
SIGNIFICANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, **UNA MIRADA** DESDE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Araque Manrique, Mariela Concepción

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales,
Universidad de Carabobo, Venezuela.

E-mail: maraque1@uc.edu.ve

licmarielacam@gmail.com.

ORCID: [https:// orcid.org/0000-0002-9717-743X](https://orcid.org/0000-0002-9717-743X)

Díaz Briceño, Mari Luz

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales,
Universidad de Carabobo, Venezuela.

E-mail: mariluzdiazbrice@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0546-5627>

Recibido: 19-06-2021

Revisado: 21-07-2021

Aceptado: 01-09-2021

RESUMEN

La perspectiva de género, es un tema que viene posicionándose en los espacios de interés global en las últimas décadas, las razones se sustentan en los derechos humanos en hombres y mujeres desde diversos ámbitos: social, político, económico, cultural, educativo, laboral y la salud; por lo que es significativo en el campo de conocimiento de los Estudios Organizacionales (EO), por ser un objeto de estudio que subyace en la dinámica de las organizaciones, espacios donde se evidencia la brecha de desigualdades. El propósito general de esta investigación se sustentó en hacer un estudio del estado del arte en lo tocante a la perspectiva de género, como campo de conocimiento de los EO. Las bases metodológicas se soportaron en un estudio documental mediante un arqueo heurístico de las fuentes; se presenta en dos aristas: la primera caracteriza los fundamentos de los EO y sus objetivos y la segunda aborda la comprensión de la perspectiva de género. Reflexiones finales, la equidad entre hombres y mujeres en el contexto general, sigue siendo un gran desafío para la sociedad del conocimiento, por lo que las organizaciones tienen un reto que cumplir como espacios vulnerables a la desigualdad de género; como categoría de determinante social, se debe transformar la visión lineal, jerárquica, misógina, hacia la construcción de estructuras organizacionales que emergen del desaprender en cuanto a la redistribución del poder dentro de la sociedad; se requiere de un cambio de cultura, donde juegan un papel preponderante la formación educativa en hogares y escuela, medios de comunicación y los que construyen conocimiento entre ellos los EO.

Palabras clave: Desigualdad, Estudios Organizacionales, Género.

SIGNIFICANCE OF THE GENDER PERSPECTIVE, A VIEW FROM ORGANIZATIONAL STUDIES

ABSTRACT

The gender perspective is a topic that has been positioning itself in the spaces of global interest in recent decades, the reasons are based on human rights in men and women from different areas: social, political, economic, cultural, educational, labor and health; Therefore, it is significant in the field of knowledge of Organizational Studies (EO), as it is an object of study that underlies the dynamics of organizations, spaces where the gap of inequalities is evident. The general purpose of this research was based on making a study of the state of the art regarding the gender perspective, as a field of knowledge of the EO. The methodological bases were supported in a documentary study by means of a heuristic archiving of the sources; It is presented in two edges: the first characterizes the foundations of the OS and its objectives and the second addresses the understanding of the gender perspective. Final reflections, equity between men and women in the general context continues to be a great challenge for the knowledge society, so organizations have a challenge to meet as spaces vulnerable to gender inequality; as a category of social determinant, the linear, hierarchical, misogynistic vision must be transformed towards the construction of organizational structures that emerge from unlearning regarding the redistribution of power within society; a change in culture is required, where educational training in homes and schools, the media and those who build knowledge among them play a preponderant role.

Keywords: *Inequality, Organizational Studies, Gender.*

1. INTRODUCCIÓN

La perspectiva de género, es un tema que viene posicionándose en los espacios de interés mundial, global y regional en las últimas décadas, las razones se sustentan primeramente en los derechos humanos en hombres y mujeres desde diversos ámbitos: social, económico, político, cultural, educativo, laboral incluso en la atención de la salud; y segundo, es que emerge de la dinámica del entorno que reclama generación de conocimiento en este tópico. Tal como, es el caso del campo de conocimiento que se edifica y divulga con visión crítica a través de los Estudios Organizacionales (EO); que en concordancia con Medina (2007), representan un contraste con respecto a la enseñanza de la administración, que se ha caracterizado por su sesgo tecnocrático, alejado de toda reflexión teórica; o, si se incorpora no alcanza niveles de trascendencia, al limitarse a la difusión de modelos y teorías desarrolladas en otras latitudes que no se amoldan a las realidades propias de cada circunscripción; por su cotidianidad, cultura y entorno.

