

ANÁLISIS DE LA CREACIÓN DE LA TEORÍA ADMINISTRATIVA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Área de investigación: Estudios de género en las organizaciones

Diana Geraldine Jiménez García
Universidad Nacional de Colombia
Colombia
dgjimenezg@unal.edu.co

Jesús Enrique Beltrán Virgúez
Universidad de San Buenaventura
Colombia
jbeltranv2@ucentral.edu.co

XX
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA





ANÁLISIS DE LA CREACIÓN DE LA TEORÍA ADMINISTRATIVA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Resumen

Esta ponencia pretende analizar la participación e influencia de mujeres y hombres en la teoría administrativa desde sus inicios. En un principio desde las posibles causas en la sociedad que explicarían las situaciones particulares de la teoría, siguiendo con la comparación con otros campos del conocimiento, los factores que causaron una situación similar y a la vez distinta en la teoría administrativa, hasta, finalmente, el estado de la teoría actual y las alternativas a futuro.

Palabras clave: Perspectiva de género, teoría administrativa, creación de conocimiento.

Abstract

This article analyzes the participation and influence of women and men in management theory since its inception. At first from the possible causes in society that explain specific situations of the theory, following comparison with other fields of knowledge, the factors that caused a similar and different situation and management theory, until, finally, the state of the current theory and alternatives for the future.

Keywords: Gender perspective, management theory, knowledge making.





Introducción

En las actividades que los seres humanos han desarrollado en el transcurso de la historia, hombres y mujeres se han dedicado a ocupaciones distintas, ello se reconoce en la teoría como la división sexual del trabajo, no es distinto en el conocimiento, entendido éste como la creación, intercambio, enseñanza e incluso dirección de teorías y postulados en distintos campos que ayudan a responder preguntas, solucionar problemas y mejorar la calidad de vida de las personas.

Dentro del proceso de creación del conocimiento en la historia universal, el proceso no ha sido diferente, la labor de las mujeres en la economía del cuidado¹ y como jefas de hogar no les permitió tener fácil acceso al trabajo y a la educación, por ello llegaron a estos dos últimos de manera tardía cuando sus pares masculinos ya tenían bastante experiencia en dichos aspectos. Si se analiza la época en la que las mujeres y los niños iniciaron sus labores, ello se realizó porque la cantidad de hombres no fueron suficientes, (Scott, 1993) teniendo en cuenta la transición del taller a la fábrica y del crecimiento de la oferta y la demanda de bienes y servicios, en un proceso que más tarde llegaría a la producción en masa.

Por otro lado, si se analiza la administración como campo de estudio es reciente en comparación con otros campos del saber, su tradición escrita inicia a finales del siglo XIX y principios del siglo XX con adelantos de autores/as como: Frank y Lilian Gilbreth, Taylor, Fayol, Weber, Maslow, McGregor, Parker, entre otros. Esta ponencia pretende evidenciar las diferencias y similitudes que tienen los variados campos del conocimiento en comparación con el campo administrativo teniendo en cuenta sus particularidades desde una perspectiva de género, intentando explicar las diferencias situando el campo de estudio a inicios del siglo XX y teniendo en cuenta su situación en la actualidad.

Las condiciones sociales en los inicios del siglo XX

Cuando Marie Curie causaba controversia por su condición de mujer ganando sus dos premios Nobel en física y en química a principios del siglo XX, la humanidad alcanzaba sus 1600 millones de habitantes, se daba inicio a la aviación, a su vez se empezaban a gestar las primeras publicaciones y escuelas de enseñanza de administración, la administración de empresas como se reconoce hoy en día estaba destinada a aparecer en los primeros años del siglo. Sus principales autores iniciaban la travesía de pensar la administración como campo de estudio e incluso como ciencia.

¹ Entendiendo la economía del cuidado como aquella relacionada con las labores del hogar y las actividades que se requieren para el cuidado de los hijos, las personas mayores y los discapacitados. Históricamente han sido actividades realizadas por las mujeres.



