculino, e igualmente la producción de conocimiento científico también es permeado por este sistema.

Todo esto nos lleva a poder observar cómo es que la sociedad se organiza a través de las instituciones y ha organizado un sistema que incluye el referente masculino.

En el área específica de la psicología en la facultad de estudios superiores Iztacala y en sus programas de estudio también se ha contribuido a institucionalizar la generación de conocimiento con referentes masculinos y a perpetuar este sistema a través de la no visualización del trabajo femenino dentro de esta institución siendo que la matrícula de la carrera es más del 70 % femenina y es por esta razón el interés de poder estudiar el área de la psicología organizacional y visualizar el trabajo de las mujeres en esta área.

CAPÍTULO 2.- LAS MUJERES EN LA EDUCACIÓN

Frente a la importante presencia numérica que hoy han adquirido las mujeres en la educación formal de muchos países es apropiado recordar que su pertenencia estuvo en entredicho durante largo tiempo, y que en algunos países esto sigue siendo una realidad. La inferioridad intelectual de las mujeres postulada por algunos y la exigencia social de que se dedicaran a lo propio de su sexo, fueron obstáculos severos para que accedieran a una educación como la que recibían los hombres, especialmente a la de tipo universitario.

Las batallas que debieron librar las mujeres para acceder a la educación superior, y la participación que en mayor o menor medida tuvieron en los movimientos estudiantiles y de contracultura que hicieron eclosión a fines de los sesenta en diversos países, dieron por resultado la formación de grupos de reflexión en los que las universitarias discutían sus experiencias y el malestar que experimentaban por las desigualdades enfrentadas en distintos campos por el solo hecho de ser mujeres.

Para Crawford (1995), señala que el género es un sistema de significados que organiza las interacciones y gobierna el acceso al poder y los recursos, el reconocer las diferencias de los sexos no supone desconocer lo que comparten en tanto integrantes de sociedades atravesadas por la supremacía de aquello que se asocia a lo masculino, sino tener en cuenta la diversidad de posicionamientos y subjetividades que derivan de los ordenamientos socioculturales y de los discursos y prácticas que los sostienen.

La recreación del orden de género en los centros educativos se da de múltiples maneras, por medio de las visiones y expectativas diferenciadas acerca del estudiantado en tanto hombres o mujeres, y el trato acorde que se da a unos y otras, de las interrelaciones entre docentes y estudiantes y el alumnado, del

lenguaje, las imágenes y metáforas que se utilizan, de lo que se enseña y no se enseña, de la forma en la que se distribuyen y ocupan los espacios, de lo que se castiga o no se castiga, de los modelos de masculinidad y feminidad que se promueven y utilizan para sancionar el comportamiento correcto o incorrecto de los individuos.

En sociedades donde el género está sustentado en una visión dicotómica y lo masculino cobra gran valor, comportarse como mujer, como las niñas acarrea la amenaza de recibir calificativos que feminizan, en un estudio realizado en México por Levinson (1999) se encontró que la masculinidad hegemónica premiaba a los jóvenes que estaban dispuestos a pelear por su reputación y resistían al dolor; así mismo las normas dominantes respecto a la masculinidad suponían un rendimiento académico modesto, pues la dedicación a los estudios conllevaba el riesgo de ser calificado como feminizado.

Otro aspecto documentado en los distintos niveles educativos, respecto a las relaciones entre el alumnado es el hostigamiento sexual, físico, y verbal, que enfrentan las mujeres en los pasillos, patios y aulas de las instituciones de enseñanza, cuyas manifestaciones son insultos, miradas, chistes, gestos, burlas, piropos, comentarios, rumores, chismes, insinuaciones, risas, empujones, pellizcos, roses, apretones, es decir, así como sucede en otros espacios sociales, las mujeres son objeto cotidiano de prácticas que violentan su sexualidad, les produce tensiones y malestar, y tiene efectos intimidatorios.

La variedad de comportamientos observados en las interacciones que tienen lugar en los centros escolares mixtos ha llevado a plantear la conveniencia de escuelas del mismo sexo, en donde las mujeres no tiene que lidiar con los problemas generados por los mecanismos utilizados por los varones para afirmar un cierto tipo de masculinidad, y se ha considerado que esto haría de los centros escolares

espacios más amigables para el desarrollo de las mujeres y beneficiaría su rendimiento académico.

La excursión de un sinnúmero de generaciones de mujeres de las aulas universitarias y de los centros de investigación ha dado por resultado que el punto de partida del conocimiento científico acumulado, y consagrado como neutral y legítimo, así como las leyes que rigen su producción, se sustenten en la experiencia de aquellos que por muchos años acapararon este quehacer, en su percepción de la realidad, en lo que han valorado como digno de estudio, en cómo se han posicionado frente a lo que consideran distinto de sí mismos; esto ha sucedido en particular, con la visión y experiencias de hombres originarios de sociedades occidentales desarrolladas, blancos y de clase media y alta, que son los que han tenido tradicionalmente el acceso a los recursos necesarios para producir e interpretar los conocimientos acerca del mundo que los rodea; producción en la que la historia, experiencia y prácticas de las mujeres han sido excluidas como fuentes de conocimiento valioso.

Un ejemplo de esto es, cuando se estudia a los hombres se producen datos de la “conducta humana”, cuando se estudia a las mujeres, difícilmente se da crédito e importancia a los datos, resulta evidente que estos últimos nunca han sido tomados como base para explicar nada que englobe a la humanidad.

Es importante considerar que la homogeneización que se impone y resulta de tomar como norma de la verdad, de lo humano, el conocimiento producido por un cierto tipo de población masculina, esconde no solo el dominio de lo masculino sobre lo femenino, sino también el dominio que los hombres socialmente privilegiados por su raza y condición social tienen sobre los que no lo son. Rich (1979) señala que bajo la apariencia de la objetividad lo que se esconde es el privilegio de la subjetividad masculina.

Resulta pertinente anotar que la producción teórica femenina ha intervenido de manera importante en la crítica sobre el papel que han jugado los hombres con distintos privilegios en la producción científica, así como el reconocimiento y validación de las diferencias. En el campo educativo esto ha dado lugar al desarrollo de lo que se conoce como pedagogía feminista, opuesta al autoritarismo y orientada por un deseo de transformación social.

En Italia, el feminismo de la diferencia social, que es una importante y fecunda corriente vinculada a la reflexión teórica desarrollada por la filósofa y psicoanalista Luce Irigaray, ha impulsado, desde el nivel preescolar hasta la universidad, experiencias educativas con grupos de mujeres cuyo objetivo es propiciar el acceso a un orden simbólico que rescata la experiencia de las mujeres y las relaciones entre ellas, y en el cual puedan abreviar para fortalecerse y lograr su autonomía. Esta corriente plantea, asimismo, que la construcción de genealogías y la mediación de otras mujeres que ejercen una autoridad legítima y posibilitadora son necesarias para contrarrestar el uso social del universal masculino como referente.

De esta manera es como el feminismo surgido en la década de los sesenta, impulso a las mujeres a romper con el pasado y a utilizar la categoría mujer como un medio para la creación de nuevas identidades sexuales y genéricas.

2.1 Las Mujeres En La UNAM

Los datos desagregados por posgrado y licenciatura indican que a lo largo del tiempo la proporción de hombres en posgrado es superior a la de mujeres, pues todavía en 2000 ellos representaban 57.9 % de la matrícula; Por otro lado si bien a partir de 1983 la matrícula de mujeres en licenciatura representa 40% o más, es hasta el periodo de 1992-1993 cuando los grupos prácticamente se emparejan, pues desde entonces y hasta 2000 una u otra población no rebasa la mitad mas

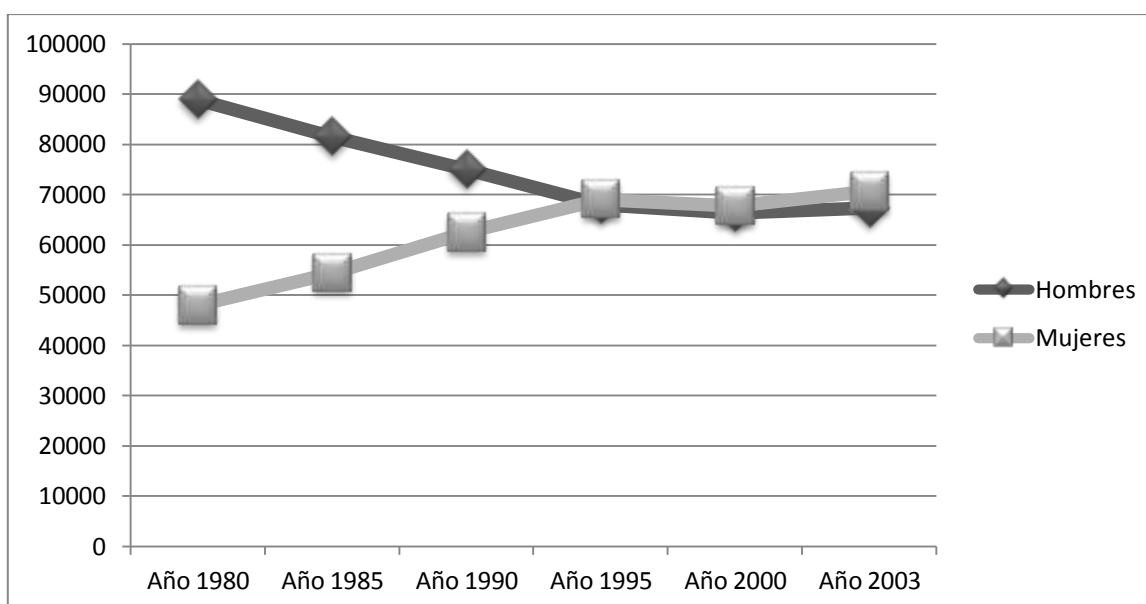
allá de nueve decimas de punto. Vale la pena agregar que para 2003 las mujeres representan el 51% de la matrícula correspondiente a licenciatura.

TABLA: POBLACIÓN ESCOLAR POR NIVEL Y GÉNERO DE LA UNAM (1980-2003)

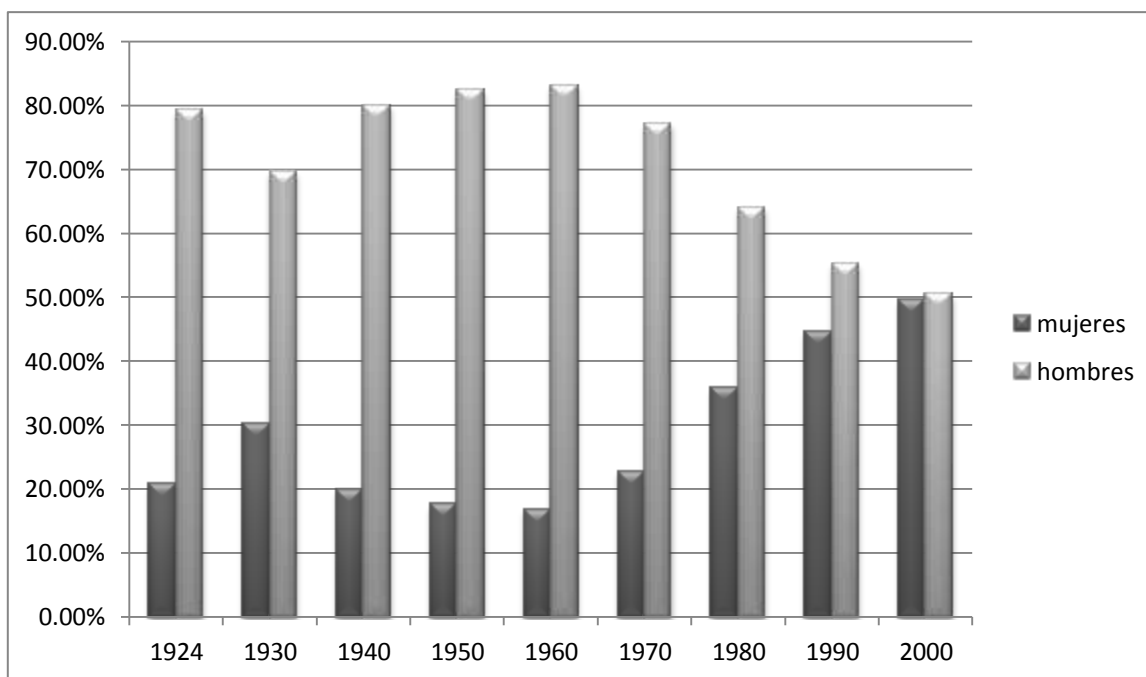
AÑO	LICENCIATURA	
	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>
1980	88912	47949
1985	81565	54411
1990	75040	62473
1995	68052	69024
2000	66363	67733
2003	67361	70662

FUENTE:http://www.planeacion.unam.mx/Publicaciones/pdf/cuadernos/pob_esc/series_historicas.pdf

FIGURA: POBLACIÓN ESCOLAR POR NIVEL Y GÉNERO DE LA UNAM (1980-2003)



FUENTE:http://www.planeacion.unam.mx/Publicaciones/pdf/cuadernos/pob_esc/series_historicas.pdf p.22

Figura: Evolución de la matrícula estudiantil de la UNAM por sexo, 1924-2000

Fuente: *¿QUIÉN MORDIÓ LA MANZANA?, Sexo, origen social y desempeño en la Universidad*, Araceli Mingo Caballero

Las escuelas y facultades en las que la proporción de mujeres ha sido superior a la de varones a lo largo de los años considerados son la escuela de trabajo social, la escuela nacional de enfermería y obstetricia, la facultad de filosofía y letras, la facultad de psicología, la facultad de estudios superiores Iztacala y la facultad de estudios superiores Zaragoza.