Es a través de los EO, que se logra sobre pasar de lo observable, lo dicotómico, lo mecánico; para sumergirse en lo inobservable; es decir, que obliga a la administración como parte de los objetos de investigación, a considerar tanto la subjetividad, como la situación social, incluso la intersubjetividad; y sobre todo ampliar la cosmovisión a nuevas dimensiones de estudios; señala Escobar (2021) que “en consecuencia, se remarca, que los presupuestos que sostienen los estudios de la organización hacen que la administración se critique y se renueve incorporando temas como cultura, poder, lenguaje y género.”

Al respecto, antes como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión Económica para América y del Caribe (CEPAL), Estados Miembros de la Región de las Américas, Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria (SESPAS), mantienen como puntos relevantes en sus respectivas agendas, la

transversalización de la categoría género en las organizaciones, en todos los niveles.

Cabe agregar, el compromiso asumido por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2015, al adoptar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Tal y como menciona la OPS (2019) “la Agenda 2030, prioriza la construcción de una salud sostenible y universal y para ello, las respuestas ante las inequidades de género en el ámbito de la salud deben ocupar un lugar central”; los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son diez y siete (17), contenidos en la Agenda 2030, de los que específicamente el ODS 5, proyecta “Lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y niñas”. Por lo que, a través de la perspectiva de género, se puede contribuir a ese empoderamiento de la mujer y la igualdad de participación en todas las dimensiones social, laboral, investigación, cultural entre otros.

No obstante, la historicidad deja visibilizar la hegemonía dominante del modelo patriarcal; si se traza la línea del tiempo, se percibe un marcado patrón que gira alrededor de las grandes desigualdades ocasionadas por los diversos estereotipos sociales y culturales, entre mujeres y hombres, en especial la desigualdad de género, que se perfila como causa y factor multiplicador de muchas desventajas en términos de educación, empleo, recursos económicos incluso atención a la salud.

Esto se ve reflejado en las normativas discriminatorias que se han generado dentro de la sociedad por el solo hecho de ser mujeres, por su situación de subordinación y de sumisa ante el hombre, quien como cabeza de la mujer producto de la hegemonía patriarcal, se interpreta que debe ejercer la jefatura, no sólo dentro de los hogares sino en el contexto de las comunidades; basado en una división sexual del trabajo, inmerso en un sistema económico capitalista, que sólo interesa productividad y rentabilidad; al hombre se le asigna socialmente el papel de productor y emprendedor; mientras que la mujer, en su caracterización del sexo débil y frágil le es asignado el papel reproductivo, en la esfera doméstica. Es que precisamente, el

ser mujer ya es una variable de desigualdad, cuando va asociada a otras como la edad, la etnia, clase social, desempleo, raza, origen, educación incluso salud.

En ese sentido, se denota una realidad que amerita ser abordada, y tiene que ver con esa lucha de los movimientos de mujeres en sus contextos particulares (Europa, Latino América, el Caribe, Norte América), del cual emergieron discusiones y propiciaron como puntos de agendas en asambleas el contribuir a la igualdad entre mujeres y hombre, e indagar en normativas y preceptos que conduzcan a disminuir los riesgos de exclusión social favoreciendo el empoderamiento de las mujeres en situaciones de mayor desprotección.

Sobre las bases de las ideas expuestas, se da apertura a una dinámica interesante, del cual emerge la interrogante: ¿Qué se conoce del estado del arte sobre la significancia de la perspectiva de género, desde la mirada de los Estudios Organizacionales en el contexto actual?; derivando como propósito general hacer un estudio del estado del arte en lo tocante a la comprensión de la perspectiva de género, como campo de conocimiento de los EO.