Algunas mujeres en el mundo comenzaban a irrumpir en el conocimiento con sus postulados y a crear hitos de conceptos inexplorados, y como es de conocimiento general, dichas mujeres nunca han llegado a ser la mayoría. Los hombres continuaban con su trayectoria científica, lograban grandes avances en muy variados campos del conocimiento y la sociedad estaba atravesando grandes cambios que hoy en día son una realidad o están camino a serlo.

Ejemplos de algunas de esas mujeres fueron: Marie Curie, Rosalind Franklin, Selma Lagerlöf e incluso más atrás en la historia Hipatia de Alejandría ahondaban en temas como física, química, matemáticas, biología, literatura, entre otros., en donde se posicionaban como autoras fuertes de los distintos campos. En su mayoría, al adentrarse en sus biografías se evidencian grandes luchas sociales en pro de la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo y a la educación, sin embargo, estas luchas ponen sobre la mesa temas que después de tanto tiempo continúan sin ser resueltos en su totalidad como: la división sexual del trabajo, las ocupaciones del hogar otorgadas a la mujer, la visión estricta de la moral en la actuación de la mujer, la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, entre otros., hasta el punto de permear todas las actividades en la vida de las mujeres (Saenz, 1995).

Otras mujeres como Margaret Ann Bulkley (James Barry), Paule Pepin Fitzpatrick (Pablo del Cerro), Caterina Albert (Victor Catalá), Sophie Germain (Le Blanc) e incluso Sor Juana Inés de la Cruz² para acceder a la educación o desempeñarse en el trabajo al que aspiraban tuvieron que disfrazarse de hombres con el fin de lograr su realización personal en una sociedad que no pensaba en que las mujeres tuvieran el derecho a estudiar o trabajar porque no se consideraba relevante para las labores “típicamente femeninas” o porque no precisamente eran conocimientos necesarios para las actividades que desempeñaban en el hogar (Anker, 1997) (Saenz, 1995) además se convertía en un peligro para la conservación de la moral en las mujeres. Según Flecha (1963) hasta 1910 se reconoció en España el derecho a estudiar independientemente del sexo del aspirante luego de veintidós años de que la primera mujer española ingresara a la educación superior y posteriormente un par de ellas causaran el debate de si era pertinente o no el ingreso de la mujer a conocimientos posteriores a la educación media.

Las primeras carreras en las que participaron las mujeres se caracterizaron por estar relacionadas con la maternidad, el cuidado, el servicio a los demás y la comunicación como enfermería, docencia en los primeros años de vida, cuidado de los niños, telefonista, secretaria, entre otros. La elección de estos campos se basó en aquellas actividades consideradas habilidades innatas de las mujeres (Scott, 1993) (Yannoulas, 1993) (Jiménez, 2009) y actividades que guardaban su buen nombre y su moral.

² Ver Sor Filotea de la Cruz (Obras Completas: 446) en donde deja el misterio si solo fue un plan para estudiar o realmente se llevó a cabo.



Con relación al trabajo y a la construcción del perfil profesional de las mujeres, el problema a inicios del siglo XX, como lo especifica Scott (1993), radicó en el debate de las capacidades de las mujeres para realizar sus ocupaciones en el hogar y a la vez cumplir con una jornada laboral, además de los trabajos que debían realizar y los trabajos que se consideraban inmorales por ser compartidos con sus pares masculinos o no ser actividades propias de las mujeres.



Pese a todos los debates, la inserción de la mujer en el campo laboral formalizado se presentó en el contexto de las dos revoluciones industriales por una necesidad económica que se debía resolver tanto en el sustento del hogar como en la necesidad de mano de obra barata en las empresas, lo cual se resolvió con el trabajo de mujeres y niños en jornadas laborales excesivas (Peñaloza, 2007) lo anterior no quiere decir que las mujeres no hubiesen trabajado en tiempos anteriores al mencionado, ya que en el periodo pre industrial las mujeres trabajaban directamente en los domicilios, en las artesanías, en las labores del campo, etc., en el contexto de un trabajo más informal.