En educación y humanidades las mujeres siempre han sido mayoría, pues si bien en 1960 la matrícula muestra un relativo equilibrio (53.2% M, 46.8% H), en las restantes décadas hay 60% o más de las mujeres; En ciencias de la salud los hombres eran franca mayoría hasta 1970, pues había 66% o más, y posteriormente las mujeres representan 64.5%. En ciencias sociales y administrativas se observa que los hombres fueron mayoría hasta 1980; para 1990 las mujeres superan ligeramente a sus compañeros y en 2000 ellas alcanzan 58%. En el caso de las otras tres áreas el número de hombres siempre ha sido superior,

el área de ingeniería y tecnología es la que muestra el mayor desequilibrio a lo largo de los años. De 1940 a 1980 la proporción de varones fue de 90% o más y en 1990 baja a 79.9% y en 2000 a 72.1%.

Tabla I: participación de las mujeres en las áreas de conocimiento

Áreas	1980		1990		2000	
	UNAM	País	UNAM	País	UNAM	País
Ciencias agropecuarias	16.5%	8%	34.1%	14.5%	46.2%	25.7%
Ciencias de la salud	49.4%	43%	61%	55.5%	64.5%	60.3%
Ciencias naturales y exactas	41.4%	37%	43.5%	39.8%	42.8%	46.2%
Ciencias sociales y administrativas	36.9%	38%	51.2%	50.3%	58%	56.2%
Educación y humanidades	65.7%	57%	70.2%	60.6%	66.5%	65.1%
Ingeniería y tecnología	9.7%	11%	20.9%	22.8%	27.9%	29.3%

Fuente: ¿QUIÉN MORDIÓ LA MANZANA?, Sexo, origen social y desempeño en la Universidad, Araceli Mingo Caballero

Si bien la presencia de las mujeres como estudiantes dentro de la UNAM ha comportado marcados sesgos, estos son más notables cuando se considera el personal académico. La forma en la que se distribuye el personal académico dentro de las distintas dependencias universitarias muestra que solo en el subsistema de humanidades, en la escuela nacional preparatoria, en el sistema de universidad abierta y educación a distancia, y en los centros y direcciones de extensión universitaria las mujeres superan el número de hombres.

Tabla II: personal académico por grupos de dependencias de la UNAM por sexo 1999.

Dependencia	Mujeres	Hombres	Total
Subsistema de humanidades	619	535	1154
Subsistema de la investigación científica	736	1578	2314
Facultades y escuelas	5537	9742	15279
Unidades multidisciplinarias	2798	4404	7202
Escuela nacional preparatoria	1254	1190	2444
Colegio de ciencias y humanidades	1046	1583	2629
Sistema de universidad abierta y educación a distancia.	17	6	23
Centros y direcciones de extensión universitaria	213	96	309
Centros y direcciones de las secretarías	317	469	786
TOTAL	12537	19603	32140
	39%	61%	100%

Fuente: *¿QUIÉN MORDIÓ LA MANZANA?, Sexo, origen social y desempeño en la Universidad, Araceli Mingo Caballero*

A la luz de estos datos resulta evidente que a lo largo de su carrera como personal académico las mujeres encuentran mayores dificultades que los hombres.

Otro aspecto de la vida universitaria en el que las diferencias saltan a la vista es el relativo a quienes tienen a su cargo la dirección de las facultades y escuelas, así como de los institutos y centros de investigación; en el subsistema de humanidades, con la coordinación de una mujer, había 6 directoras en el conjunto de los 9 institutos y 6 centros de investigación; Las 2 escuelas nacionales de estudios profesionales están dirigidas por mujeres. En el resto de las dependencias las directoras se cuentan con los dedos de una mano. Así en el subsistema de la investigación científica, coordinado por un hombre, de 26 centros e institutos solo dos estaban a cargo de mujeres; en las 13 facultades ubicadas en

ciudad universitaria, únicamente la facultad de psicología, en las 3 facultades de estudios superiores, la de enfermería y obstetricia; y tanto la dirección general del colegio de ciencias y humanidades, como la de la escuela nacional preparatoria estaban ocupadas por varones. Como se sabe, la rectoría de la UNAM nunca ha estado a cargo de una mujer y tampoco la secretaría general.

Los lugares en donde se imparten las carreras que ofrece la UMAN son 4 escuelas nacionales, 13 facultades, cinco unidades multidisciplinarias y el colegio de ciencias y humanidades. Si centramos la atención en la composición por sexo de la población asignada a cada facultad vemos que la que tiene la más alta proporción de varones es la de ingeniería (83.9%), en segundo lugar arquitectura (69.7%), y en tercero economía (66.4%). En el caso de las mujeres, Psicología ocupa la primera posición (73.5%), después odontología (71.3%), y luego filosofía y letras (61.5%).

En la UNAM la composición por sexo de las áreas señaladas muestra que las mujeres alcanzan un mayor porcentaje en educación y humanidades (64.1% M & 35.9% H), ciencias de la salud (63.4% M & 36.6% H), así como en ciencias sociales y administrativas (57.2% M & 42.8% H). La proporción de hombres es superior en ingeniería y tecnología (73.9% H & 26.1% M), ciencias naturales y exactas (58.5% H & 41.5% M), ciencias agropecuarias (56.3% H & 43.7% M).

Tabla III: Distribución del alumnado en las escuelas y facultades por sexo.

Escuela o plantel	Mujeres	Hombres	Total
Facultad de arquitectura	260	597	857
	30.3%	69.7%	100%
Escuela nacional de artes plásticas	425	342	767
	55.4%	44.6%	100%
Facultad de ciencias	443	616	1059
	41.8%	58.2%	100%
Facultad de ciencias políticas y sociales	779	577	1356

	57.4%	42.6%	100%
Facultad de química	407	481	888
	45.8%	54.2%	100%
Facultad de contaduría y administración	1322	1006	2328
	56.8%	43.2%	100%
Facultad de derecho	795	588	1383
	57.5%	42.5%	100%
Facultad de economía	187	369	556
	33.6%	66.4%	100%
Escuela nacional de enfermería y obstetricia	333	88	421
	79.1%	20.9%	100%
Facultad de filosofía y letras	995	624	1619
	61.5%	38.5%	100%
Facultad de ingeniería	258	1344	1602
	16.1%	83.9%	100%
Facultad de medicina	570	320	890
	64%	36%	100%
Escuela nacional de música	57	96	153
	37.3%	62.7%	100%
Facultad de odontología	347	140	487
	71.3%	28.7%	100%
Escuela nacional de trabajo social	301	122	423
	71.2%	28.8%	100%
Facultad de medicina veterinaria y zootecnia	215	239	454
	47.4%	52.6%	100%
Facultad de psicología	491	177	668
	73.5%	26.5%	100%
Colegio de ciencias y humanidades	4	6	10
	40%	60%	100%
FES- CUAUTILÁN	1106	1673	2779
	39.8%	60.2%	100%
ENEP-ACATLAN	1317	1313	2630
	50.9%	49.9%	100%

ENEP-IZTACALA	1169	743	1912
	61.1%	38.9%	100%
ENEP-ARAGÓN	1221	1657	2878
	42.4%	57.6%	100%
FES.ZARAGOZA	672	534	1206
	55.7%	44.3%	100%
TOTAL	13674 -50%	13652 - 50%	27326 – 100%

Fuente: ¿QUIÉN MORDIÓ LA MANZANA?, Sexo, origen social y desempeño en la Universidad, Araceli Mingo Caballero

2.2 Las Mujeres En La Fes-Iztacala (Psicología)

En febrero de 1974, el Consejo Universitario aprobó el Programa de Descentralización de Estudios Profesionales de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); nacen así las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales (ENEP), creadas para cubrir múltiples necesidades de la UNAM, en especial, de demanda.

Su inauguración estuvo en manos del doctor Guillermo Soberón Acevedo, entonces Rector, quien con este proyecto tenía en mente una integración efectiva con el entorno, al acercar la oferta educativa de la Universidad hasta donde fuese requerida.

A lo largo del tiempo, los objetivos del Programa han sido, entre otros, proporcionar educación universitaria a un mayor número de estudiantes, introducir innovaciones educativas, impulsar actividades multidisciplinarias, vincular la investigación con la docencia: integración de la teoría y la práctica.

Cuautitlán, Acatlán, Iztacala, Aragón y Zaragoza fueron los cinco campus con que arrancó el programa. El de Cuautitlán, en el estado de México, fue el primero en inaugurarse, el 22 de abril de 1974, donde en principio solo había seis carreras:

Administración, Derecho, Ingeniería, Medicina Veterinaria y Zootecnia, Odontología y Química. (Hoy son ya quince las que se imparten).

El 6 de marzo de 1975, Acatlán abrió sus puertas a su primera generación, más de cuatro mil alumnos. Una planta docente formada por 406 maestros se distribuía en las doce licenciaturas con que empezó, a saber: Actuaría, Arquitectura, Ciencias Políticas y Administración Pública, Derecho, Economía, Filosofía, Historia, Lengua y Literaturas Hispánicas, Pedagogía, Periodismo y Comunicación Colectiva, Relaciones Internacionales y Sociología. Hoy en día, la comunidad es de más de veinte mil universitarios, siendo uno de los más importantes a nivel de estudios superiores.

El plantel Iztacala, con una matrícula de casi cuatro mil alumnos, fue inaugurado el 19 de marzo de 1975. Al contrario de Cuautitlán y Acatlán, ahí solo se arrancó con cuatro licenciaturas y una carrera técnica, para atender a una demanda inicial de 4 mil 865 alumnos.

TABLA DE MATRÍCULA DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA DE LA FESI POR GÉNERO (1980-2003)

AÑO	PRIMER INGRESO LICENCIATURA		PRIMER INGRESO TOTAL	REINGRESO		REINGRESO TOTAL	POBLACIÓN TOTAL
	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>		<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>		
1980	207	338	545	373	805	1178	1723
1981	179	398	577	407	810	1217	1794
1982	144	405	549	383	776	1159	1708
1983	154	375	529	361	792	1153	1682
1984	151	363	514	340	821	1161	1675
1985	127	341	468	327	844	1171	1639
1986	123	369	492	298	817	1115	1607
1987	123	357	480	282	808	1090	1570
1988	138	393	531	279	818	1097	1628
1989	146	487	633	291	857	1148	1781
1990	144	482	626	296	896	1192	1818

1991	134	490	624	303	991	1294	1918
1992	146	484	630	319	1112	1431	2061
1993	165	442	607	345	1149	1494	2101
1994	151	397	548	399	1165	1564	2112
1995	148	383	531	415	1146	1561	2092
1996	157	425	582	413	1084	1497	2079
1997	169	407	576	426	1101	1527	2103
1998	196	403	599	450	1103	1553	2152
1999	169	412	581	497	1135	1632	2213
2000	178	454	632	482	1113	1595	2227
2001	146	458	K,604	481	1040	1521	2125
2002	138	482	620	472	1143	1615	2235
2003	180	474	654	448	1248	1696	2350

FUENTE: http://www.planeacion.unam.mx/Publicaciones/pdf/cuadernos/pob_esc/licenciatura.pdf pp.128

Figura De Ingreso A La Licenciatura De Psicología FESI Por Género (1980-2003)