2. Los Estudios Organizacionales y sus fundamentos

El ser humano, tiene como característica la necesidad de organizarse en familia, comunidades, grupos, para el logro de proyectos, metas, planes, que lo conduzcan a solventar sus necesidades particulares e intereses sociales; de modo que, se da apertura a las organizaciones, como el ambiente en el que se entretajan las metas particulares y las metas propias de la organización y se suma el hecho de que en ella conviven hombres y mujeres. Por lo tanto, las organizaciones se convierten en un espacio significativo para la generación de conocimientos desde el campo de las ciencias sociales, en una interacción permanente de la pluralidad de disciplinas que son vinculantes a este campo.

Ahora bien, para Naranjo (2016) los

EO son la resultante de una corriente de pensamiento, que se remonta a la década de 1960 en Gran Bretaña que al visibilizar la limitación de respuesta por parte de la Teoría de las Organizaciones (TO), ante el advenimiento de problemas sobre productividad, demanda y oferta e innovación tecnológica, competencia, mercado; ven oportuno el darle un giro a las posturas que caracterizan a las TO entorno a la organización.

En efecto, afirman Pérez y Guzmán citado por Muñoz (2018) que los EO se configuran como un nuevo enfoque que derivan de la introducción de variadas disciplinas de carácter humanista, para enfocarse en estudios sobre fenómenos que salen de la esfera de influencia y control de la administración en las organizaciones. Significa entonces, en concordancia con González (2014) que, los EO se convierten en alternativas emergentes que promueven la participación y el compromiso de las múltiples disciplinas junto a sus perspectivas teóricas, visiones y críticas, con una mirada focalizada en profundizar y comprender los fenómenos que se inscriben en las organizaciones.

En este orden de ideas, se tiene que son muchas las dimensiones que caracterizan a los EO, como corriente de pensamiento que les diferencia de las TO; una de ella, lo expresa Naranjo (2016) “la concepción antropocéntrica que asumen los EO, otorgándole al sujeto un papel preponderante”; al estudiar al individuo dentro de la organización; es decir; se “invierte la forma de concebir al sujeto, pues en adelante la organización será vista como un instrumento de la persona.”; su objetivo es el entendimiento del comportamiento humano dentro de la organización.

Para los EO, los sujetos crean las organizaciones, y pasan un tercio de su vida interrelacionándose en este ambiente, sus intereses sociales se entretajan con los intereses de la organización; en consecuencia, esta última es vista como un instrumento del sujeto, donde la organización no corresponde a una estructura estable y ordenada, que se pueda generalizar y predecir

el comportamiento y evolución de la misma; por el contrario, la organización emerge del dinamismo de sus factores endógenos y exógenos; en ella confluye diversidad y complejidad, códigos de conductas,

gestos sociales, comportamientos, que le dan la identidad a la organización. A continuación, se presentan en el cuadro N°1 las características de los EO, bajo la mirada ontológica, epistemológica y metodológica:

Cuadro 1. Características de los Estudios Organizacionales

Dimensión	Descripción
Ontológica	La realidad que se aborda dentro del campo de los EO es la organización misma. La reflexión gira entorno a su concepción: 1.- Las de aquellos que afirman que las organizaciones son reales, y por ende se aproximan al realismo, el mundo existe independientemente de la percepción que se entrega de él. 2.- Las de aquellos que circunscriben múltiples perspectivas: la subjetivista, la constructivista social y los postmodernos.
Epistemológica	Los EO tienden a tomar posición por el constructivismo. El constructivismo considera, que las personas crean la sociedad y sus estructuras constitutivas, como son las organizaciones, donde su miembros interactúan y desempeñan funciones construyéndose socialmente.
Metodológica	Los EO, reconoce al investigador como participe dentro de la dinámica de de construcción; se afirmará que existen múltiples formas de hacer las cosas. El enfoque ya no yace en la universalidad del método, sino en lo particular y específico del conocimiento comprensivo, propio de cada organización.