Las características para evidenciar la diferencia entre salarios de mujeres y hombres con conceptos como techos de cristal y pisos pegajosos (Chodorow, 2007), posibles causas de las actuales brechas salariales (Actis Di Pasquale, 2003) (Brizuela, 2008) (Alvarado, 2005), (López, 1998) se basaron en las diferencias en que las mujeres eran menos productivas que sus pares masculinos porque tenían ocupaciones en el hogar a las cuáles debían atender, el tiempo laborado entre un hombre y una mujer no era el mismo, la fuerza física que se requería en algunos trabajos en las fábricas, el salario de la mujer no era reconocido como la fuerza de la familia sino como una ayuda adicional. Lo anterior evidencia la disparidad entre hombres y mujeres en sus circunstancias laborales, el contexto en el que las mujeres ingresan al mercado laboral y a la educación, factores importantes a tener en cuenta al representar la mezcla entre las mujeres que se dedican a la generación de conocimiento en un campo del conocimiento orientado a las organizaciones y el trabajo en las mismas.

¿Por qué es relevante tener en cuenta el campo laboral y el académico en los autores/as que intervienen en la generación del conocimiento en administración? Porque el campo administrativo se genera desde la intervención en las empresas.³ En otros campos del conocimiento como la física y la química, los avances se realizaron por medio de experimentos caseros o en talleres hechos por los mismos autores como en el caso de

³ Ejemplos de ello son los adelantos de Taylor, Fayol, Mayo, Mintzberg, Etkin, etc., se relacionan con las actividades realizadas al interior de las empresas, los sujetos que intervienen, el entorno empresarial, las características a tener en cuenta, la forma de dirección en las empresas. Son también conocidos los diferentes objetos de estudio que se han tenido en cuenta en la historia de la administración dentro de esa gran categoría de “las organizaciones” (Marín Idarraga & Cuartas Marín, 2013).



Einstein, Newton, Thomas Alva Edison, entre otros. En cambio si se analizan los primeros postulados en el capo administrativo, en ellos se evidencia la incorporación de la experiencia laboral del autor además de estudios que implican recolección de datos para la formulación de estrategias en cada empresa, como se verá más adelante.

Hombres y mujeres en administración

Siendo el siglo XX un periodo de cambio y revolución en cuanto a la situación de las mujeres en la sociedad, un siglo en el que se logró el derecho de las mujeres a elegir un presidente, a educarse en diversos campos del conocimiento que antes no eran permitidos, a trabajar en diversos oficios e incluso alcanzar altos puestos resulta interesante observar la teoría administrativa para notar que la presencia de autoras es reducida en relación con sus pares masculinos si se realiza una comparación con otros campos del conocimiento.

En administración se empezaban a describir los primeros interrogantes en la tradición escrita lo que hizo posible un campo de estudio con autores como Robert Owen (S.XVIII), Frank y Lillian Gilbreth (1908-1924)⁴, (Barth, Gantt, & Taylor, 1904), Hugo Munsterberg (1912), los adelantos de Max Weber, Abraham Maslow, Mary Parker Follet, Henry Ford, Henry Mintzberg, Ludwing von Bertalanffy, Douglas McGregor, Frederick Herzberg, James March y Herbert Simon, entre otros. Cada vez siendo más numerosos el número de autores hasta llegar a la actualidad con autores como Omar Aktouf, Jorge Etkin, Leonardo Schvarstein, etc.

Cabe destacar que en el listado de autores que se pueda llegar a realizar, las mujeres siempre van a ocupar una pequeña minoría, ello se explica en parte por las características sociales anteriormente dichas, como los roles de género, los trabajos elegidos para mujeres y hombres, la carga del hogar además del perfil que tuvieron los fundadores de la teoría administrativa y que se repitió por algunas generaciones, lo anterior aclarando que aún en la actualidad, aunque la disparidad entre la cantidad de autores ha disminuido sigue estando marcada en los autores/as destacados que en su mayoría son hombres.

Si se revisa el perfil educativo y laboral de los autores en administración en la primera mitad de siglo, en su mayoría provenían de dos ramas del conocimiento: las ciencias humanas o la ingeniería, a las ciencias humanas pertenecían autores de la escuela de relaciones humanas como Abraham Maslow, Elton Mayo, Douglas McGregor, Mary Parker, entre otros., en la ingeniería se encontraban autores como Frederick Taylor (considerado el padre de la administración científica) Henri Fayol (considerado el padre de la administración industrial), Gantt, Barth, entre otros.