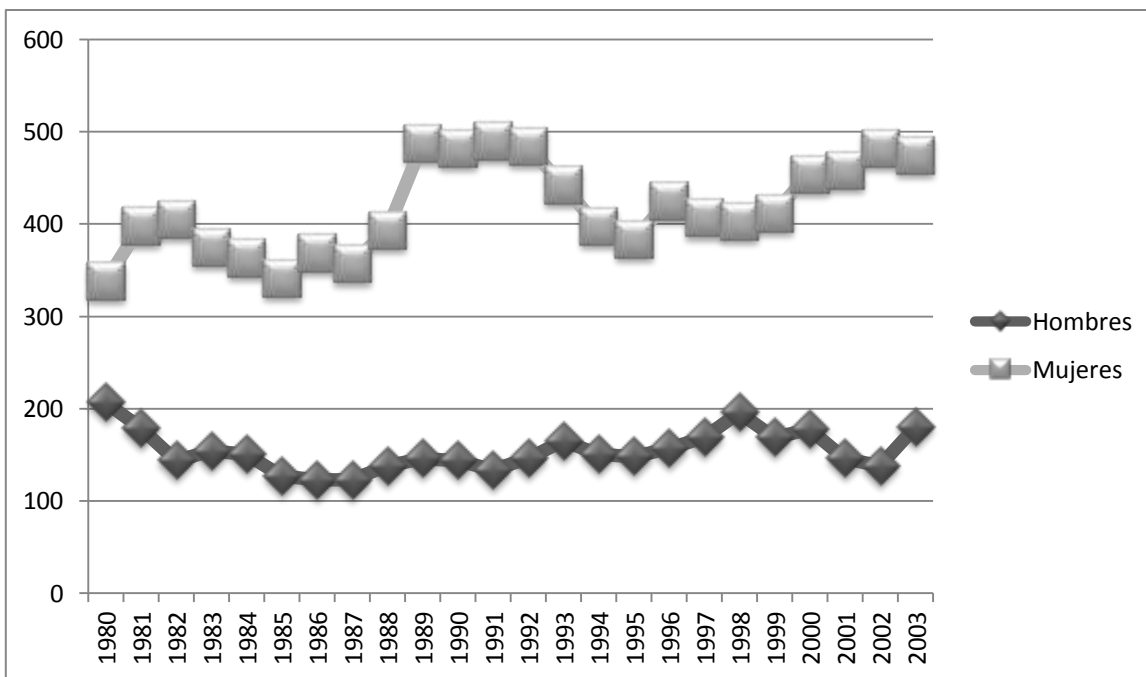
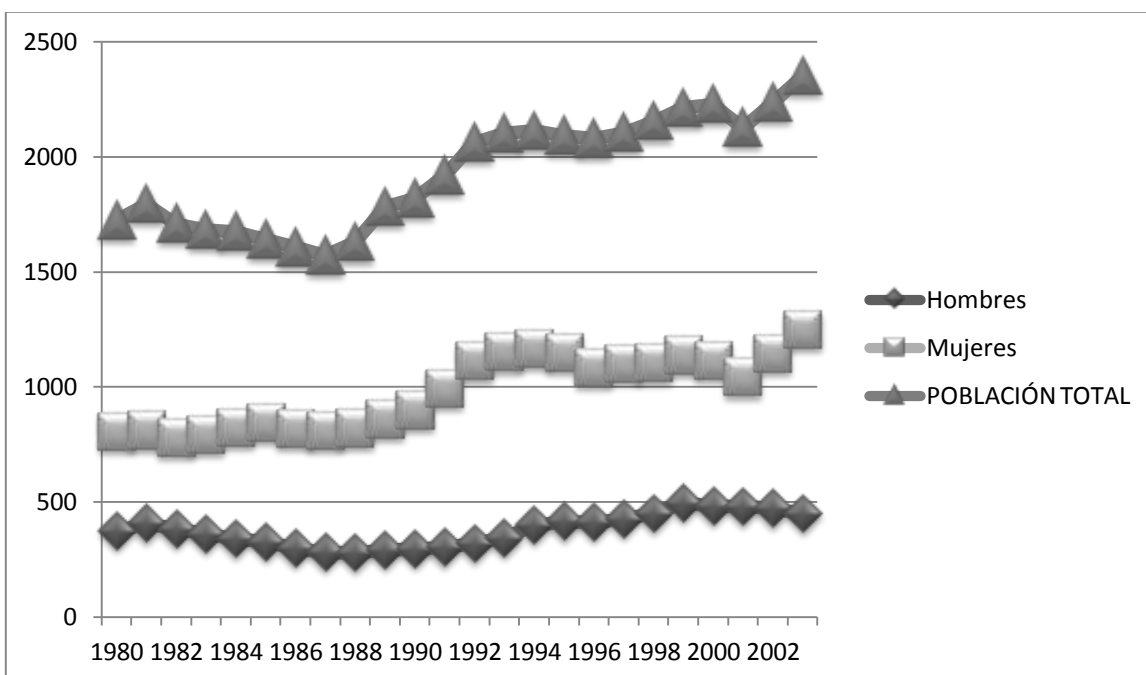


Figura De Reingreso A La Licenciatura De Psicología FESI Por Género Y Total De La Matrícula (1980-2003)



FUENTE: http://www.planeacion.unam.mx/Publicaciones/pdf/cuadernos/pob_esc/licenciatura.pdf p.128

Aragón inició actividades con más de dos mil alumnos y fue inaugurada el 19 de enero de 1976. Se impartían diez carreras: Arquitectura, Derecho, Economía, Diseño Industrial, Ingeniería Civil, Ingeniería Mecánica Eléctrica, Pedagogía, Periodismo y Comunicación Colectiva, Relaciones Internacionales y Sociología. La plantilla docente inicial de 82 profesores ha aumentado actualmente a cerca de dos mil.

En Zaragoza se dio inicio el mismo día que en Aragón, el 19 de enero de 1976. Hoy se imparten las carreras de Psicología, Médico Cirujano, Enfermería, Cirujano Dentista, Químico Farmacéutico Biólogo, Biología e Ingeniería Química.

Dado el éxito obtenido y el grado de especialización alcanzado en las Escuelas, el Consejo Universitario decidió elevarlas al rango de Facultad, con la posibilidad de conceder grados de posgrado. El primer campus en lograrlo fue Cuautitlán, el 22 de julio de 1980; a la fecha, todos han conseguido esa distinción.

Como la historia ha podido hacer valer, la introducción de las Facultades de Estudios Superiores en la estructura educativa universitaria ha consolidado el desarrollo académico y cultural de nuestra casa de estudios. Los campus han alcanzado el grado más elevado en la formación superior; ello implica un fortalecimiento de la academia y da paso a un nuevo florecimiento en cuanto a integración multidisciplinaria. Así, las capacidades se profundizan y los horizontes crecen.

El currículum de las facultades de ciudad universitaria son diferentes a las de las FES, en especial el currículum de la FES-I tiene un corte modular en donde en la primera parte es mayormente teórica y la segunda parte es mayormente práctica y fue organizada en sus fundamentos con una corriente conductual, en este último periodo es incluido el servicio social durante las prácticas de la asignatura de Psicología Aplicada al Laboratorio V-VI-VII-VIII y en dicho servicio social fue

propuesto el trabajo en centros comunitarios; El currículum de la carrera ha estado vigente por más de 30 años y no ha sufrido modificaciones sino actualizaciones, dentro de estas actualizaciones ha cambiado un poco el corte conductual que tenía el currículum, siendo ahora incluidas otras corrientes psicológicas como el humanismo, histórico cultural y el psicoanálisis, entre otras.

Como en toda escuela la Facultad de Estudios Superiores Iztacala en el área de la psicología tiene una misión, visión y valores, los cuales guían la forma de llevar a cabo el ejercicio de la psicología.

La misión de la Carrera de Psicología será la de formar profesionales competentes con una sólida formación científica, tecnológica y humanística, un elevado sentido de responsabilidad y con capacidad para proponer soluciones pertinentes e innovadoras en las áreas de oportunidad y emergentes que sitúan la demanda social en el campo de su disciplina.

La visión es que en diez años la Carrera de Psicología contribuya a través de sus profesionales graduados a la generación de un proyecto sustentable que reditúe en el beneficio común para un mejor hábitat, formas de convivencia armónicas alternativas y una distribución más equitativa de los servicios y atención especializada en el campo de la psicología.

Y sus valores son:

- Ética en el ejercicio profesional.
- Responsabilidad y compromiso social para la solución de las necesidades más acuciantes de nuestro país.
- Compromiso con la calidad, eficacia y pertinencia en su desempeño profesional.
- Solidaridad en toda convivencia, ya sea de liderazgo, paridad o colaboración.
- Actitud creativa, reflexiva y propositiva frente a los problemas.

- Sensibilidad ante la vida, la preservación de la salud, la buena administración de los recursos naturales y la formación de una conciencia ecológica.
- Reconocimiento y respeto de los límites de su competencia profesional.

Siendo todo esto de gran importancia al igual que los fines de este, es decir el perfil del egresado de la carrera el cual es descrito como:

El profesional de la psicología al egresar tiene como funciones centrales construir, y aplicar crítica y reflexivamente conocimientos, metodologías y técnicas proporcionados por la psicología y sus diferentes aproximaciones teóricas, así como por ciencias afines, con un alto sentido de responsabilidad profesional proponiendo soluciones e ideas innovadoras en aras de reducir situaciones de riesgo personal y social; considerando que su campo de intervención es tan amplio que engloba varias ocupaciones y un número importante de puestos de trabajo.

Ahora bien en la especificidad del tema a tratar que es la psicología organizacional solo se observan solamente en dos ocasiones en el semestre 8 del plan de estudios, en las materias de PSICOLOGÍA CLÍNICA TEÓRICA IV, y DESARROLLO Y EDUCACIÓN TEÓRICA IV.

PSICOLOGÍA CLÍNICA TEÓRICA IV

PSICOLOGÍA CLÍNICA TEÓRICA IV	
Semestre	Octavo
Tipo de asignatura	Teórica
Clave:	1801
Créditos:	6
Número de horas a la semana:	3
Número total de horas por semestre:	48

Carácter de la asignatura: obligatoria	obligatoria
Modalidad:	curso
Seriación:	psicología clínica teórica
Asignatura precedente:	psicología clínica teórica III
Asignatura subsecuente:	ninguna

En dicha asignatura se menciona a la psicología organizacional como un campo de aplicación de la psicología, y es mencionado como: “trabajo, organización y consumo”

El objetivo general es conocer las actividades o funciones que el psicólogo clínico ejerce en dicho campo de acción.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.

Rodríguez, A. (Coordinador). Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones. Madrid: Pirámide. Caps. 1-4.

DESARROLLO Y EDUCACIÓN TEÓRICA IV

DESARROLLO Y EDUCACIÓN TEÓRICA IV	
Semestre	Octavo
Tipo de asignatura	Teórica
Clave:	1806
Créditos:	6
Número de horas a la semana:	3
Número total de horas por semestre:	48
Carácter de la asignatura: obligatoria	obligatoria
Modalidad:	curso
Seriación:	desarrollo y educación teórica
Asignatura precedente:	desarrollo y educación teórica III
Asignatura subsecuente: ninguna	ninguna

El objetivo general de la asignatura es que los estudiantes definan el perfil del psicólogo en los ámbitos laborales, así como sus alcances y maneras de intervención, enfocándose principalmente en las interrogantes de los individuos con la organización, prioritariamente en los aspectos de análisis y descripción de puestos, reclutamiento y selección de personal, entrenamiento, capacitación y desarrollo persona, comunicación, motivación y estrés en el trabajo, como funciones que desempeña el psicólogo en el área de recursos humanos o de personal; dicho objetivo planteado con una dirección masculina, siendo que la plantilla de alumnos de la carrera de psicología es mayoritariamente femenina.

Dentro del programa habla de tres tipos de psicología que es la psicología industrial, la laboral y la de trabajo, no haciendo distinción alguna entre estas, pero tampoco describiendo que es lo que se entiende por estos términos, el propósito del psicólogo es conocer las funciones y las actividades que se pueden realizar en el área denominada de “personal”, “recursos humanos”, “administración de personal”, “relaciones industriales” o “relaciones la laborales”, y al igual que con la definición de este tipo de psicología dichos términos tampoco son merecedores de una definición.

En cuanto a las referencias bibliográficas de los 10 autores que aparecen, 10 son hombres, es decir está conformada en su totalidad por autores masculinos, dejando de lado la opinión femenina o no mencionando la aparición de ellas con respecto al tema de la organización.

Tabla de referencias bibliográficas del programa de estudios vigente al 2012

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA
<i>Schein, H (1996), Psicología de la organización. Prentice Hall International Ed; Madrid cap. 2</i>
<i>Chiavenato, I (1995), administración de recursos humanos, Mc Graw Hill Ed.</i>

<i>México, cap. 3 y 4</i>
<i>Dressler, G (1991), Administración de personal, Prentice Hall International Ed; Madrid cap. 3</i>
<i>Reyes, P (1990), El análisis de puestos, Limusa Ed; México</i>
<i>Chiavenato, I (1995), administración de recursos humanos, Mc Graw Hill Ed. México, cap. 5 y 6</i>
<i>Acevedo, A. & López, A. (1996). El proceso de la entrevista, conceptos y modelos. Limusa Ed; México. pp. 159-195</i>
<i>Siliceo, A. (1997). Capacitación y desarrollo de personal. Limusa Ed; México cap. 1 y 2</i>
<i>Mendoza, A. (1998). Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo. Trillas Ed. México, cap. 1,2,3,4,5,7.</i>
<i>Davis, K. & Newstrom (1989). El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional. Mc Graw Hill, Ed. México. Cap. 4, 5, 6, 19, 20,21.</i>
<i>Mayer, N. (1985), Psicología industrial. Rialp Ed. Madrid. Cap. 1</i>
<i>Chiavenato, I (1995), administración de recursos humanos, Mc Graw Hill Ed. México, cap. 1 y 2</i>
<i>Chiavenato, I (1995), administración de recursos humanos, Mc Graw Hill Ed. México, cap. 8</i>
<i>Stanton, E. (1985), sistemas efectivos de solicitud y selección de personal. Limusa Ed, México, Cap. 1,3,4,7,8,9</i>
<i>Dressler, G (1991), Administración de personal, Prentice Hall International Ed; Madrid cap. 4, 5 y 6</i>
<i>Dressler, G (1991), Administración de personal, Prentice Hall International Ed; Madrid cap. 7</i>
<i>Chiavenato, I (1995), administración de recursos humanos, Mc Graw Hill Ed. México, cap. 14 y 15</i>
<i>Dressler, G (1991), Administración de personal, Prentice Hall International Ed; Madrid cap. 9, 10, 17, 18.</i>

A lo largo del capítulo se observa que ha habido un gran crecimiento en la participación de las mujeres como alumnas universitarias, y en la carrera de psicología con mayor razón, la mayoría de la matrícula ha sido a lo largo de la historia femenina y lo único que nos podemos preguntar es ¿si esta presencia femenina también se encuentra en la fundamentación teórica de la carrera?, es por esta incógnita que uno, si no el más importante propósito de este trabajo es la visualización de estas mujeres teóricas en el campo de la psicología organizacional.