Fuente: Elaboración Propia Araque y Díaz (2021)

3. Estudios Organizacionales y género

Los EO se destacan por su componente inclusivo, al permitir que se incorporen diferentes campos teóricos y disciplinas para el estudio de las organizaciones, con el cual se amplía el espectro de sus objetos de estudios; analizar al individuo dentro de la organización, con el propósito de comprender los fenómenos organizacionales impregnados de por si por variables como: la complejidad, ambigüedad, contingencia, diversidad y pluralidad; como producto de las relaciones sociales, procesos y realidades, constituye uno de los objetos de estudios.

Por su parte, la literatura segmenta como objetos de estudios de los EO posicionados en la esfera mundial: los estudios sobre la cultura en las organizaciones y su análisis transcultural, el nuevo institucionalismo, las teorías de la ambigüedad organizativa,

el análisis estratégico y poder en las organizaciones, la ecología organizacional, la antropología de las organizaciones, las organizaciones posmodernas y el cambio organizacional, de modo que, existe una cosmovisión en torno a las organizaciones, por lo que el tópico estudio de género forma parte de los objetivos de los EO, en esa búsqueda de generar debates y reflexiones al respecto.

En este sentido, explorar el tópico referido a género en los EO, significa según Conell y James citado por Vázquez (2013) adentrarse en el juego de las inequidades producidas por un modelo patriarcal; basado en una división sexual del trabajo dentro de un sistema económico capitalista. Por otro lado, explica Alvesson y Billing citados por Vázquez y Urbiola (2014), que “en las organizaciones existen una serie de intereses, valores, patrones de comportamientos que son

definidos culturalmente por una dominación masculina”; que derivan como consecuencia del imaginario social, y producto de la replica de estereotipos, uno de ellos viene hacer la idea de que las mujeres no encajan en los trabajos de hombres, tanto es la reproducción del estereotipo que aun teniendo las competencias de igual forma quedan excluidas.

Bajo esta premisa, las organizaciones se convierten en excelentes ambientes para revisar cómo interactúan mujeres y hombres en estos espacios. En otras palabras, estas áreas constituyen lugares de socialización donde es posible estudiar la división sexual del trabajo; transversalizados por la perspectiva de género, lo que significa que, en estos sitios de trabajos, se visibilizan problemáticas vinculadas a la condición de ser mujer y no hombre, como realidad identitaria; todos estos como tópicos de interés a los EO, sobre la categoría de género para la construcción de otras miradas del saber.

En efecto, afirman Ríos, Mandiola y Vara (2017); que “los estudios de género y organizaciones han logrado develar como los procesos de organización están constituidos por el género y al mismo tiempo son fuentes de su construcción”; en el que subyace diferencias respecto al poder y el control sobre objetivos y recursos, entre otros.

Con referencia a lo anterior, se comprende al Género como una categoría de eje transversal que tal como afirma Connell citado por Ríos et al (2017) se encuentra infiltrada en todas las organizaciones, la burocracia, relaciones laborales; así como, en los procedimientos administrativos y las formas como se concibe el mérito y la promoción, en otros aspectos de la vida organizacional. Por lo tanto, la transversalización del género en las organizaciones, representa un verdadero manjar como objetivo de los EO, para la generación de conocimiento.

4. Perspectiva de Género, Aproximación a su comprensión

Para González y Camacaro (2014);

el aproximarse a la implementación de la transversalización del género en las organizaciones, implica hablar de planificación y formación, procesos que se construyen, ya que provienen de las ciencias sociales; ahora bien, siguiendo la ruta de la historia, se evidencia la exclusión de las mujeres, en su trayectoria laboral dentro de las organizaciones; elementos como subordinación, marginalización, desprotección, impiden su participación en la economía de un país desde la visión del trabajo productivo y no desde el etiquetado trabajo reproductivo. Se destaca lo expresado por González y Camacaro (2014) “lamentablemente, las mujeres históricamente han ejercido una ciudadanía de segunda que ha ocultado una realidad incuestionable: la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”; significa que se requieren de reflexiones que visibilicen los sesgos ideológicos con respecto a las inequidades de género.