⁴ Más información en (Price, 1989)



Como se verá más adelante las autoras más reconocidas en la teoría administrativa pertenecen a las ciencias humanas, muy en concordancia con los roles de género de los que se trató más arriba. En el caso de la ingeniería la primera mujer ingeniera reconocida fue Elisa Leonida Zamfirescu que obtuvo su grado en Alemania en 1912, en el caso colombiano documentado por Arango (2006) Sony Jiménez fue la primera mujer admitida en ingeniería en 1941, ello evidencia el ingreso tardío de las mujeres a espacios académicos como las ingenierías.

Por otro lado, la experiencia de los autores clásicos evidencia un trayecto de conocimientos y experiencias que les permitieron lograr altos cargos en las organizaciones en las que participaban, por las ocupaciones en el hogar y los cargos designados a las mujeres, las barreras por parte de estas para obtener cargos directivos se acentúan y se incrementan. Si los autores requieren del conocimiento integral de la organización para realizar las teorías y ello implica una participación en puestos directivos, se reducen las posibilidades de lograr adelantos teóricos por parte de las mujeres en el campo de las organizaciones.

Un aspecto que influye fundamentalmente en el debate académico y en el trabajo en equipo entre teóricos como la patente en la que participaron varios autores (Barth, Gantt, & Taylor, 1904) fue la noción de asociación o representación de gremios como la American Society of Mechanical Engineers, de la que Taylor es uno de los fundadores. Estos escenarios fueron indispensables para el intercambio de conocimiento y de interacción con otros autores, es de suponerse que por todas las razones anteriormente nombradas, para las mujeres fue dificultoso ingresar a ese tipo de lugares.

A continuación se relacionan algunos casos de mujeres reconocidas en administración que hicieron historia por su participación y aportes en la teoría durante el siglo XX. Consiguieron llegar a este campo de estudio por diversos motivos y, como es de suponer, fueron mujeres que se destacaron por sus capacidades y su visión a la hora de pensarse las empresas y la vida al interior de ellas.

Mujeres destacadas en administración

Las siguientes mujeres se caracterizaron por aportar a la teoría administrativa en distintos momentos de la historia por medio de postulados y propuestas teóricas que se sumaron a la construcción de la administración de empresas como la conocemos hoy en día. Desde luego, la administración como campo de estudio es inacabada, tiene mucho por recorrer y avanzar en pro de la solución de los problemas de la sociedad a partir del papel que juegan las organizaciones. Parte de ese trayecto que debe recorrer la administración contiene la búsqueda de una situación más equitativa y paritaria en la situación de hombres y mujeres para eliminar las barreras entre ambos que se gestan al interior de las organizaciones.



Lillian Moller Gilbreth (esposa de Frank Gilbreth): Destacada autora del tema de bases para la eficiencia en el campo de estudio de la ingeniería. A la sombra de su esposo quién logró mayor reconocimiento que ella, fue una psicóloga que desarrolló adelantos en la ingeniería en conjunto con su esposo como la base de la teoría de tiempos y movimientos citada por Frederick Taylor. Contó con una familia numerosa (doce hijos) y, como es de suponer, muchas demandas de parte de su entorno familiar, lo que no le impidió incluso ser consejera presidencial de varios presidentes estadounidenses.

Junto con su esposo contribuyó al estudio de la eficiencia en las organizaciones, la ingeniería, la noción del aprovechamiento de lo que se conocía como los factores materiales y humanos; aplicó los conocimientos de la teoría de la eficiencia en sus actividades diarias y como madre. Fue una de las primeras mujeres en alcanzar un grado de doctorado.



Mary Parker Follet: Destacada autora de la Escuela de Relaciones Humanas, con avances en la política y en la administración desde la visión del liderazgo, la autoridad, las bases conceptuales del empoderamiento, las relaciones en la administración, la relación con el entorno, el clima organizacional, la importancia del bienestar del trabajador, el trabajo en equipo y la relación entre directivos y subordinados.

Desde las ciencias sociales hizo aportes a la noción de democracia y autoridad en una extrapolación de los conceptos empresariales a la administración pública. (Follett, 2003) resume sus conceptos más relevantes.