Con lo cual surge otra duda, ¿Por qué el campo de la psicología organizacional?, a mi parecer este campo es importante de estudiar ya que es un área que está tomando fuerza y se ha vuelto muy conocida, y en las áreas de la psicología es en donde está habiendo mayor empleo para los psicólogos.

Entendiendo a la psicología social de las organizaciones como indagadora en las interacciones entre los individuos, en este ámbito específico y sus efectos sobre la configuración del mundo interno de cada uno de ellos; es decir, la psicología social en las organizaciones es pensar en los individuos, producidos por ella y como productores de ellas, es así como las organizaciones desde esta perspectiva es el contexto de acción en el cual se hacen decodificables las conductas de los sujetos.

Y lo interesante es poder conocer la presencia de las mujeres en la teorización de esta psicología de las organizaciones, ¿Cuál es la presencia de las mujeres?, ¿Qué temáticas son las que abordan?, son temas que se abordaran posteriormente.

CAPITULO 3. PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

3.1 La Psicología Social Como Estudiosa De Las Organizaciones

Primeramente la psicología es la ciencia que estudia la conducta humana en sus diversos contextos: laboral, social, familiar, etc. Que a través del tiempo y campos de estudio se han presentado nuevas problemáticas y áreas en las que se emplea esta ciencia, debido a que el humano y su comportamiento es tan complejo modificando su ambiente y a sus similares, por esta razón se dio pie a la psicología social, donde 1908 se marca un punto de partida de este campo de la psicología. En este año aparece por primera vez el título *psicología social* en un par de publicaciones de 2 autores: McDougall y Ross. Esto no quiere decir que esta disciplina ya estuviera constituida como tal, pero sí que con la publicación de las obras mencionadas se creó un contexto para un nuevo conocimiento: la psicología social. (Morales & Moya, citado en Redondo. L, 2000).

A lo largo del siglo pasado esta disciplina se ha ido consolidando para llegar a la actualidad con una estructura más definida. En la tabla siguiente se presenta una lista de los contenidos fundamentales y la publicación o publicaciones más reconocidas que se trataron por primera vez (Morales y Moya op. cit.):

Contenidos fundamentales	Publicaciones pioneras
Aspectos biológicos de la Psicología social	Darwin (1871; 1872); McDougall (1908)
Psicología social y cultura	Kardiner (1939); Whiting y Child (1953)
Psicología social y medio ambiente	Lewin (1917)
Cognición social	Bartlett (1932)

Tabla1.1

De esta manera se observa que hay una importante variedad de estudios enfocados a esta rama psicológica.

Para comenzar se pueden identificar diferentes definiciones de Psicología social, primeramente Pichon Riviere (1975), la define como "disciplina que aborda la relación entre estructura social y configuración del mundo interno del sujeto y su indagación se centra en la interacción", "es la ciencia que estudia los vínculos interpersonales y otras formas de interacción".

Mientras que para Ana Quiroga (1986) "la psicología social consiste en el desarrollo sistemático de la pregunta por el sujeto y se plantea el análisis de las relaciones entre estructura social y configuración del psiquismo, lo que implica focalizar como unidad de indagación la dialéctica entre sujetos, e investigar en su estructura y función las distintas unidades interaccionales que operan como mediaciones entre las relaciones sociales fundantes del psiquismo y la subjetividad".

Y para Maisonneuve (1979), "El objeto de la psicología social es establecer cómo cada sujeto se adapta a las normas colectivas, cómo se integran en los medios que lo rodean, qué rol desempeña allí qué representación se forma él de tal rol y qué influencia eventual ejerce en el mismo".

Así mismo estos conceptos fueron adoptados por la psicología organizacional pues dentro de las instituciones, industrias u organizaciones en aquellos tiempos se daban fenómenos que no tenían un campo en específico y se tenía que delimitar un área en la cual se estudiaran estos fenómenos. De acuerdo con Blum y Naylor (citado en Flores, 2001) el Dr. Scott elaboró en 1901 un discurso en el que expresa las probabilidades para aplicar los principios psicológicos en el área de publicidad como primer paso a la construcción de esta área; Ferguson (citado en Flores, op. cit.) posteriormente publica varios artículos acerca de la aplicación de la psicología en los negocios. Una aportación que se resalta se da en la Primera Guerra Mundial ante la necesidad del ejército de E.U.A para seleccionar a

sus posibles soldados y oficiales, desarrollando por tal motivo, las primeras pruebas de grupo, inventarios de personalidad y escalas de coeficiente intelectual. De aquí se derivan las primeras inserciones de la psicología a la industria, enfocándose a la selección del personal, la cual trató de incorporar al terreno productivo al recurso humano idóneo para desarrollar un determinado puesto.

De tal manera se puede decir que la psicología social en las organizaciones indaga en las interacciones entre los individuos, en este ámbito específico y sus efectos sobre la configuración del mundo interno de cada uno de ellos; es decir, la psicología social en las organizaciones es pensar en los individuos, producidos por ella y como productores de ellas, es así como las organizaciones desde esta perspectiva es el contexto de acción en el cual se hacen decodificables las conductas de los sujetos.

En estos términos la psicología social de las organizaciones tiene por objeto, el estudio de las organizaciones como dominios fenoménicos de interacciones específicas, es decir pensar en ellas y en sus efectos sobre los individuos.

3.2 Definición De Institución Y Organización

Se definen las instituciones como aquellos cuerpos normativos jurídico-culturales compuestos de ideas, valores, creencias, leyes que determinan las formas de intercambio social.

Para Lapassade (1985), “una institución es un nivel de la realidad social que define cuando está establecido. Se relaciona con el Estado que hace la ley y, desde este punto de vista no puede dejar de estar presente en los grupos y las organizaciones”.

Las organizaciones son el sustento material de las instituciones, es decir, son el lugar donde estas se materializan y desde donde tienen efectos productores sobre los individuos, operando tanto sobre sus condiciones materiales de existencia como incidiendo en la constitución de su mundo interno; Las organizaciones,

desde este punto de vista son mediatizadoras en la relación entre las instituciones y los sujetos.

Algunas definiciones de organización son:

- 1.- “Unidades socialmente constituidas para el logro de fines específicos” (Etzioni).
- 2.- “Disposición de relaciones entre componentes o individuos que produce una unidad compleja o sistema, dotado de cualidades desconocidas en el nivel de los componentes o individuos... Asegura solidaridad y solidez relativa a estas uniones, una cierta posibilidad de duración a pesar de las perturbaciones aleatorias. La organización, pues, transforma, produce, reúne, mantiene.” (E. Morin).
- 3.- “Una organización es un conjunto de elecciones que busca problemas, asuntos en espera de soluciones que pueden tener la respuestas y tomadores de decisiones que buscan trabajo” (Cohen, March y Olsen).

Las organizaciones están atravesadas por muchas instituciones que determinan “verticalmente” aspectos de las interacciones sociales que allí se establecen, esta dimensión vertical impone límites y condiciona la capacidad de la organización de darse sus propias normas, o sea, relativiza su autonomía decir, mientras que la noción de atravesamiento implica la inexistencia de barreras entre instituciones y organizaciones.

Las organizaciones, aun en su carácter de establecimiento son lugares virtuales que no existen más allá de la percepción que de ellas tiene un observador, es así como una organización es un conjunto ordenado de perceptos, una imagen perceptiva.

Se llama transversalidad a la existencia de un orden horizontal conformado por las singularidades o valores propios de la organización y que es posibilitado por las propias coherencias internas.

El concepto de organización define la instancia ontológica del ser, y es el grupo el que permite entender cómo ese ser se pone en movimiento en un hacer común; un grupo puede ser tratado como una organización, como una unidad simple o compuesta, es decir, identificando o no las partes que lo componen.

Para Pichon Riviere (1975), “un grupo es un conjunto restringido de personas que, ligadas por constantes de tiempo y espacio, y articuladas por su mutua representación interna, se proponen en forma explícita o implícita una tarea que constituye su finalidad, interactuando a través de complejos mecanismos de asunción y adjudicación de roles”.

Una tarea en común y un proceso de internalización recíproca que permite a cada miembro obtener una representación de sí mismo y de los otros en esta estructura, son entonces los principios organizadores del grupo, y del vínculo que une a sus miembros.

3.3 Relación Grupo-Organización

Se dice que la relación grupo-organización es un Holón, es decir, un conjunto de partes que funciona como parte de un conjunto más amplio, es decir, la existencia del grupo se debe a la organización, el acontecer de los grupos está sometido a esta sobredeterminación organizacional en mayor o menor medida. Por ejemplo; la clase organizacional está constituida por miembros de un mismo nivel jerárquico, mientras que la familia organizacional se encuentra constituida por miembros agrupados en función de una tarea o finalidad.

Los fenómenos grupales, entonces, no solo son resultados de la dinámica interna de los grupos, sino que las instituciones que los atraviesan y la organización en la que existen son también determinantes de las relaciones que los constituyen.

La consideración de las actitudes y motivaciones de cada uno de los miembros son esenciales para la calificación de un grupo como sujeto o como objeto y es así que es relevante el análisis de las necesidades que levan a los miembros a

participar del grupo y de la organización, así como la satisfacción de aquellas; el par dialéctico necesidad-satisfacción es concurrente con la dialéctica de lo instituido y lo instituyente, si la necesidad es el fundamento motivacional del vínculo, el tipo de necesidades presentes y el grado en que los individuos las satisfacen será determinante para la construcción de una pertenencia grupal y de una actividad que exceda los marcos del mismo grupo.

Según las características de sus integrantes, de la organización a la que pertenece y de la situación por la que atraviesan, los grupos presentarán alternativamente alguna de las siguientes tendencias:

- *Tendencia a la autonomía*, la cual constituye al grupo en una modalidad autoafirmativa, lo centra en sus propios procesos de producción, y subordina a relación con la organización a la satisfacción de sus coherencias internas
- *Tendencia a la integración*, en donde el grupo considera su quehacer a la luz de la pertenencia a la organización, tal circunstancia se da no solo por determinaciones externas, sino fundamentalmente por su propia convicción, prevalece la apertura y el grupo se ubica principalmente como receptor en los procesos de comunicación.

Y adyacente a esto existen dos paradigmas en la psicología social de las organizaciones.

a) *Paradigma de la verticalidad*. Establece la causalidad del todo hacia las partes, en donde la organización se configura como un conjunto de restricciones determinantes del quehacer y de la conducta de los grupos que la componen, estos últimos solo pueden procesarse a sí mismos dentro del marco normativo impuesto por la organización y reina un orden jerárquicamente instituido.

b) *Paradigma de la horizontalidad*. Establece a causalidad de las partes hacia el todo, la organización se considera como un conjunto de grupos y el orden establecido surge como un proceso de intercambio y negociación.

Y es así como el concepto de transversalidad y la dialéctica de lo instituido y lo instituyente convoca a pensar en la noción de conflicto en los procesos inter e intra grupales, es decir, que todo conflicto tiene una razón de ser, y que desentrañarla es esencial para su comprensión y resolución.

Vivimos en organizaciones y es así que para muchos, las organizaciones se convierten en sostén de una precaria identidad, y para otros, constituyen el lugar desde donde desarrollan su autonomía.

Existen diferentes niveles de estudio de las organizaciones, por ejemplo el nivel ontológico, el cual define el ser del objeto, en este caso, aquello relacionado con la singularidad y especificidad de las organizaciones respecto de otros ámbitos de interacciones sociales; y el nivel metodológico, dicho nivel considera los aspectos técnicos del trabajo con las organizaciones, fundamentalmente, cuales son las herramientas adecuadas para operar en su ámbito específico, así como los factores que determinan su elección.

3.4 Identidad, Estructura Y Poder

En cuanto el sujeto entra en una organización, le espera allí un rol determinado por ella, pero entra con una historia personal, familiar y organizacional que condiciona la modalidad de asunción de dicho rol.