Por tal motivo, la acepción de género, merece especial atención y comprensión desde una diversidad de aristas, ya que para Borrell, García y Martí (2004) “los estudios dedicados a las desigualdades sociales en salud han puesto de manifiesto que las mujeres, la población de menor nivel socioeconómico o las áreas con mayor privación material presentan unos indicadores de salud que denotan una peor situación”; y en la cotidianidad se emplea el término género en sus diversas expresiones, con interpretaciones de forma no cabal, un ejemplo es cuando se maneja como equivalente de sexo, o se vincula sólo a las mujeres; cuando la cosmovisión, nos obliga a una mirada transversal, pues su radio de acción atraviesa todas las dimensiones de orden, social, económico, cultural, laboral y salud tanto para la mujer como para el hombre.

En este orden de ideas, Grabman, Friedman y OPS (2010) expresan que “El género describe las características de las mujeres y hombres que son socialmente construidas, mientras que las características del sexo se refiere a los rasgos que son determinados biológicamente”; es decir, género alude a como la sociedad define

lo que es el hombre y la mujer desde su constructo social y cultural; mientras que el sexo está asociado a aspectos físicos, anatómicos y fisiológicos entre el hombre y mujer; en otras palabras, tanto el género, la etnia, la clase y raza son útiles para comprender las desigualdades sociales.

En la continuidad del hilo conductor, Burin y Meler, citados por Vázquez y Urbiola (2014) definen por género a “ la red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades producto de un largo proceso histórico de construcción social, de desigualdades y jerarquías entre varones y mujeres quienes se encuentran en relaciones de poder asimétricas”; nuevos aspectos se entrecruzan en ese hacer del género, condiciones de producción y reproducción material, poder, oportunidades académicas, la historia familiar, nivel socioeconómico, son algunos.

En efecto, el género es un constructo desde lo social atribuido a esa distinción biológica (niña/niño), que se deriva de la mirada tradicional como se conduce la división del trabajo por sexo; significa entonces, que al abordar la comprensión de género, se propicia las relaciones de desigualdad que se dan entre hombres y mujeres en las actividades y roles que llevan a cabo, distribución del tiempo, acceso a recursos y en participación de toma de decisiones en lo económico, político, jurídico, educación, en la salud. Una de las expresiones referido a las relaciones de desigualdad es el de violencia de género.

De modo que, de esta fundamentación epistemológica, emergen las características de género, para conducir a la comprensión del mismo; se detallan en el cuadro N° 2.

Cuadro 2. Características del Género

Características	Descripción
El Género es aprendido, no dado	El proceso socializador dura toda la vida, se inicia en la etapa de la niñez, a través de la psicología diferencial, se da apertura a la identidad sexual y de género desde casa y escuela.
El Género forma parte de Nuestra Identidad Individual y Social	Cómo nos vemos y cómo nos acepta la sociedad y como percibimos al resto de hombres y mujeres; vinculante con los atributos de clase social, etnia, edad, raza, nacionalidad, de por sí entrelazadas y complejas
El Género es Cambiante y Evolucionaria	A pesar de los patrones culturales predominantes, la relación de género es dinámico, el modo como se conciben hombres y mujeres entre ellos cambian debido a una multiplicidad de factores: políticos, sociales, económicos, cambios de cultura, porque simplemente evoluciona el ser humano.

Fuente: Elaboración Propia Araque y Díaz (2021)

Ahora bien, existen otros fundamentos conceptuales relacionantes tales como: el Género como factor determinante de **Inequidades en materia de salud** que manifiestan Grabman, Friedman y OPS

(2010); “refiere a las desigualdades entre las mujeres y los hombres con respecto al estado de salud, atención de salud y participación en el trabajo sanitario”; por otra parte, la **Equidad de Género**, tiene que ver

con el como se lleva a cabo la distribución justa de los beneficios, poder, recursos y responsabilidades entre hombre y mujeres; es decir, refiere al medio para la obtención de un propósito. Mientras que, **Igualdad de Género** en salud; según lo expresan Grabman, Friedman y OPS (2010) “significa que las mujeres y los hombres tienen oportunidades iguales para comprender sus plenos derechos y el mismo potencial para gozar de buena salud, contribuir al desarrollo sanitario”; en otras palabras, consiste en otorgar igual valoración en los derechos a hombres y mujeres en la sociedad, en lo tocante a responsabilidades y oportunidades a la salud.