Joan Woodward: Destacada autora de estructura organizacional y adaptación frente a perturbaciones en la organización. Dedicada a la sociología industrial, crítica de la teoría administrativa fue reconocida por intentar establecer el efecto entre las teorías administrativas y el comportamiento real de las empresas. Analizó las operaciones propias y de los procesos de producción en la cadena de valor de empresas de diferentes tamaños, las nociones de control, la estructura organizacional y la visión de la fábrica a través de la unidad de producción.

Woodwar evidenció la importancia de la tecnología adecuada en las organizaciones, la influencia de las estructuras burocráticas y estables de la innovación, el cambio organizacional, la noción del éxito que depende de la adaptabilidad de la empresa a la tecnología y el tipo de estructura que utiliza.

Rosabeth Moss Kanter: Destacada autora de técnicas de gestión y adaptación al cambio. Socióloga y docente de Harvard Business School, en un inicio se enfocó en los estudios sociales, para posteriormente enfocarse en la investigación en administración. En este último campo desarrolló sus adelantos alrededor del tema de la gestión del cambio en las organizaciones técnicas de gestión empresarial, la presión del desempeño por medio de estudios sociológicos.





Ha recibido numerosos premios y condecoraciones, entre ellos gracias a su libro titulado “Mujeres y hombres en la corporación”, tiene más de veinte títulos honorarios por parte de varias universidades y escuelas de formación e investigación, su trayecto académico se caracteriza por numerosos artículos y libros que incluyen temas de gestión, espíritu empresarial, bienestar social, innovación, tecnología, entre otros.

Conclusiones

1. Por medio de la teoría organizacional en contraste con la historia se puede inferir algunas causas para explicar la escasez de mujeres en la administración como la falta de oportunidades al inicio del siglo XX para acceder a la educación y al trabajo por parte de las mujeres frente a otros campos del conocimiento en los cuales variedad de mujeres lograban adelantos importantes.
2. Las condiciones específicas del campo administrativo contribuyeron a incrementar las barreras de acceso de las mujeres como teóricas y participes de una realidad que les es familiar como trabajadoras pero del que no participaron como grupo poblacional parte de las organizaciones que opina y aporta en la creación de la teoría administrativa desde sus inicios, sino ingresaron a ella de manera tardía y aún en la actualidad continúan siendo la minoría en comparación con sus pares masculinos.
3. Mujeres como Lillian Moller Gilbreth, Mary Parker Follet, Joan Woodwar y Rosabeth Moss Kanter demostraron que pese a las dificultades sociales y del propio campo de estudio, lograron ser reconocidas y visibilizadas por sus aportes en la teoría administrativa y en el trabajo en las empresas, sigue siendo necesaria la incorporación de mujeres en todos los niveles de la organización y en todos los niveles de la administración pública y privada.
4. El más importante logro de esta ponencia es precisamente formular preguntas, cuestionamientos que puedan ser desarrollados en investigaciones futuras que profundice en las necesidades de la teoría administrativa desde el reconocimiento de los sujetos como hombres y mujeres que merecen tener un espacio de participación activa al interior de las organizaciones, en el marco de atender a todos los grupos de interés que influyen en el actuar de las organizaciones.
5. Es necesario que dentro del proceso que se gesta en la creación y sostenibilidad de la administración como campo de estudio desde hace aproximadamente un siglo, se involucren temas como las barreras de hombres y mujeres en determinadas organizaciones, las micro-inequidades propias de las empresas, los obstáculos que tienen las mujeres para acceder a distintos cargos, salarios, propuestas teóricas, entre otros., dificultades que mantuvieron a las mujeres lejos de la paridad en su participación en la creación de la teoría administrativa como lo evidencia lo anteriormente expuesto.





6. Quedan como líneas futuras diversos temas que no aborda esta ponencia como: la situación de las mujeres en la alta dirección, las primeras industrias a las que llegaron las mujeres en los puestos de poder en las empresas, qué influencia han tenido las mujeres en los cambios de paradigma en la teoría administrativa y en los distintos postulados de la misma, cuál es la influencia de la caracterización socio-demográfica de mujeres participes en la teoría administrativa en su inclinación por conseguir ser teóricas de este campo.