Es por eso que la identidad se ve materializada a través de una estructura, que es la forma que asume una organización en un aquí y ahora concreto; La estructura se define según Etkin (1989) “por los recursos de que dispone y el uso que de ellos hace, por las relaciones entre sus integrantes y con el entorno, por los modos que dichas relaciones adoptan, por los propósitos que orientan las acciones y los programas existentes para su implementación y control”

Es así que los elementos de la estructura pueden ser agrupados en tres dominios: el de las relaciones, el de los propósitos y el de las capacidades existentes. El primero alude a las relaciones entre las personas, el segundo a los propósitos de

todo orden que orientan las acciones de estas personas, ya sea individual o conjuntamente, y el tercero se refiere a los recursos de todo tipo que se desarrollan y emplean para el logro de los propósitos y la legitimación de las relaciones.

Y las articulaciones entre dominios están regidas por procesos, que son: a) *adjudicación y asunción de roles*, b) *Capacitación*, c) *Productividad*; Estas articulaciones entre relaciones y propósitos es el concepto de rol, porque la función de rol implica objetivos, mientras que su status alude a las relaciones con otros roles, por lo tanto el concepto de rol permite dar cuenta de un proceso de búsqueda de congruencia entre relaciones y propósitos.

De esta manera también se puede hacer mención a las relaciones de poder que son consecutivas de la estructura social de la organización y tiene efectos sobre la construcción del mundo interno del sujeto, dicha lucha de poder se trata de la lucha por la satisfacción de la necesidad de reconocimiento; Para la organización, el poder tiene un valor aglutinador, cohesivo y no hay posibilidad de instalar un orden simbólico sin recurrir al poder ya que el orden de una organización es un orden negociado en el marco de las relaciones de poder y también es un orden represivo.

3.5 Temas Abordados Por La Psicología Organizacional

A principios del s. XIX ya existía una apertura de la psicología en la industria, no sólo para seleccionar personal sino en diferentes áreas a lo que ahora se le conoce como área de Recursos Humanos, donde se abordan temas como el reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, administración del personal, seguridad e higiene, relaciones laborales, productividad, etc. Los cuales en este trabajo se recuperarán.

En este contexto, la psicología organizacional se circunscribe al campo de la gestión de los recursos humanos como ya se mencionó, el cual ha sido competencia de otras disciplinas como la ingeniería industrial, la administración de

empresas, el derecho etc. Es así como el rol del psicólogo se asimila entonces al de un gestor con conocimientos y competencias multidisciplinarios.

Álvarez (citado en Enciso, E. & Perilla, L. 2004) señala cuatro factores asociados al papel del psicólogo organizacional: 1) los criterios tradicionales de la organización formal del trabajo, basados en una mentalidad mercantilista, 2) la división jerárquica del trabajo, 3) el énfasis en la labor del psicólogo de selección de personal en mediocres condiciones, dados los altos volúmenes de rotación de personal en las empresas y 4) las particularidades de la población a la cual se dirige la acción del psicólogo.

Por tal motivo al psicólogo organizacional le compete, idear la forma de explicar las apreciables influencias del factor humano sobre la rentabilidad empresarial, de lo contrario, este factor seguirá ocupando planos secundarios en el orden de prioridades gerenciales.

El gran reto en el ejercicio del psicólogo organizacional al interior de la empresa, ya sea como gerente de gestión humana, director de selección, director de capacitación, asistente de gestión Humana, compensación y beneficios, salud ocupacional, servicio al cliente, entre otras, está en tener que aportar al desarrollo de tales mecanismos, para sí mismo como para los demás individuos que conforman la organización, siendo posible a partir del reconocimiento de la influencia que el clima y la cultura organizacional ejercen sobre el psicólogo como actor participante e inmerso en cada ámbito empresarial particular. El elemento fundamental a tener en cuenta por el psicólogo, desde esta o cualquier otra posición, para lograr ese reto, es el adecuado uso y aprovechamiento de la participación.

Así, se entiende que la psicología organizacional apunta hacia la fundamentación, diseño y gestión de los diferentes procesos que permitan una mayor eficacia de los grupos y de las organizaciones. Su meta principal debe dirigirse a la salud psicológica en el organizacional (Enciso, E. & Perilla, L. 2004).

Los temas abordados por la psicología organizacional son:

3.5.1 Comportamiento organizacional: En éste se investiga el impacto que tienen los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de una organización, con el cual, el objetivo es aplicar estos conocimientos al mejoramiento de dicha organización. A nivel individual nos encontramos con diversos factores: habilidades, valores, actitudes, personalidad y sus características biográficas, las cuales se encaminan directamente a los grupos en cuales encontramos su comunicación, toma de decisiones, equipos de trabajo, poder, política y conflictos. Estos grupos se encuentran en las grandes estructuras las cuales están inmersas en una cultura, un diseño estructurado, sus políticas y prácticas en Recursos Humanos, así como las tecnologías y sus diseños de trabajo. A través de estos 3 niveles, el individual, grupal y estructural surgen diversos fenómenos, los cuales ataca la investigación del comportamiento organizacional.

3.5.2 Interacción en las organizaciones: Dentro de las organizaciones las interacciones entre personas, interacciones de estos grupos y de éstos a la organización reciben un nombre en específico: interacción en las organizaciones a lo cual Porter, L. Lawler, E. & Hackman, J. (1975) sostiene que, existe una fuerte relación de dependencia entre las personas y la organizaciones; así, como las personas van a representar para ellas, el principal recurso para la supervivencia y crecimiento, así mismo las organizaciones son para las personas la principal fuente de satisfacción, bienes y servicios.

Las interacciones constituyen la expresión de sus personas y pueden ser descritas en 4 niveles diferentes, haciéndose menos personales a medida que se hacen más elevadas.

1. Interacciones individuales. Es el primer nivel de interacción, el más visible e inmediato, existe una influencia recíproca entre sus individuos y cada uno provoca una respuesta física o mental en las otras personas.

2. Interacción entre individuos y organización. Estas entidades están en constante interacción y toman continuamente decisiones adaptativas para permanecer en equilibrio dinámico con su medio ambiente. Las organizaciones engendran una complicada dinámica interna dentro de la cual los individuos son inducidos a tomar determinados cargos en las cuales son supervisados, elevados y controlados. A su vez los individuos obtienen por medio de su participación en la empresa, la satisfacción de sus necesidades personales como dinero, beneficios, seguridad, servicios, etc.
3. Interacción entre la organización y otras organizaciones. Para realizar sus tareas la organización interactúa con otras organizaciones, cuyos papeles se engranan y se entrelazan con ella, en lo que se domina conjunto organizacional, no solamente para poder recibir materias primas, máquinas, equipos, servicios, recursos financieros y humanos, etc. Sino también para poder colocar en el mercado sus productos, servicios, su propaganda, aplicar sus recursos financieros, etc.
4. Interacción entre la organización y su ambiente total. Ninguna organización existe en el vacío, sino en un contexto complejo donde operan otras organizaciones, inmediatas (conjunto organizacional) o más distantes que constituyen su ambiente total, cada organización que profundamente influida por su ambiente y razón de sus interacciones con el mismo.

3.5.3 Toma de decisiones: Dentro de estas interacciones se dan fenómenos, entre los cuales uno de los más relevantes es enfrentar problemáticas y llegar a una meta; así mismo se explica la toma de decisiones, donde se da el proceso en el cual se debe elegir una opción para enfrentar dicho problema u oportunidad. Existen 5 puntos básicos, los cuales se describe la toma sistemática de decisiones (Schermehorn, J. Hunt, J. & Osborn, R., 2004):

1. Reconocer y definir el problema u oportunidad

2. Identificar y analizar cursos alternativos de acción, así como de calcular sus posibles efectos sobre el problema u oportunidad
3. Elegir la alternativa
4. Implementar la alternativa
5. Evaluar los resultados y obtener más detalles como sea necesario.

Estas decisiones se pueden dar en 3 condiciones o entornos, la primera es de certidumbre, es cuando proporciona información completa acerca de los resultados esperados para las alternativas de la toma de decisiones; como segundo esta de riesgo, las cuales proporcionan probabilidades en relación con los resultados esperados para alternativas de la toma de decisiones; de incertidumbre como tercera y última, es cuando no proporciona la información para predecir resultados esperados para las alternativas de la toma de decisiones.

Por otro lado existen 3 tipos de decisiones: las programadas, en las cuales la experiencia previa determina como adecuarlas para solucionar un problema inmediato; las decisiones no programadas, en donde se crean para resolver sólo un problema en específico inmediato; y las decisiones asociativas, que son las que pueden vincularse con un problema persistente y continuo pero que no se crearon para resolver un problema específico.

A esta toma de decisiones se le asigna una tarea fundamental, la cual consiste en armar toda una estructura del personal: el organigrama, ya que se deben tener alternativas para recibir los resultados esperados; estos organigramas que muestran “el esqueleto” o la estructura de la organización, así como las posiciones de mando y la relación de estos entre sí y con los subordinados. Los organigramas proporcionan información rápida respecto a quién depende de quién, cuántos departamentos tiene la empresa y quienes son los encargados de las mismas, cuántos empleados se encuentran adscritos a los departamentos mencionados, cuantas son las cadenas de mando y permiten que cada persona se ubique dentro de la organización.

3.5.4 La descripción de puestos: muestra un análisis específico de cada puesto en relación a las actividades cotidianas las responsabilidades que realizan las personas que cubren el puesto, en cambio los organigramas señalan los canales de comunicación que tiene la organización.

Las cartas descriptivas de los puestos contienen básicamente la siguiente información: nombre del puesto, autoridad al que puesto rinde, reporte, requisitos que debe tener el aspirante al puesto, responsabilidad del puesto sobre subordinados, resumen del puesto, y las tareas o labores que desarrolla cotidianamente.

Según Arias (citado en Redondo, M. 2000) *“el análisis de puestos es un método cuya finalidad estriba en determinar las actividades que realizan en cada puesto, los requisitos que debe satisfacer la persona que va a desempeñarlo y las condiciones ambientales que privan en el sistema donde se encuentra enclavado”*.

El análisis de puestos es una herramienta fundamental para el proceso de reclutamiento y selección de personal, porque es el principal proveedor de información sobre las actividades de un empleo y las habilidades que se requieren para desempeñar el puesto, así pues es la herramienta para tomar decisiones al momento de reclutar aspirantes y seleccionar candidatos.

Una vez que están contratados los nuevos empleados, el análisis de puestos será de gran utilidad para ayudar al recién ingresado en su proceso de adaptación a las políticas organizacionales, condiciones de contratación, de la nueva empresa.

El análisis de puestos proporcionara al psicólogo información valiosa para decidir el valor económico con el que se compensara el trabajo personal subordinado de los empleados, ya que las habilidades a nivel escolar, experiencias, niveles de riesgo del puesto, etc. Darán la pauta para asignar salario, incentivos, primas especiales, etc.

3.5.5 Seguridad e higiene: El análisis de puestos también representa una ayuda en lo que se refiere a la seguridad e higiene en el trabajo, ya que al definir, delimitar especificar las condiciones y funciones que realizara un empleado, se permitirá la detección oportuna, de riesgos y su solución: además que alertara sobre medidas de precaución concretas y sobre aquellas acciones encaminadas a mejorar las condiciones en que se desempeña un puesto.

3.5.6 Rotación de personal: Para Chiavenato (2004) *“la rotación de personal es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo”*. Las organizaciones experimentan un proceso continuo y dinámico de entalpía, es decir, entropía negativa para mantener su integridad y sobrevivir, lo cual significa que siempre están perdiendo energía y recursos, y requieren alimentarse de más energía y recursos para garantizar su equilibrio. La rotación se refiere al flujo de entradas y salidas de personas en una organización, es decir, las entradas de personas para compensar las salidas de personas de las organizaciones. Amorós (2007) menciona que existen diversos métodos más comunes de métodos de análisis de puestos para cubrir dicha rotación de personal, tales como:

1. Método de Observación: Este método consiste en que un analista observe de forma directa a los empleados o que revise las grabaciones que existan de los trabajadores en pleno cumplimiento de sus labores.
2. Método de Entrevista individual: Las personas que ocupan los puestos seleccionados son sometidos a una entrevista, los resultados que de ella se obtengan, se combinan en un único análisis de puesto.
3. Método de Entrevista grupal: Se realiza de manera similar que el método de entrevista individual, en lo único en que difiere es en que se entrevista a todos los ocupantes del puesto a la vez.
4. Método de cuestionario estructurado: Son los mismos empleados los que marcan o califican los conceptos que ellos desarrollan en sus puestos de una lista extensa de posibles elementos de tareas.

5. Método de conferencia técnica: Se refiere a las características específicas de un puesto determinado son obtenidas de “expertos”, los que generalmente supervisores con un amplio conocimiento acerca del puesto.

Método diario: este método consiste en que los ocupantes de los puestos de forma diaria reporten las actividades que realizan. Toda la información que se reunió a través de estos métodos, brinda como resultado que la organización se encuentre en las condiciones de realizar una descripción del puesto que sirve para explicar a los candidatos en lo que consiste el puesto; así como una especificación del puesto que sirve para mantener la atención de los que llevan a cabo la selección en la lista de cualidades que se requieren para que un individuo desempeñe un puesto. Ambas se constituyen en documentos importantes para conducir el proceso de selección. A continuación se describe una serie de instrumentos que ayudan a obtener información sobre los solicitantes a un determinado puesto de una organización; dicha ayuda consiste en establecer si las habilidades, las capacidades y los conocimientos del individuo solicitante son las apropiadas para lo que el puesto requiere.

3.5.7 Gestión del talento humano (GTH): la cual está conformada por las personas y las organizaciones, debido a que es casi imposibles separar el trabajo de la existencia de las personas, debido a la importancia y el efecto que tienen en ellas. Las dos partes mantienen una relación de mutua dependencia que les permite obtener beneficios recíprocos. Las organizaciones operan a través de las personas que forman parte de ellas, que deciden y actúan con su nombre.

La GTH es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes (Chiavenato, I. 2004).

Un punto básico en la GTH consiste en tratar a las personas como recursos organizacionales o como socias de la organización, al considerar a las personas como socias son proveedoras de acontecimientos, habilidades, y sobre todo del

más importante aporte de la organización: la inteligencia y el rumbo que se le da a los objetivos generales.

Uno de los objetivos de la GTH es permitir la colaboración eficaz de las personas, para alcanzar objetivos organizacionales e individuales, como ya se mencionó anteriormente, estos objetivos podrán alcanzarse si se trata a las personas como elementos básicos dentro de la eficacia de la organización.

Como parte de los objetivos a alcanzar dentro de una organización es el buen desempeño del personal, se necesita tener una adecuada estructura del personal para que se realicen las actividades al nivel que dicha organización exija, por eso es importante reclutar a los candidatos más idóneos.

3.5.8 Reclutamiento de personal: Según Chiavenato (op. cit.) el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación, pues la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo. Este mismo autor expresa varias definiciones: *“Es un conjunto de actividades diseñadas para atraer a candidatos calificados a una organización”*.

“Conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretenden llenar”

“Proceso de atraer a un conjunto de candidatos para un puesto particular. Debe anunciar la disponibilidad del puesto en el mercado y atraer a candidatos calificados para disputarlo. El mercado donde la organización busca a los candidatos pueden ser interno, externo o a una combinación de ambos. En otras palabras, la organización puede buscar candidatos en su interior, en el exterior o en ambos contextos.”

“Es el conjunto de políticas y acciones destinadas a atraer y a añadir talentos a la organización para dotarla de las competencias que necesita para tener éxito.”

3.5.9 Capacitación de personal: La capacitación la podemos definir como la “ayuda que se proporciona para que el trabajador, perfeccione, domine y amplíe técnicamente esa destreza o habilidad, además se refiere a la adquisición de conocimiento de tipo intelectual” (Craig & Bittel, 1987; Marroquín, 1978, citado en Redondo. M, 2000).

Las organizaciones establecen programas de capacitación para llegar al objetivo principal, que es, lograr que el trabajador se realice con mayor eficiencia y eficacia, es decir, a menor costo y bien.

Mediante la capacitación se pretende ajustar a cada trabajador a las tareas que está desempeñando, esto de una manera más rápida; en lo que respecta a los trabajadores de nuevo ingreso se requerirá, aunque ya hayan recibido en otra empresa capacitación, darle a saber cuáles son las nuevas condiciones y formas de hacerlas cosas en su nueva empresa; para los trabajadores que no cuentan con ninguna experiencia tienen que ser capacitados minuciosamente no solo en los métodos de la empresa, también en los principios básicos del trabajo.

De acuerdo a las necesidades que tenga cada empresa, el programa de capacitación podrá ser individual o colectivo, teniendo en cuenta que si se da de forma colectiva el grupo no deberá exceder las 20 personas.

3.5.10 Círculos de calidad: Para detectar que es momento de capacitar al personal y algunas otras necesidades de la organización se han formado círculos de calidad los cuales según Kasuga (citado en Hernández. M, 1996) indica que son *“un pequeño grupo de personas que se reúnen voluntariamente y en forma periódica, para detectar, analizar y buscar soluciones a los problemas suscitados en el área de trabajo”*, por esto mismo Kasuga agrega que la idea básica consiste en crear conciencia de calidad y productividad en todos y cada uno de los elementos de una organización mediante la confrontación interactiva de experiencias y conocimientos para el estudio de problemas de un área de trabajo, estudiando posibles soluciones hasta lograr una actitud abierta de mejora

permanente en el desempeño de sus labores. Lo cual redundará en mejora de relaciones interpersonales y satisfacción en el trabajo.

Características de los círculos de calidad:

- a. En los círculos de calidad pueden participar desde cuatro hasta quince miembros, no obstante se considera que 8 es más apropiado para que exista una buena comunicación.
- b. Todos los miembros deben pertenecer a la misma área de trabajo
- c. Los miembros trabajan bajo un mismo supervisor que a su vez forma parte del círculo.
- d. La participación es voluntaria, de manera que los integrantes de un área son libres de integrarse cuando lo deseen o bien retirarse y afiliarse nuevamente.
- e. Se reúnen, mínimo una vez por semana, durante horas hábiles y reciben remuneración adicional a su sueldo.
- f. Reciben capacitación en conocimientos técnicos, o instrucción especial acerca de los reglamentos que atañen a su participación en un círculo de calidad, a la mecánica de dirigir reuniones y a la forma de hacer las presentaciones a la administración. La instrucción cubre técnicas de solución de problemas en grupo, tales como improvisación de ideas, análisis de causa y efecto, diagramas de flujo y el análisis de puesto
- g. Las decisiones se toman por consenso
- h. Ellos mismos eligen el problema, nadie se los impone.
- i. Si se requiere ayuda de profesionales incluso de otras áreas, sólo requieren solicitarla a la gerencia y esta les será proporcionada
- j. Las exposiciones de un problema identificado y sus posibles soluciones son presentadas a la gerencia y en quienes está en sus manos la toma de decisiones para aplicar la propuesta del círculo es de ellos.

Los objetivos que se pretenden en los círculos de calidad, indican que están basados en tres rubros, calidad, productividad y motivación:

Calidad: para lograr la satisfacción del cliente a través del compromiso en el trabajo, capacidad en la solución de problemas, desarrollo de actitud de prevención de problemas, mejora de la calidad de las relaciones interpersonales.

Productividad: Optimizando el uso de los recursos materiales y humanos, ahorrando materiales y humanos, ahorrando materiales y esfuerzos y el desarrollo de la efectividad de los grupos de trabajo.

3.5.11 Clima laboral: las características de cada individuo, su interacción así como su organización con los demás dan pie a la atmósfera en la que se desenvuelven, lo cual se define concretamente como clima laboral y referente a este concepto Sandoval (citado en Redondo. M, 2004) menciona los siguientes puntos:

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral
- El clima es una variable que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Dentro del clima laboral podemos encontrar factores individuales del personal que crean el ambiente en el que se desenvuelven dentro de la organización que se les llama dimensiones, según esta autora, entre los cuales se destacan: las responsabilidades individuales, apoyo, flexibilidad, innovación, motivación, rendimiento, las mismas relaciones sociales, comunicación y toma de decisiones.

Existen 6 procesos básicos, según Chiavenato, para la administración de recursos humanos:

1. Procesos para integrar personas: reclutamiento y selección
2. Procesos para organizar a las personas: diseño de puestos y evaluación del desempeño.
3. Procesos para recompensar a las personas: remuneración, prestaciones e incentivos.
4. Procesos para desarrollar a las personas: formación, desarrollo, aprendizaje, administración del conocimiento.
5. Procesos para retener a las personas: higiene y seguridad, calidad de vida, relaciones con los empleados y sindicatos.
6. Procesos para auditar a las personas: banco de datos, sistemas de información administrativa.

TEMA	CARACTERÍSTICAS
reclutamiento y selección	Procesos para integrar personas
Diseño de puestos y evaluación del desempeño.	Procesos para organizar a las personas
Remuneración, prestaciones e incentivos.	Procesos para recompensar a las personas
Formación, desarrollo, aprendizaje, administración del conocimiento.	Procesos para desarrollar a las personas
Higiene y seguridad, calidad de vida, relaciones con los empleados y sindicatos.	Procesos para retener a las personas
Banco de datos, sistemas de información administrativa.	Procesos para auditar a las personas

Tabla de temas abordados por la psicología organizacional

Así mismo para que el área de Recursos Humanos pueda agregar valor a la organización, servir a sus objetivos y crear ventajas competitivas, debe desempeñar funciones cada vez más versátiles y complejas, por esta razón se les ha asignado nuevos papeles que se dividen en 4 (Chiavenato, op. cit.):

1. *Administración de estrategias de recursos humanos.* Es la manera en que recursos humanos ayuda a impulsar la estrategia de la organización.
2. *Administración de la infraestructura de la empresa.* La manera en la que RH ofrece una base de servicios a la organización para ayudar a ser eficiente y eficaz.
3. *Administración de la contribución de los trabajadores.* La manera en que RH ayuda a la participación del compromiso de los trabajadores, los transforma en agentes emprendedores, asociados y proveedores de la organización.
4. *Administración de la transformación y el cambio.* La manera en la que RH ayuda a la creación de una organización creativa e innovadora.

De esta manera es que podemos ver que muchos de los temas abordados en la psicología organizacional no son mencionados en el currículum de la carrera de psicología, pero podría ser un tema para ser abordado en las actualizaciones del currículum, también podemos ver que el uso indistinto del término organizacional, industrial y laboral son un error que debe ser cambiado, ya que como se pudo ver son formas diferentes pero merecedoras de una distinción, también se debe de hacer una revisión mas exhaustiva de los temas de la psicología organizacional pero como es el objetivo de este trabajo la reivindicación de las mujeres es necesario que dicha revisión bibliográfica sea enfocada a la aportación femenina de estos temas.

Cabe mencionar que una de las problemáticas principales en la búsqueda de bibliografía femenina es que, en la científicidad las referencias bibliográficas son

mencionados los apellidos y esto dificulta la diferenciación entre género femenino y masculino.

En el caso de la psicología organizacional es importante mencionar que en el currículum de la carrera de psicología es abordada principalmente por una perspectiva psicológica que es la conductista y desde una perspectiva de género masculina, de esta manera es que me parece pertinente que esta rama de la psicología sea abordada por diferentes perspectivas psicológicas en este caso la psicoanalítica y con una perspectiva de género.

CAPÍTULO 4. VISUALIZACIÓN DE LAS MUJERES EN LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

El punto culminante de esta tesis es la visualización de las mujeres en el tema de la psicología organizacional, durante la búsqueda de la información se pudo encontrar que a lo largo de la historia los principales aportes de esta área es del género masculino un ejemplo de esto es:

Año	Autor
1975	Porter, L. Lawler, E. & Hackman, J rRichard. (1975). <i>Comportamiento Organizacional</i> . Primera edición. México: Prentice Hall. pp. (-)
1987	Stephen Robbins (1987). <i>Comportamiento humano en las organizaciones</i> . México. Prentice Hall.
1989	Fiedler F. "Liderazgo y Administración efectiva" Ed. Trillas México, 1989. pp. 183
1990	Covey Stephen R. "El liderazgo centrado en principios" Ed. Paidós. México 1990. pp. 457
1991	Denison, D. "Cultura Corporativa y Productividad Organizacional" Ed. Legis. México, 1991. pp. 238
1992	Jolton B.C. "Curso breve para gerentes" Ed. Paidós, Buenos Aires, 1992. pp. 346
1993	González M. "Dinámica de Grupos" Técnica y táctica Ed. Manual Moderno 1993 pp. 288
1993	González M. "Integración de equipos de trabajo" Ed. Manual Moderno. 1993. pp.230
1993	Katz Daniel "Psicología Social de las Organizaciones" Ed. Trillas México, 1993. pp. 547
1994	Keith Davis "Comportamiento Humano en el trabajo" Ed. Mc. Graw Hill, México. pp. 734, México, 1994
1994	Rodríguez M. "Creatividad para resolver problemas" Ed. Manual Moderno de México, 1994. pp. 188
1994	Whaile Rupert "Como ser mejor formando equipos de trabajo" Ed. Panorama, 1994. pp. 146
1995	Salazar J.M. "Psicología Social" Ed. Trillas, México, 1995. pp.427
1996	Shultz D.P. "Psicología Industrial" Ed. Mc. Graw Hill Santaf{e de Bogota, Colombia, 1996. pp. 457

1996	Wether William (1996). Los desafíos de la administración de personal. México. Mc Graw Hill.
1996	Hernández, Miguel. (1996). <i>El trabajo en equipo y los círculos de calidad</i> . Tesis de Licenciatura ENEP-I UNAM. México. Pp. 64-67
1996	Robbins, Stephen. (1996). Comportamiento Organizacional. Octava edición. México: Prentice Hall. pp. (-)
1996	CHIAVENATO, I. (1996) Introducción a la Teoría General de La Administración. Colombia: McGraw Hill.
1997	SHULTZ, D. (1997) Psicología Industrial. México. McGraw Hill.
1997	Alvarez Altamira Fernando "Virtudes y Habilidades del Empresario Exitoso" Ed. Edamex Mex. 1997. pp. 96
1997	Rodríguez Estrada Mauro "Psicología del mexicano en el trabajo" Ed. Mc. Graw Hill México, 1997. pp. 131
1999	Arias, Galicia Fernando. y Heredia, Espinoza victor. (1999). <i>Administración de Recursos Humanos para alto desempeño. En: El perfil de Alto rendimiento</i> . (6° ed.). México: Trillas. pp. 404-405.
1999	Arias, G. y Heredia, E. (1999). <i>Administración de Recursos Humanos para alto desempeño. En: Seguridad e Higiene</i> . (6° ed.). México: Trillas. pp. 656-674.
1999	Fernández Collado Carlos " La Comunicación Humana" Ed. Mc. Graw Hill México, 1999. pp. 468
2000	Redondo, M. (2000). <i>Análisis de puestos</i> . Tesis de Licenciatura. ENEP-I UNAM. Pp. 43-53.
2000	Redondo, L. (2000). <i>Una revisión del análisis de puestos y de la evaluación del desempeño</i> . Tesis de licenciatura. ENEP-I. UNAM México. pp. 36-39.
2000	MAZABEL GALARZA, César (2000) Diccionario de Recursos Humanos. Centro de Investigaciones. 199, Litho-Caribe. Caracas. 1997, de Recursos Humanos. Lima, Perú.
2001	Flores, M. José. (2001). <i>El papel del psicólogo en la capacitación en tiendas de autoservicio</i> . Tesis de licenciatura ENEP-I UNAM. México. pp. 7-9.
2004	Schermehorn, John. Hunt, J. & Osborn, R. (2004). <i>Comportamiento organizacional</i> . Primera edición. México: Limusa Wiley.
2004	Chiavenato, I. (2004). <i>Gestión de Talento Humano</i> . Colombia: Mc Graw-Hill pp.111, 130-426.
2005	Ivancevich, John. (2005). <i>Administración de Recursos Humanos</i> . Novena edición. México: Mc Graw-Hill Interamericana. Pp. (-)
2006	Hernández, Sampieri roberto. (2006). <i>Metodología de la investigación</i> .

	<i>En: Elaboración del marco teórico: Revisión de la Literatura y Construcción de una Perspectiva teórica.</i> (4° ed.). México: Mc Graw-Hill. Pp. 44-86.
2007	Amorós, Eduardo. (2007). <i>Comportamiento Organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas. En: Conceptos Básicos de la Motivación.</i> Escuela de Economía. USAT. (1° ed.). Perú pp. 81-82.

Tabla 1

En esta tabla podemos observar que es mayor la contribución de los hombres en la mayoría de todos los temas relacionados con la psicología organizacional, también cabe mencionar que en la búsqueda se encontraron muchas aportaciones de los varones y muy pocas casi nulamente en los años de los 80's y 90's, no siendo de dicha manera tan rotunda en los siguientes años, un ejemplo es la siguiente tabla en donde se muestran las autoras por año.

Año	Autora
1979	Maida, D. A. (julio-diciembre de 1979). La revolución: premisa para el desarrollo de los recursos laborales. <i>Colección pedagógica universitaria</i> , 8, 43-51.
1980	Patricia, O. V. (julio-septiembre de 1980). La descripción de puesto con fines de adiestramiento y capacitación. <i>Pedagogía para el adiestramiento</i> , 10(40), 55-67.
1981	Patricia, O. V. (enero-mazo de 1981). Planificación de recursos humanos. <i>Pedagogía para el adiestramiento</i> , 11(42), 7-39.
1982	Michellle, T. (1982). <i>Administración mediante la comunicación.</i> México: Mc. Graw Hill.
1999	Susana, I., & Alastari. (1999). <i>Formación de Equipos de Trabajo.</i> Panorama.
2000	Díaz. (2000). ¿Qué puede ofrecerle el Psicólogo a la Empresa? Apuntes para un diálogo entre Psicólogos y Empresarios. <i>Revista Cubana de Psicología</i> , 17(2), 194- 202.
2002	Beléndez. (2002). <i>Psicología del trabajo y de las organizacione.</i> Universidad de alicante.
2003	Cuadrado, Molero, & Navas. (2003). El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional. <i>acción psicológica</i> , 2(2), 115-129.
2003	C., A. a., & Lovio Cárdenas, V. A. (2003). Aproximación al diagnóstico de las competencias esenciales en el proceso de aprendizaje de la organización: experiencias en un centro de I+D. ingeniería industrial. 4(3), 26-40.

2004	Peralta. (2004). Acoso laboral- mobbing- perspectiva psicológica. <i>revista de estudios sociales</i> (18), 111-122.
2004	Enciso, & Perilla. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. <i>Acta colombiana de psicología</i> , 5-22.
2005	Castro, & Lupano. (Noviembre de 2005). Diferencias individuales en las teorías implícitas del liderazgo y la cultura organizacional percibida. <i>Boletín de Psicología</i> (85), 89-109.
2005	García. (2005). <i>una aproximación al concepto de Cultura organizacional</i> .
2005	Duarte bock, S., & Bahía Bock, A. M. (Marzo-junio de 2005). Orientación profesional: una aproximación socio-histórica. <i>Revista mexicana de orientación educativa</i> , 2-17.
2005	Flores, R., Quijano, S., & Yepes, M. (abril de 2005). La calidad de los procesos y recursos humanos (cprh) como componente de la calidad del sistema humano de la organización: conceptualización y medida. <i>Anuario de psicología</i> , 1, 7-36.
2006	Omar. (julio-diciembre de 2006). Psicología y salud, Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés. 16(002), 207-217.
2006	Alles, M. (2006). <i>Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión de competencias. En: La gestión de Recursos Humanos por competencias</i> . México: Garnica.
2006	L., L. M. (septiembre-diciembre de 2006). Aplicación de la regulación de estrategia formativas en el programa de psicología, según el sistema de estudio de la FUNC, en las asignaturas: interacciones psicológicas II, psicología General, y psicología organizacional. <i>revista virtual universidad católica del norte</i> , 19, 1-19.
2006	Claudia, P. G. (2006). Lo público y lo privado en los procesos de selección de personal. <i>Acta colombiana de psicología</i> , 9(1), 87-97.
2006	Francia, C. d. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. <i>Laurus: revista de educación</i> , 11-29.
2010	Meneses, G. &. (2010). Repensar la identidad de participación en el nuevo estilo de management. <i>Revista Enfoques</i> , 8(13), 197-210.
2010	Rivas, & Fernández-Escandón. (2010). <i>Psicología social y de las organizaciones</i> .
2011	Araújo, P. (octubre-diciembre de 2011). universidades Lean: contribución para la reflexión. <i>revista de la educación superior</i> , XL(160), 135-154.

Tabla 2

En esta tabla se puede observar de manera mayormente gráfica que el aporte teórico de las mujeres en el área de la organización es mayor a partir de los años 2000 en adelante, lo cual es congruente con lo hablado en el primer capítulo referente a las creencias de que las mujeres habían sido “creadas” como protectoras, madres, amigas, esposas, y no como creadoras de conocimiento, pero en años mas reciente ha habido una revolución de pensamiento o como lo diría Rubin, G. (1975) el sistema sexo/género se ha tornado en cambios constantes benéficos o impulsores para la creación de conocimiento científico por parte de las mujeres; posteriormente podemos ubicar a las mujeres en diferentes temáticas dentro de la psicología organizacional como por ejemplo

La teorización psicológico-social se puede ver reflejada en las siguientes autoras:

Año	Autora	Bibliografía
1979	Dónate Armada Maida	Maida, D. A. (julio-diciembre de 1979). La revolución: premisa para el desarrollo de los recursos laborales. <i>Colección pedagógica universitaria</i> , 8, 43-51.
2000	Maiky Díaz Pérez	Díaz. (2000). ¿Qué puede ofrecerle el Psicólogo a la Empresa? Apuntes para un diálogo entre Psicólogos y Empresarios. <i>Revista Cubana de Psicología</i> , 17(2), 194- 202.
2002	Marina Beléndez Vázquez	Beléndez. (2002). <i>Psicología del trabajo y de las organizacione</i> . Universidad de alicante.
2004	Eleonora Enciso Forero Lyria Esperanza Perilla Toro	Enciso, & Perilla. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. <i>Acta colombiana de psicología</i> , 5-22.
2005	Claudia María García Álvarez	García. (2005). <i>una aproximación al concepto de Cultura organizacional</i> .
2006	Lucia Molano	I., L. M. (septiembre-diciembre de 2006). Aplicación de la regulación de estrategia formativas en el programa de psicología, según el sistema de estudio de la FUNC, en las asignaturas: interacciones psicológicas II, psicología General, y psicología organizaciona. <i>revista virtual</i>

		<i>universidad católica del norte, 19, 1-19.</i>
2010	María esperanza Rivas Cuéllar y Martha López Fernández-Escandón	Rivas, & Fernández-Escandón. (2010). <i>Psicología social y de las organizaciones.</i>
2011	Patricia Araújo	Araújo, P. (octubre-diciembre de 2011). universidades Lean: contribución para la reflexión. <i>revista de la educación superior, XL(160), 135-154..</i>

Tabla 3

Refiriéndome por psicólogo social a los aportes realizados mediante una base inclinada al área de lo social, Mientras que la siguiente tabla se muestra el abordaje de la teorización desde el punto de vista de la organización y tratando de cubrir sus necesidades.

Año	Autora	Referencia Bibliográfica
1980	Orozco Vázquez Patricia	Orozco Vázquez Patricia. La descripción de puesto con fines de adiestramiento y capacitación. <i>Pedagogía para el adiestramiento.</i> Vol. 10, núm. 40, julio-septiembre 1980, pp.55-67.
1981	Orozco Vázquez Patricia	Orozco Vázquez Patricia. Planificación de recursos humanos. <i>Pedagogía para el adiestramiento.</i> Vol. 11 Núm. 42 enero-mazo 1981, pp 7-39.
2003	Armenteros acosta maría del C. Lovio Cárdenas Vivian A.	Armenteros acosta maría del C. Lovio Cárdenas Vivian A. (2003), Aproximación al diagnóstico de las competencias esenciales en el proceso de aprendizaje de la organización: experiencias en un centro de I+D. ingeniería industrial. Vol. 24, núm. 3, pp 26-40.
2005	Duarte bock Silvio, Bahía Bock Ana Mercedes.	Duarte bock Silvio, Bahía Bock Ana Mercedes. Orientación profesional: una aproximación socio-histórica. <i>Revista mexicana de orientación educativa.</i> Marzo-junio de 2005 pp. 2-17
2006	Alles, Martha	Alles, Martha. (2006). <i>Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión de competencias. En: La gestión de Recursos Humanos por competencias.</i> (2° ed.). México: Garnica. Pp. 69-72.
2010	María Gómez	Gómez & Meneses. Repensar la identidad de

	y Patiño , Aldo Meneses Carbajal	participación en el nuevo estilo de management, Revista Enfoques, vol. VIII, núm. 13, 2010, pp. 197- 210; Universidad Central de Chile.
--	--	---

Tabla 4

En la siguiente tabla el tema que se engloba es lo relacionado al desarrollo personal y profesional de los recursos humanos de las organizaciones.

Año	Autora	Referencia Bibliográfica
1982	Tolela Michelle	Michelle, T. (1982). <i>Administración mediante la comunicación</i> . México: Mc. Graw Hill.
1999	Alastari Frase; Ineville Susana.	Susana, I., & Alastari. (1999). <i>Formación de Equipos de Trabajo</i> . Panorama.
2003	Isabel cuadrado, Fernando molero y Marisol Navas.	Cuadrado, Molero, & Navas. (2003). El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional. <i>acción psicológica</i> , 2(2), 115-129.
2005	Alejandro Castro y María Laura Lupano Perugini	Castro, & Lupano. (Noviembre de 2005). Diferencias individuales en las teorías implícitas del liderazgo y la cultura organizacional percibida. <i>Boletín de Psicología</i> (85), 89-109.

Tabla 5

El siguiente tema mostrado es el análisis de las interacciones organización-sujeto.

Año	Autora	Referencia Bibliográfica
2004	María Claudia peralta	Peralta. (2004). Acoso laboral- mobbing- perspectiva psicológica. <i>revista de estudios sociales</i> (18), 111-122.
2005	Flores Rodrigo, Quijano Santiago, Yepes Montserrat.	Flores, R., Quijano, S., & Yepes, M. (abril de 2005). La calidad de los procesos y recursos humanos (cprh) como componente de la calidad del sistema humano de la organización: conceptualización y medida. <i>Anuario de psicología</i> , 1, 7-36.