No obstante, aunque emergen estas nuevas acepciones, en las agendas de organismos internacionales en especial la agenda 2030 de la Asamblea de las Naciones Unidas; persiste en la práctica las desigualdades de género, un ejemplo de esta asimetría o desigualdad, se percibe en la distribución del trabajo doméstico, o en el cuidado de las personas del hogar, que se realiza en mayor frecuencia por mujeres de todas las edades. Por otro lado, las mujeres sufren también desigualdades en el medio laboral: soportan una mayor proporción de contratos laborales temporales o precarios, en condiciones de empleos subalternos (ocupación vertical), de carácter repetitivo y en procesos continuos.

Otros ejemplos, de desigualdad lo representa la segregación que existe en el mercado laboral, referido a la fuerza laboral femenina en altos cargos de dirección y gerencia que es muy baja; y se centra en profesiones propias de su sexo (segregación ocupacional horizontal) en pocos sectores de la actividad económica, como consecuencia según reflexiones de González y Camacaro (2014); a que “las organizaciones reproducen toda una serie de representaciones simbólicas sobre el trabajo de las mujeres, catalogándolas un recurso humano costoso precisamente por la posibilidad del embarazo, lo que genera gastos.” Estas creencias, son una resultante de los marcados estereotipos en cuanto a género, que visibiliza la brecha de

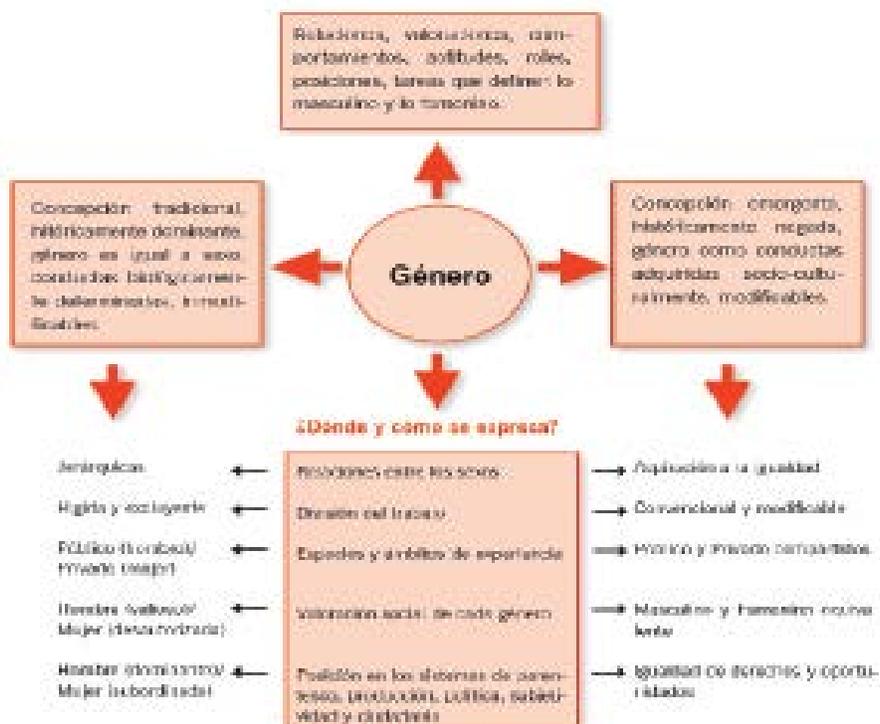
desigualdades en entre hombres y mujeres desde lo económico, cultural, étnico, religioso, político, educativo y con mayor frecuencia en la atención en salud.