Bibliografía

- Actis Di Pasquale, E. &. (2003). Brechas salariales: discriminación o diferencias de productividad. *Momento Económico*, 126, 23 - 33.
- Alvarado, L. K. (2005). *Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la Discriminación Estadística*. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Departamento de Economía.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, Otoño(3), 343-370.
- Arango, L. G. (2006). Género e ingeniería: La identidad profesional en discusión. *Revista Colombiana de Antropología*, 42, 129-156.
- Ascorra, P. (2010). Aportes de las ciencias sociales al nuevo management. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 9(1), 1-6.
- Ballinás, R. F. (2000). *Teoría de la administración*. México: McGraw-Hill.
- Barroso, J. (2000). El análisis de las instituciones educativas en Portugal: principales tendencias y líneas de investigación. *Las organizaciones educativas y la sociedad neoliberal*, 65 - 88.
- Barth, C. G., Gantt, H. L., & Taylor, F. W. (1904). *Patente n° Patent and Trademark Office*. 753,840. Washington, DC. United States.
- Brizuela, S. R. (2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. *Revista de Trabajo Nueva Época*, 4(6).
- Chodorow, N. (2007). Techo de cristal, pisos pegajosos y muros de hormigón: Barreras internas y externas para el trabajo y la realización de la mujer. En M. E. (Comps), *El techo de cristal: Perspectivas psicoanalíticas sobre las mujeres y el poder* (págs. 29-43).
- Da Silva, R. (2001). *Teorías de la administración Traducción de P. Mascaró Sacristán*. México: Thomson .
- Donoso Torres, R. (2013). SOBRE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA: Variaciones de un mismo tema. *ADMINISTRACIÓN EDUCACIONAL Anuario del sistema de educación en Venezuela*, 153 - 161.
- Flecha, C. (1963). *Las primeras universitarias en España, 1872-1910*. Madrid, España: Narcea S.A. Ediciones.
- Follett, M. P. (2003). *Mary Parker Follett prophet of management*. P. Graham (Ed.). Beard Books.
- Ghoshal, S. (Marzo de 2005). Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices. *Academy of Management Learning & Education*, 4(1), 75-91.
- Jiménez, R. M. (2009). De cómo y por qué las maestras llegaron a ser mayoría en las escuelas primarias de México, Distrito Federa. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 747-785.
- López, C. (1998). Mercado laboral colombiano y género. En D. N. Planeación, *Departamento Nacional de Planeación: Macroeconomía, Género y Estado*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.





- Marín Idarraga, D. A., & Cuartas Marín, J. C. (2013). *La educación en administración: Reflexiones y posibilidades*. Bogotá, Colombia: Universidad Autónoma de Colombia.
- Mendez, Á. C. (2006). *Metodología, diseño y desarrollo de la investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México: Limusa.
- Peñaloza, M. (2007). Los paradigmas de la producción y su impacto en el mercado laboral. *Fermentum*, 17(49).
- Price, B. (1989). Frank y Lillian Gilbreth and the manufacture and marketing of motion study 1908-1924. *Business and economic history*, 88-98.
- Saenz, M. L. (1995). *La elección de una carrera típicamente femenina o masculina Desde una perspectiva psicosocial: La influencia del género*. (Foresa, Ed.) Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia .
- Sanchez, Y. Á. (Julio - Diciembre de 2011). ¿Es la administración una ciencia? *Gestión Social*, 4(2), 155-166.
- Scott, J. W. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX . En J. W. Scott, *Historia de las mujeres en Occidente*. (págs. 405-436). Taurus Ediciones.
- Silva, J. M. (2003). La administración entre la profesionalización y la científicidad. *Contaduría y Administración*.
- Taylor, F. W., & Fayol, H. (1973). Buenos Aires, Argentina: El Ateneo.
- Yannoulas, S. C. (1993). Educar ¿Una profesión de mujeres? La feminización del normalismo y la docencia en Brasil y Argentina (1870 – 1930). *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 74(178).
- Yáñez, J. L. (2006). ¿A dónde va la teoría de la organización? ¿Where is the organization theory going to? *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 10(2), 1 - 28.