2006	Alicia Omar	Omar. (julio-diciembre de 2006). Psicología y salud, Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés. <i>16(002)</i> , 207-217.
2006	Peralta Gómez María Claudia.	Claudia, P. G. (2006). Lo público y lo privado en los procesos de selección de personal. <i>Acta colombiana de psicología</i> , <i>9(1)</i> , 87-97.
2006	Celis de soto Francia.	Francia, C. d. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. <i>Laurus: revista de educación</i> , 11-29.

Tabla 6

Por último cabe mencionar que en la búsqueda de dichas autoras se pudo recabar datos de las más representativas o con mayor numero de aportaciones a la psicología organizacional y es importante poder recuperarlas pues es el principal propósito de esta tesis, las cuales son las siguientes:

Año	Autora	Referencias bibliográficas
1980	Patricia del rosario Orozco Vázquez	Orozco Vázquez Patricia. La descripción de puesto con fines de adiestramiento y capacitación. <i>Pedagogía para el adiestramiento</i> . Vol. 10, núm. 40, julio-septiembre 1980, pp.55-67. Orozco Vázquez Patricia. Planificación de recursos humanos. <i>Pedagogía para el adiestramiento</i> . Vol.11, núm. 42, enero-marzo 1981, pp.7-39. Patricia del rosario Orozco Vázquez. Una experiencia de auto-control en ambiente laboral. 1977, tesis que para obtener el título de Licenciado en Psicología.
2000	María Claudia peralta	Peralta (2004), acoso laboral- mobbing- perspectiva psicológica, <i>revista de estudios sociales</i> , n.18, pp. 111-122. Peralta (2006), Lo público y lo privado en los procesos de selección de personal, <i>acta colombiana de psicología</i> , vol. 9, Núm. 1, pp. 87-97. Peralta (2011), Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad, <i>revista pensamiento psicológico</i> ,

		Vol.9, Núm.16, enero-junio pp. 107-124.
2000	Maiky Díaz Pérez	<p>Díaz Pérez Maiky, (2000), ¿Qué puede ofrecerle el Psicólogo a la Empresa? Apuntes para un diálogo entre Psicólogos y Empresarios. Revista Cubana de Psicología, Vol. 17, Núm. 2, pp. 194- 202.</p> <p>Díaz Pérez Maiky, (2001)La GRH como potencialidad individual y su evaluación a través del assessment center, revista cubana de psicología, Vol.18, Núm. 3 pp.259-270</p> <p>Martín Fernández Consuelo, Díaz Pérez Maiky, Perera Pérez Maricela, (2001), Trabajadores sociales como críticos de la vida cotidiana, Revista cubana de psicología, Vol. 18, Núm.3, pp 271-280.</p> <p>Díaz Pérez Maiky, Lugo González Llanisca (2003), El espíritu emprendedor. Una experiencia aplicada en la empresa, Revista cubana de psicología, Vol. 20, Núm.3, pp. 22-237</p>
2000	Claudia María García Álvarez	<p>Claudia María García Álvarez (2006), Una aproximación al concepto de cultura organizacional, Revista UNIVERSITAS PSYCHOLOGICA, vol.5 núm.1, Abril 163-174</p> <p>García Alvarez Claudia María, Carvajal Marín Luz Mery (2007), Tecnologías empresariales del yo: la construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial revista Universitas psychologica Vol.6, Núm.1, enero-abril pp. 49-58</p> <p>García Alvarez Claudia María (2007), El hospital como empresa: nuevas prácticas, nuevos trabajadores, revista Universitas psychologica Vol.6, Núm 1, enero-abril pp. 143-154</p>

Tabla 7

Es importante tener en cuenta que si existen las mujeres que teorizan, que están construyendo la científicidad desde el punto de vista femenino, y que cada vez va en aumento, es importante tener en cuenta que los temas de la psicología organizacional son muchos y que las teorizaciones masculinas tiene 20 años mas

de aportes, lo cual hace complicado que las mujeres puedan tocar todos los temas abordados por los hombres, pero es importante resaltar que las mujeres han comenzado a teorizar sobre las interacciones organización-sujeto, sobre lo psicológico-social de la organización, el estado profesional y personal de los recursos humanos de la organización.

De esta manera es como finaliza mi visualización de las aportaciones de las mujeres en la psicología, teniendo en cuenta que siempre las mujeres nos encontramos creciendo como teorizadoras del área en la que nos encontremos en este caso en la psicología organizacional.

CONCLUSIONES

Para concluir es necesario mencionar las limitaciones existentes en el plan de estudios de la carrera de psicología con respecto a la rama de la psicología organizacional, un primer punto es lo referente a la perspectiva masculina, que se ve reflejada en el modo de producción del conocimiento, la cual es lógica-racional, es tomada de manera neutral, es decir, no es demostrado un género, y trata de controlar las percepciones de los sentimientos que puedan inmiscuirse en la producción y aplicación del conocimiento.

Otra limitación a mencionar es que en las asignaturas que tocan el tema de la psicología organizacional no existe la diferenciación entre la organización, la industria y el trabajo, y debido a que son términos similares, pudieron tomarse como un mismo concepto, pero es necesario que exista dicha diferenciación.

Otra limitación encontrada es la falta de diferenciación de términos y de conceptos como el de organización e institución, comprendiendo por institución como aquellos cuerpos normativos jurídico-culturales investidos de ideas, valores, creencias, leyes que determinan las formas de intercambio social, mientras que la organización es la materialización de las instituciones y es en donde se encuentran los efectos productivos sobre los sujetos, y es importante que dichas diferenciaciones sean tomadas en cuenta para la renovación del currículum de la carrera de psicología y principalmente en el estudio psicológico-social de la organización.

Otra limitación encontrada en el plan de estudios es que no se tiene un orden consecutivo del estudio de la psicología organizacional, por ejemplo la asignatura en la que se encuentre esta temática es la de desarrollo y educación IV, y no se le da una seriación con otros semestres, la cual sería una manera de poder ampliar el conocimiento teórico y metodológico de dicha área.

Otro punto a analizar es la no aparición de las mujeres psicólogas como teóricas del conocimiento de la psicología organizacional, ya que en el programa de estudios, no están visibilizadas, el hecho de tomarlas en cuenta y a sus aportaciones, contribuirían en gran manera a la formación de los profesionales de la psicología.

Es importante poder recuperar el propósito principal de esta tesis que es la visualización de las aportaciones de las mujeres al campo de conocimiento científico de la psicología organizacional, ya se ha hecho un listado de las autoras, de tal manera que ahora cabe resaltar, que han cambiado los tiempos en que a la mujer no se le tomaba en cuenta o era ignorada; no obstante que se ha encontrado su teorización desde hace más de 30 años en diversos temas como el psicológico-social, el abordaje de la teorización desde el punto de vista de la organización y tratando de cubrir sus necesidades, también lo relacionado al desarrollo personal y profesional de los recursos humanos de las organizaciones y por último el análisis de las interacciones organización-sujeto.

En estos tiempos es importante resaltar que las mujeres se han vuelto teóricas del conocimiento de áreas designadas en un principio para el género masculino, y que deben ser visibilizadas, primeramente en la formación de profesionales designados o gustosos del área organizacional en nuestro caso, deberían de ser tomada la propuesta de inclusión en las actualizaciones o cambio del plan curricular de la carrera de psicología, esto no quiere decir que los hombres sean discriminados por su género, más bien la evocación se encuentra encaminada a la inclusión de las teorizaciones de las mujeres, ya que la formación de profesionales en el área de la psicología organizacional sería mayormente inclusiva, integral y con un expectativa más amplia.

BIBLIOGRAFÍA

1. Amelany, & Nash. (1990). *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Valencia: Alfons el Magnánim.
2. Ana, Q. (1986). *Enfoques y perspectivas en psicología socia*. Buenos aires: cinco.
3. Araceli, M. C. (2006). *¿QUIÉN MORDIÓ LA MANZANA?, Sexo, origen social y desempeño en la Universidad*. México: fondo de cultura económica.
4. Arias, G. L., & Heredia E., V. (1999). *Administración de Recursos Humanos para alto desempeño*. México: Trillas.
5. Bleichmar. (1991). Supuestos teóricos psicoanalíticos para abordar las cuestiones teóricas de aprendizaje. *temas de psicopedagogía*(5).
6. Butler. (2001). *El grito de Antígona*. barcelona: El Roure.
7. Catharine, M. (1982). *Feminism, marxism, ethod, and the state: an agenda for theory*.
8. Chiavenato, I. (2004). *Gestión de Talento Humano*. Colombia: Mc Graw-Hill.
9. Dio Bleichmar, E. (1985). *Género y sexo: su diferenciación y respectivo lugar en el complejo de Edipo, en El feminismo espontáneo de la histeria*, . Madrid: Siglo XXI.
10. E., a. (2007). *Comportamiento Organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. escuela de economía. USAT Lambayeque, Perú.
11. Enciso F. Lyria, E. (2004). Visión Retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*(011), 5-22.
12. Enrique, P. R. (1975). *El proceso grupa*. Buenos aires: Nueva Versión.

13. Etkin, J. &. (1989). *Identidad de las organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.
14. FESI. (s.f.). *Plan de estudios de la carrera de psicología*. Mexico.
15. Flores, M. (2001). *El papel del psicólogo en la capacitación en tiendas de autoservicio*. México: Tesis de licenciatura ENEP-I UNAM.
16. francois, P. (1984). *Psicosociología de las organizaciones*. Barcelona: Herder.
17. Frida, S. (1998). *Palabra de analista*. Sigo XXI.
18. Georges, L. (1985). *Grupos organizaciones e instituciones*. Geidisa.
19. Goffman, E. (1971). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
20. Goffman, E. (1976). *Gender Advertisements*. Cambridge: MA: Harvard .
21. Griselda, G. C. (2002). Perspectiva de género: cruce de camino y nuevas claves interpretativas. *Ensayos sobre feminismo, política y filosofía*.
22. Guattari, F. (1976). *Psicoanálisis y transversalidad*. Buenos Aires: siglo XX.
23. Hackman, P. y. (1975). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
24. Hernández, M. (1996). *El trabajo en equipo y los círculos de calidad*. México: Tesis de Licenciatura ENEP-I UNAM.
25. Hernández, S. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta Edición ed.). México: Mc Graw-Hill.
26. Irene, A. (2006). *La construcción del género y la perspectiva de género*.
27. Ivancevich, J. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill Interamerican.

28. Kelly, J. (1984). *La doble visión de la teoría feminista*. Universidad de Chicago.
29. Lamas, M. (1996). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: UNAM.
30. Laura., R. G. (2008). La inserción de las mujeres en las carreras de ingeniería y tecnología. XXX(121), 63-96.
31. Lauretis, T. d. (1984). *Alice doesn't: feminism, semiotics, cinema*. University of Indiana.
32. Leonardo, V. A. (16 de Noviembre de 2007). Aproximación deconstructiva a la noción de calidad de la educación en el contexto latinoamericano. *revista iberoamericana de educación*, 4 (44).
33. Levinson, B. (1999). "Ideologías de género en una escuela secundaria mexicana: hacia una práctica institucional de equidad". *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, xix(1), 9-36.
34. Luhman, N. (1990). *Sociedad y sistema*. Barcelona: Paidós.
35. Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
36. M., A. (2010). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión de competencias*. México: Garnica .
37. Maisonneuve, J. (1979). *Psicología social*. Buenos Aires: Paidós.
38. Marcela, L., & ríos, d. I. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. (f. d. dirección general de estudios de posgrado, Ed.) México: CEIICH-UNAM.
39. Marta, L. ((2003). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG. UNAM.
40. Mary, C. (1995). *Hablar diferencia: sobre género y lenguaje*. Londres.

41. Marysa, N., & Stimpson, C. (1999). *Sexualidad, género y roles sexuales*.
42. Nancy, C. (1978). *the reproduction of mothering: Psychoanalysis and the sociology of gender*. Berkley: University of California.
43. Pierre, B. (1980). *El sentido práctico*. Minuit.
44. Redondo, L. (2000). *Una revisión del análisis de puestos y de la evaluación del desempeño*. México: Tesis de licenciatura. ENEP. UNAM.
45. Redondo, M. (2000). *Análisis de puestos*. Tesis de Licenciatura ENEP-I UNAM.
46. Rich, A. . (1979). *On Lies, Secrets and Silence. Selected Prose 1966-1978* Nueva York W. W. Norton. Nueva York.
47. Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
48. Rubin, G. (1975). *El tráfico de mujeres: notas sobre la 'economía política del sexo*. México.
49. Sally, A. (1984). *Las mujeres, de clase y las diferencias sexuales en los años 1830 y 1840: Algunas reflexiones sobre la escritura de una historia feminista*.
50. Schermehorn, Hunt, & Osborn. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Limusa Wiley.
51. Schvaistein, L. (1995). *Psicología social de las organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.
52. Scott, J. W. (1986). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*.
53. Wolf, M. (1982). *Sociologías de la vida cotidiana*. Madrid: cátedra.
54. 1980-2003, U. M. (septiembre de 2012). *planeacion unam*. Obtenido de http://www.planeacion.unam.mx/Publicaciones/pdf/cuadernos/pob_esc/series_historicas.pdf