Con este impulso, se propició el desarrollo de trabajos científicos referidos a las desigualdades entre hombres y mujeres, y conforman así el cimiento de la episteme del paradigma postmodernista, que demuestran esa brecha de desigualdades; una de las principales refiere a las desigualdades producto de la División Sexual del Trabajo (DST), quien según Acevedo (2017) ha “restringido el acceso a las mujeres en determinados trabajos.” En efecto, la participación de las mujeres en áreas laborales subyace en el área de servicio, mientras que el hombre tiene una participación protagónica en todas las áreas manufacturero, servicio, comercial, político, legislativo entre otros.

Con respecto a la **Perspectiva de Género**, significa visibilizar la realidad existente en cuanto a las distinciones y desigualdades entre los hombres y mujeres en la sociedad; es decir, se trata de ponerse las gafas, para identificar como puede influir el género en la vida y las oportunidades de las personas para resolver sus problemas y dificultades; ya que la tendencia es a omitir tales diferencias, o no dar importancia, lo que lleva en definitiva a mantener ocultas las circunstancias vitales de las mujeres, ya que los hombres se toman como el parámetro universal.

En este mismo tenor, la perspectiva de género, consiste en una construcción socio-cultural, que permite el accionar desde la postura crítica ante la hegemonía del paradigma tradicional ese patriarcado enraizado en la visión androcéntrica (relaciones desiguales de poder), para transitar hacia la búsqueda de una mirada emergente de la concepción del género, que entreteja el sensibilizar a la humanidad; como una cualidad en el reconocimiento de la realidad social; que permitan sentar las bases del rol transformador del género en las organizaciones y en la sociedad, como el que se detalla en la Figura N° 1 .

Figura 1. Perspectiva Transformadora de Género



Fuente: García P., at Cruz Roja España CRE- 2007

En relación, a la perspectiva de género, bajo la nueva visión transformadora se devela la flexibilización y sensibilización sobre aspectos como relaciones entre sexo donde se aspira a la igualdad, en la división del trabajo que sea modificable,; es decir; eliminar la rigidez y exclusión; en cuanto espacios y ámbitos de experiencia que tanto los privados, como los públicos sean compartidos, y en lo que respecta a posición en los sistemas de parentesco, producción, política, subjetividad y ciudadanía lograr la igualdad de derechos y oportunidades; lo que permite afirmar que la perspectiva transformadora de género efectivamente aborda dimensiones como: salud, relaciones laborales, político, socio-antropológico, religioso, educación; para visibilizar la igualdad de condiciones tanto hombres y mujeres, como niños y niñas.

5. REALIDADES Y NUEVOS RETOS

En la actual sociedad del conocimiento, la equidad entre hombres y mujeres en el mundo laboral y en el contexto general, sigue siendo un gran desafío. Las organizaciones tienen un reto que cumplir como espacios vulnerables a la desigualdad de género, al respecto se señala: transformar la visión lineal, jerárquica, vertical, misógina, hacia la construcción de estructuras organizacionales que emergen en cuanto a la redistribución del poder dentro de la sociedad. Para incorporar nuevos conocimientos y nuevos marcos cognitivos diferenciados de la lógica racionalista patriarcal hegemónica, retos que deben ser asumidos por los EO, en la cosmovisión para el compartir de saberes. Es necesario instalar la discusión de género con nuevos lentes, es decir, aproximarse a la comprensión de género como eje transversal de las organizaciones, incorporando nuevas prácticas laborales y procesos de formación

continúa para impulsar la participación y el empoderamiento de las mujeres.

No se descarta, el vislumbrar la significancia de aproximarse a la comprensión de la perspectiva de género desde la óptica de la salud, a través de los mandatos de entes como la OPS, OMS, al propiciar debates, asambleas y discusiones referidos a integrar la perspectiva de género en las políticas y programas enmarcado en los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) contentivos en la agenda 2030; cuyo propósito es la disminución de la brecha de desigualdades de género en salud, para garantizar a mujeres y hombres en un contexto de diversidad sexual y constructos sociales, tengan igual oportunidad en la dimensión de salud.

A modo de cierre, se han alcanzado logros importantes en cuanto a políticas y programas hacia la igualdad de género, en efecto ya existen indicadores sensibles de género; no obstante, por ser este un constructo social, requiere de una mirada

holística; porque se trata de romper el paradigma androcéntrico, para dar paso a los epistemes fundados en la igualdad y justicia desde la comprensión de la perspectiva de género y su transversalización, que suscita dificultades particulares ciertamente, ya que muchas veces no se dan oportunidad de acceder a alguna formación, capacitación o espacio de reflexión sobre los mismos, dada a la escasa prioridad otorgada al tema hasta ahora; pero su significancia está en el desafío al saldar una tarea pendiente, pues forma parte como puntos claves en la agenda de análisis organizacional contemporáneo cuya punta de lanza para alcanzarlo es el cambio de cultura; en el cual tienen vinculación directa la formación educativa en casa y escuelas, los medios de comunicación y los que construyen conocimiento entre ellos los EO; es promover una redistribución del poder dentro de la sociedad y por ende en las organizaciones; es aplicar el desaprender, para dar paso al nuevo conocimiento, y es que no se trata sólo de comprender la perspectiva de género, va mas allá es aceptarlo.

6. REFERENCIAS

- Acevedo. D. (2017) Género, Salud y Seguridad Integral en el Trabajo. 2017. Disponible: <http://www.iaes.edu.ve › centro-de-descargas › finish › 3-libros-y-publicacione>
- Borrell C., García M. y Martí J. (2004) Salud Pública desde la Perspectiva de Género y Clase Social Disponible en: http://www.scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_artt.pdf
- Cruz Roja España-CRE. (2007) Enfoque de Género en la Intervención Social. España. Disponible <http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs>
- Escobar, M. (2021). Por la Fundamentación Filosófica de la Administración entre la Teoría de la Administración y la Teoría de la Organización. Editorial Sapienza Organizacional, vol. 8, núm. 15, 2021. Universidad de Los Andes. Disponible en <https://www.redalyc.org/jats>
- Grabman G., Friedman S. y OPS. (2010) Igualdad de Género en Materia de Salud: Mayor Igualdad y Eficiencia en el Logro de la Salud para Todos. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/6035>
- González, D. (2014). Los Estudios Organizacionales. Un Campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Revista Innovar Journal*. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publicaciones>
- González M. y Camacaro D. (2014) Incorporación de la Perspectiva de Género en las Organizaciones. Una Propuesta Estratégica Situacional. Parte I. *Revista Salud y Trabajo* Vol. 22 num. 2. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf>

- Naranjo M. (2016). Estudios Organizacionales y su Posicionamiento en América Latina: Teórico-Metodológico y Desafíos Latinoamericanos. México. Disponible en: <https://www.funlam.edu.co>
- Medina C (2007). ¿Qué son los estudios organizacionales? *Revista Universidad EAFIT*. Vol. 43. No. 148
- Muñoz M. (2018). Estudios Organizacionales Sobre la Universidad, Características y Frecuencia en su Investigación: Caso RVG. *Sapienza Organizacional*, vol. 5, núm. 10, 2018. Universidad de los Andes. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553057245010/html/index.html>
- Organización Panamericana de la Salud OPS. (2019) Marco Conceptual e Indicadores para Monitorear la Igualdad de Género la Salud en las Américas. Washington. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/51785>
- Ríos N., Mandiola M. y Varas A. (2017) Haciendo Género, haciendo academia: Un análisis feminista de la Organización del Trabajo académico en Chile. *Psicoperspectivas individuo y sociedad* vol. 16 num. 2
- Vásquez, A. (2013). Los Estudios de Género en los Estudios de las Organizaciones. Posibilidades de Análisis en México. *Revista del XVIII Congreso Internacional Contaduría, Administración e Informática*. México D.F. Disponible en: <https://congreso.investiga.fca.unam.mx/pdf>
- Vázquez A. y Urbiola A. (2014) El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. Iztapalapa *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. Num. 77 Año 35. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf>