

“EL EMPODERAMIENTO EN MUJERES QUE INTEGRAN Y DIRIGEN ONGD’S Y LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS”

SILVIA CRISTINA CAICEDO MUÑOZ¹

Estudiante de Doctorado en Administración

- Gobierno y Política Pública-

Universidad del Valle, Cali, Colombia

Correo electrónico:

silvia.cristina.caicedo@correounivalle.edu.co

1 Resumen:

En Colombia la adopción del modelo neoliberal por el Estado trasladó la prestación de servicios y bienes a las Organizaciones no Gubernamentales de Desarrollo social (ONGD’s). Pues la eficacia de ese tipo de organizaciones y la prestación de servicios sociales a través de la participación de las organizaciones de voluntarios (Anheier & Salamon, 1999) y de organizaciones ciudadanas (Lewis, 2001) facilitarían la sostenibilidad (Brinkerhoff & Coston, 1999) de las intervenciones sociales.

El proceso de implementación y operacionalización de las políticas, tanto desde lo político como de lo técnico, plantea retos y dificultades entre los actores (organizaciones, instituciones y sujetos) independiente de la legislación que soporte la política, y presenta problemas de sostenibilidad (Brinkerhoff & Coston, 1999) ya que es común que los diseñadores de la política no sean quienes la implementan y el diseño de la intervención social en el terreno no garantiza sostenibilidad por no ser coherente con el contexto.

Así, cuando la implementación de la política pública requiere la apropiación y acción directa de las comunidades, se trasciende los modelos y enfoques de la administración pública para irrumpir en campos disciplinares como el de la psicología -específicamente la psicología social comunitaria-, que ofrecen desde las ciencias humanas la posibilidad de aplicar conocimientos teóricos y prácticos que aseguren un diseño pertinente de la cadena de intervención social y la búsqueda de sostenibilidad y apropiación por parte de las comunidades. Este escenario es crítico cuando se aborda la implementación de políticas para la solución de problemas sociales contemporáneos, que requieren una amplia participación social.

La intervención social es un proceso transformador basado en la acción según acuerdos cognitivos entre los actores, orientado a focalizar los problemas comunitarios, desarrollar planes de acción, identificar e implementar soluciones hacia la creación de cambio social. Una de las orientaciones de la intervención social, desde la Psicología social comunitaria, es la denominada Socio-comunitaria, la cual propende por la promoción del cambio social desde/en/para la comunidad, y promueve el modelo teórico del empowerment (Rappaport, 1981, 1987; Zimmerman, 1995; Montero, 2003). El empoderamiento emerge como producto de la acción de los sujetos sobre los problemas sociales y públicos de su comunidad, e impacta el desarrollo social en la medida en que se transforman sus valores y cómo es su realidad.

Desde la década de los años 70’s los procesos de empoderamiento están siendo promovidos como una estrategia de desarrollo social en los grupos de mujeres (Neidell, 1998). Esto se consolidó con los movimientos de salud para las mujeres (García-Moreno, 1994 cit., por (Neidell, 1998), porque las mujeres son los mayores agentes del desarrollo económico (Hodgson & Watkins, 1997); la sostenibilidad de las ONG desarrollo (Korten. 1987; Lewis, 1998a; Anheier & Salamon, 1999; Edwards & Hulme, 1992) y los cambios con las políticas liberales en los Estados

¹ Esta ponencia hace parte de la investigación doctoral de la autora en el Doctorado en Administración en la línea de profundización en Gobierno y Política Pública de la Universidad del Valle, Cali, Colombia

favorecieron que algunas mujeres de organizaciones de movimientos sociales hayan constituido organizaciones feministas (Neidell, 1998) en la década de los años 90's. Y algunas hayan adaptado procesos y estructuras organizativas similares a las de organizaciones públicas o del Estado (Ashcraft, 2001, 2009; Riger, 1994).

En ese sentido, el estudio doctoral tiene por propósito general comprender cómo se organizan las mujeres que integran y dirigen ONG locales para generar empoderamiento e incidir en la implementación de políticas públicas sociales en contextos latinoamericanos.

La investigación espera aportar a los estudios de implementación de políticas públicas y organizacionales desde el género. Permitirá establecer elementos a tener en cuenta en los procesos de intervención social, y propenderán como casos de análisis para el post-empoderamiento en desarrollo centrado en la mujer en contextos latinoamericanos.

Palabras claves: Empoderamiento, ONGD, implementación, políticas públicas, intervenciones, mujer

Categoría: Formuladas (2 año)

2 Antecedentes:

2.1 Estudios de la Implementación de políticas públicas

El estudio de la implementación de políticas públicas y la teoría construida, ha sido interés de diversos autores desde 1950, entre ellos los científicos sociales (Raj Paudel, 2009, p. 36). Autores como Peter deLeon & Linda deLeon (2002) y Raj Paudel (2009) han revisado las tres generaciones sobre la investigación teórica de la implementación de políticas públicas:

- a) Top Down o de primera generación, enfatizó en los estudios de caso considerando las dificultades entre definir una política y su ejecución (DeLeon & DeLeon, 2002). Los autores más representativos fueron Daniel Mazmanian y Paul Sabatier (1983), Robert Nakamura and Frank Smallwood (1980) y Paul Berman (1980). La implementación es entendida como la acción de dos actores por lo general opuestos, que están asociados a los procesos de burocratización y políticos. Su problema es que terminaron convirtiéndose en aleccionadores y generalizando los casos a otros problemas típicos de implementación de políticas (DeLeon & DeLeon, 2002, p. 469). En palabras de Raj Paudel, se caracteriza por centrar la mirada en los tomadores de decisión y asumir una relación política entre las metas de las políticas estructuradas por los diseñadores y el uso de ciertos mecanismos en la implementación con el fin de lograr éxito (una ley y la decisión política); en tanto, son los diseñadores de políticas quienes tienen capacidad para ejercer control sobre el ambiente y los implementadores. Por consiguiente, las críticas son la desatención a los actores, negar la realidad de la modificación de las políticas, la distorsión en las manos de los implementadores y considerar a los actores como obstáculos que deben ser controlados en sus actos (Raj Paudel, 2009, p. 41).
- b) Bottom Up o segunda generación, nace como alternativa a la primera al reconocer que los burócratas en terreno y el involucramiento activo en la planeación y ejecución de los programas de los primariamente afectados son la clave del éxito de la implementación de las políticas públicas (Raj Paudel, 2009, p. 41). Aparecen modelos mixtos entre los Top Down y Bottom Up (Sabatier, 1986), y críticas sobre las controversias en la manera cómo se observa el fenómeno (Raj Paudel, 2009, p. 41 cit., a O'Toole, 2000) así como, críticas a

la relatividad con la cual se empieza a marcar los procesos de implementación de políticas públicas, se caracteriza por focalizarse en describir y analizar las relaciones entre la política y la práctica (Raj Paudel, 2009, p. 42). Reconocen la variabilidad de la implementación en el tiempo y a través de las políticas y unidades del gobierno, enfatizando las relaciones formales e informales que constituyen los subsistemas de políticas (Raj Paudel, 2009, p. 41 cit., a Howllet and Rames, 2003, p. 190) y en los individuos y su comportamiento, asimismo reconoce la relevancia de los burócratas en terreno para el proceso político, pues ellos pueden comprender de mejor manera a los clientes al mantener contacto con el público (Raj Paudel, 2009, p. 41) y decidir discrecionalmente (Raj Paudel, 2009, p. 41 cit., a Lipsky). Los autores más significativos fueron Michel Lipsky (1971, 1980), Benny Hjern (1982) y, Hjern y Hull (1983)

- c) Marcos alternativos con tendencias democráticas o la última generación introdujo una visión más “científica” de los estudios sobre la implementación de políticas públicas en la medida en que se establecían hipótesis, variables y predicciones sobre el comportamiento desde el marco de la teoría de juegos y la teoría de la agencia (DeLeon & DeLeon, 2002, p. 471). La prueba de teorías sobre la base de estudios con casos comparativos y diseños de investigaciones estadísticas en el cual se aumenta el número de observaciones (Raj Paudel, 2009 cit., a Winter, 2003, p216), se caracteriza por la definición operacional de conceptos, una exhaustiva búsqueda de indicadores y de predicción de variables. Y la especificación de hipótesis teóricas derivadas del análisis y uso de datos cualitativos y procedimientos estadístico como en los estudios de caso (Raj Paudel, 2009, p. 45 cit., a Goggin et al., 1990, p19).

Según deLeon & deLeon es posible decir que esta generación de investigadores integran el mundo macro de los policymakers con el mundo micro de los implementadores (DeLeon & DeLeon, 2002, p. 471cit., a McLauhlin, 1987, p177) el macro nivel opera en el nivel del sistema. Esto tensiona las regularidades de los procesos y las estructuras organizacionales como líneas de salida de los procesos de políticas de la posición con relación a las redes de trabajo (Raj Paudel, 2009, p. 475). Ellos interpretan la acción organizacional como el problema y la frecuencia de resultados de los actores autónomos, motivados por sí mismos, por consiguiente, el análisis de macro niveles generalmente provee guías insuficientes para los policymakers o practitioners interesados en comprender los resultados de los programas, evaluar alternativas, asesorar el trabajo interno o desarrollar modelos de cómo hacer operativas las políticas en la práctica (Raj Paudel, 2009, p. 475).

Sin embargo, reflexionar sobre las tres generaciones de autores y sus enfoques de origen anglosajón y europeo, remite a cuestionar su rol como “autores clásicos” en la generación de conocimiento en los estudios de implementación de políticas públicas, los efectos de usarlos (Alexander, 1990, p. 1) y el “consenso sobre las cuestiones no empíricas” (Alexander, 1990, p. 6). Desnaturalizar la legitimidad asignada implica pensarlos en los marcos de referencia históricos y culturales anglosajones que han permeado América Latina, o reconocer otros autore(a)s y discursos (Alexander, 1990, p. 11) que pueden considerarse como “fuentes de información todavía no recuperada” (Alexander, 1990, p. 4) desde el continente.

2.2 Los estudios organizacionales y los estudios de género.

Los estudios organizacionales como campo de estudio no han estado asociados a países de América Latina (Luis Montaña Hirose, 2006, p. 196), y menos los estudios de género. La estructura cooperativa propia de organizaciones asociativas, no gubernamentales o del tercer sector donde existe trabajo voluntario se caracteriza por tener una división del trabajo flexible y una estructura ligada a la configuración cultural denominada institucional (Luis Montaña Hirose, 2003, p. 358) .

En la Sociología de las organizaciones, dos vertientes han incidido en el desarrollo del campo de los estudios de género en estudios organizacionales: la escuela de la burocracia y la francesa con Crozier (Rendón Cobián & Montaña Hirose, 2004). Los estudios de organizaciones de mujeres en la línea posburocrática responden a un “rompimiento paradigmático” (Luis Montaña Hirose, 2006, pp. 198-199 cit., a Clegg 1975, 1979) que cuestiona el funcionalismo de los estudios organizacionales promovidos en Inglaterra (Luis Montaña Hirose, 2006, pp. 198-199). Tales formas burocráticas pueden estar o no en ciertos ámbitos donde las organizaciones se caracterizan por tener cierta cualidad. Pueden coexistir formas de burocracia con que son creadas, debido a la “persistencia de nichos institucionales como el sector público u organizaciones gubernamentales (Heydebrand, 1989, p. 324).

Por su parte, el crecimiento del Estado modifica las formas organizacionales (Heydebrand, 1989: 332) y la flexibilidad social; mientras que la “tecnocracia puede ser condición necesaria para que se desarrolle la democracia organizacional, pero no es suficiente” (Heydebrand, 1989), no obstante, la asimetría de poder entre las organizaciones, será detonante en la medida en que factores de orden externo a la organización también incidan o influyan en ella.

Para Rendón Cobián y Montaña Hirose (Rendón Cobián & Montaña Hirose, 2004) el objeto de los estudios organizacionales es construido, es un dispositivo del investigador semejante a un tipo-ideal weberiano. Mientras que para Paul Adler los estudios organizacionales son un campo interdisciplinar con su mayor fuente en la sociología (Merton, Weber y Parson), la re-interpretación de los autores que se consideran clásicos por ser referidos en la investigación realizada en los estudios organizacionales deben ser leídos pero no asumidos como determinantes en la construcción de las investigaciones en estudios organizacionales (Adler, 2009, p. 5)

Actualmente los estudios organizacionales se concentran en los estudios sobre el poder (Rendón Cobián & Montaña Hirose, 2004) y han sido permeado por lo socio-histórico, es decir, lo cultural, los códigos compartidos y la historia –espacio-tiempo, por ende, surgen preguntas como ¿Cuál es el mapa inicial de los estudios organizacionales en políticas públicas en América Latina?, y ¿cuál es el actual?.

2.2.1 LA TEORÍA CRÍTICA Y ESTUDIOS CRÍTICOS ORGANIZACIONALES

Mats Alvesson y A. Stanley (Gherardi, 2003a) señalan que el principal propósito de la teoría crítica en los estudios organizacionales ha sido crear sociedades y lugares de trabajo libres de dominación para que los miembros tengan oportunidades iguales para concebir a la producción de sistema que reúnan las necesidades humanas y lideren el desarrollo progresivo de todos (Ashcraft, 2009; Calás & Smircich, 2006; Gherardi, 2003a; Martin, 1990; Riger, 1994; Scherer, 2003), e internamente ha explorado la racionalidad instrumental como dominación ha enfatizado en los posibles efectos de la colonización sobre otras instituciones y la dominación o destrucción de la esfera pública. Luego, las organizaciones son concebidas como lugares (Alvesson & Stanley A, 2006, p. 259cit., a Deetz, 1992; 1995).

Los temas claves de la teoría crítica en los estudios organizacionales son mujeres, trabajadores o personas de color, usualmente estudiados con respecto a la dirección de las metas, los valores, las formas de conciencia y las distorsiones comunicativas al interior de las empresas (Alvesson & Stanley A, 2006, p. 259). Por ende, la importancia de promover estudios críticos está en enriquecer la base de conocimiento, incrementar el aprendizaje y la adaptación (Alvesson & Stanley A, 2006, p. 259cit., a Deetz, 1992; 1995)

En general, la teoría crítica afirma que el género prefiere relaciones asimétricas y prioridades políticas en términos de estilos de raciocinio (Alvesson & Stanley A, 2006 cit., a Ferguson, 1984; Heran and Parkin, 1987; Calás and Smircich, 1992 a, b; Mumby and Putman 1992; Alvesson and Billing, 1997; Ascraft and Mumby, 2004).

Por su parte, Silvia Gherardi (Alvesson & Stanley A, 2006 cit., a Willmott, 2003) afirma que la relación entre género y organización es un “área descuidada” (Heran and Parking, 1983; Mills, 1998) que redundo en un esfuerzo frenético para agregar mujeres que encajen en la organización (Alvesson & Stanley A, 2006 cit., a Ferguson, 1984; Heran and Parkin, 1987; Calás and Smircich, 1992 a, b; Mumby and Putman 1992; Alvesson and Billing, 1997; Ascraft and Mumby, 2004) con una hegemonía patriarcal y un diseño para “hombres”. Para argumentarlo cita a Martha Calás y Linda Smircich con la descripción de los enfoques feministas en los estudios organizacionales: liberal, radical, psicoanalítica, marxista, socialista, post estructuralista/postmodernista y tercer mundo o postcolonial.

En estudios organizacionales la pluralización de género y la sexualidad transita desde la equidad hasta la diferencia, particularmente en los estudios sobre políticas gerenciales y de recursos humanos (Bruni et al., 2004a; Bruni, Gherardi, & Poggio, 2004b; Gherardi, 2003a, p. 220; 2003b; Gherardi & Perrotta, 2010); pero requiere trascender al análisis del proyecto postmoderno (Gherardi, 2003a, p. 219) porque permitirá establecer tres posiciones metodológicas: a) El género como variable, desde supuestos positivistas sobre la realidad y la metodología; b) la perspectiva feminista, que refiere a un punto de partida desde la experiencia de vida y la dominación de sus capacidades, habilidades y fortalezas; y c) el feminismo post-estructuralista, que establece reflexión crítica sobre cómo se construye el género, el orden creado, y la supresión de la fragmentación, comparando al interior de la teoría feminista el enfoque del punto de vista de la mujer (refiere a la prioridad dada a la experiencia de la mujer) con la posición del enfoque (representa como los estudios de género han sido institucionalizados)(Gherardi, 2003a, p. 219).

Otros autoras plantean que los estudios organizacionales de género tienen tres opciones metodológicas (Bruni et al., 2004a, 2004b; Gherardi, 2003a, p. 220; 2003b; Gherardi & Perrotta, 2010): a) El estudio de la mujer y el hombre como referentes empíricos y de género individual; b) el estudio de la teoría organizacional como una práctica de conocimiento de género: c) el estudio del género como una práctica social reflexiva.

La formulación del concepto de género se basa en las diferencias sexual y de poder, la operación ideológica sobre la dualidad femenino-masculino, hombre-mujer y masculino, así como, la masculinización se invisibiliza, y solo es removible por la reflexión crítica y continua; así como por la emergencia de múltiples interpretaciones sobre lo que constituye el género; explorar las relaciones entre hombres y, el estudio de género y mujer cuando se modifica el significado histórico del concepto de género (Gherardi, 2003a, p. 213). En ese orden de ideas proveer una perspectiva histórica de los enfoques feministas y su relación con los estudios organizacionales Silvia Gherardi género implica redefinir las categorías organizacionales, más que estudiar la participación de la mujeres en los procesos organizacionales de género (Gherardi, 2003a, p. 213).

Por su parte, Calás y Smircich (Gherardi, 2003a, p. 213) en sus intentos de describir el impacto de la teoría feminista en las organizaciones 30 años atrás y los cambios en las prácticas organizacionales y las teorías organizacionales (Gherardi, 2003a, p. 213), señalan que aún cuando actualmente el género es una categoría central en los estudios de las organizaciones, persiste la inequidad de género con relación a la desventaja que implica el lugar de la mujer (Calás & Smircich, 2006, p. 285), existe una polisemia de los términos de “feminismo”, “teoría feminista” y “género” en los trabajos académicos estadounidenses de Management. Por consiguiente; la perspectiva crítica sobre las organizaciones y los estudios de la gestión, han empezado a llamar la atención (Gherardi, 2003a, 2003b; Martin, 2003 cit., a P.Y Martin and Collinson, 2002).

La teoría feminista tiene raíces en el paradigma epistemológico de la Teoría Crítica; la cual enfatiza el cuestionamiento a los preceptos normativos que existen con relación al modelo sujeto-objeto (Scherer, 2003, p. 321) con el fin de ofrecer un soporte a los intereses emancipatorios (Scherer, 2003, p. 322). La teoría crítica usa varios modos de interpretación para explicar y comprender la dimensión normativa (Scherer, 2003, p. 310 cit., a Habberman, 1981; 1987), y promueve en el investigador un rol de intepretador crítico con una posición neutral como observador (Scherer, 2003). En el campo investigativo, se orienta al estudio de las funciones y condiciones de

sobrevivencia para la legitimación del orden social en si mismo (Scherer, 2003, p. 323 cit., a Burrell & Morgan, 1979; Clegg and Dunkerly, 1980).

La perspectiva teórica feminista es un discurso crítico en la que la teoría feminista es una crítica al status quo y lo político; el grado de crítica y la naturaleza de las políticas varía, la perspectiva teórica feminista lidera agendas aplicadas a los estudios de las organizaciones con el fin de transformar las organizaciones y la sociedad; y tal perspectiva transforma la concepción de prioridad sobre la constitución de conocimiento práctico/teórico en los estudios organizacionales. Por consiguiente cada tendencia teórica feminista (liberal, radical, marxista, socialista, psicoanalítica, postmodernista y postcolonial), obtiene una alternativa para el campo del género y los diferentes cursos de acción de los problemas en estudios de las organizaciones. Esto es, en tanto existen diferencias sobre cómo los resultados son trasladados al interior de las prácticas institucionales y las políticas públicas (Calás & Smircich, 2006, p. 286).

Una distinción conceptual clave en las teorías feministas es la manera cómo el “género” se ha comprendido (Calás & Smircich, 2006; Scherer, 2003, p. 323 cit., a Burrell & Morgan, 1979; Clegg and Dunkerly, 1980); este concepto refiere a la inequidad entre la base biológica de sexo y el género como un producto de la experiencia; es cercano a las teorías de feminismo liberal; y como noción proviene de la distancia entre “experiencia personal” y “los feministas sociológicos”(Calás & Smircich, 2006, p. 286).

La teoría feminista aplicada a la teoría de la organización comenzó en 1968 con los trabajos de Rosabeth Moss Kanter (Calás & Smircich, 2006; Gherardi, 2003a; Kanter, 1968). Para Gherardi (Gherardi, 2003a) la invención del concepto género en la década de los 70 no posibilitaba la visibilización de las experiencias de las mujeres y tampoco daba cuenta de su existencia (Gherardi, 2003a, p. 212). El uso de la categoría emerge y concuerda con el sujeto político, así como con un movimiento feminista capaz de reflexionar la conducta de forma autónoma sobre la condiciones de su existencia, y también de criticar sobre que cuenta el conocimiento y como el “conocer” es construido, como lo menciona la autora: “(...) El concepto de género es un producto social que cambia a través del uso que la sociedad hace de él y del conocimiento que eso produce (...)”(Gherardi, 2003a, p. 212)

El término género es un concepto relacional y binario que incluye “acto de clasificación”, y “acto social de ver a los humanos como dos y solamente dos tipos de individuos”(Gherardi, 2003a, p. 212). En opinión de Gherardi la investigación de género en los estudios de las organizaciones debe inclinarse a dejar la dualidad del término en los estudios organizacionales e incluir la pluralidad de interpretaciones tal como lo menciona Chiara Saraceno (1993) en su estudio, con el cual pone al descubierto la necesidad de redefinir el término de fuerza laboral y hacer una reflexión crítica sobre la medición de los valores de mercado, pues no solo puede obtenerse maneras singulares y universales de hombre con respecto a la diversidad de experiencias sociales y como tal, los estudios de participación de la mujer en los procesos organizacionales podría redefinir el término fuerza laboral y genera reflexión crítica (Ashcraft, 2009; Calás & Smircich, 2006; Gherardi, 2003a; Martin, 1990; Riger, 1994; Scherer, 2003).

En el contexto del management y los estudios organizacionales, la teoría crítica puede enfatizar como un “no antimanagement per sé comparado con el Marxismo” (Alvesson & Stanley A, 2006, p. 259; Calás & Smircich, 2006, p. 285); en tanto, ello genera la tendencia a considerar la administración como prácticas, ideologías, institucionalización, y expresiones de las formas de dominación contemporáneas. Por consiguiente, al ser las mujeres una fuerza política con variedad ideológica y un rango de expresiones organizacionales (Martin, 1990 cit., a Katzenstein, 1987), las circunstancias de constitución de una organización de mujeres son las que determinan la particularidad de la organización (Martin, 1990 cit., a Cafferata, 1982), las organizaciones feministas cambian en el tiempo y sus valores son claves para la imagen de si misma (Martin, 1990, 1997, 2003, 2004). Las mujeres tienden a organizarse de manera igualitaria, con una estructura jerárquica formal que posibilite la participación y la intimidad (Riger, 1994), prefiriendo el consenso.

La literatura sobre organizaciones feministas se ha focalizado en estudiar la estructura interna (Martin, 1990 Baker, 1982; Freeman, 1979; 1997, 2003, 2004)), pero tales estructuras no son una característica definitoria (1990). En general las "organizaciones feministas" son "organizaciones de movimientos sociales" (Martin, 1990 cit., a Drachman, 1984; Freedman, 1979), ya que algunas "fueron creadas co-terminalmente a los movimientos de liberación y derechos de la mujer de 1960" (Martin, 1990cit., a Rothschild, 1987; Staggenborg, 1989; Starr, 1979, Taylor, 1983). En consecuencia, sus metas no son comparables pero si identificables: a) para cambiar a las mujeres miembros mejorando el autoestima, la conciencia política, las habilidades y el conocimiento (Martin, 1990, p. 207 cit., a Gould, 1979; Ferguson, 1987; Ferree, 1987; Gelb, 1987; Peterson and Bond, 1985, Riger 1984, Searles and Berger, 1987); para servir a la mujer a través de la provisión de educación, o servicios de educación política, consejería, cuidado y salud (Martin, 1990, p. 205 cit., a Ahrens, 1980; Amir and Amir, 1979; Ferraro, 1981; Gornick, Burt and Pittman, 1985; King and Webb, 1981; Martin et al 1984; Morrison, 1982; Pahl, 1985; Simon, 1982, Tierney, 1982) y para cambiar la sociedad en tanto el tratamiento a la mujer, las oportunidades, y las condiciones de vida previstas (Martin, 1990, p. 207 cit., a Gould, 1979; Constain and Constain, 1987; Riger, 1984; Rose, 1977; Searles and Berger, 1987; Ferguson, 1987; Ferree, 1987; Gelb, 1987; Peterson and Bond, 1985).

En el Management, el uso del concepto género y su comprensión tiene un carácter político, por ejemplo, el rótulo "género y diversidad" es usado comúnmente entre los académicos de la administración para recoger las relaciones de poder: género, raza-etnicidad, nacionalidad sexualidad, habilidad física; acentuando la diferencia que subraya la necesidad de ser atendido (Ashcraft, 2009; Martin, 1990, p. 205 cit., a Ahrens, 1980; Amir and Amir, 1979; Ferraro, 1981; Gornick, Burt and Pittman, 1985; King and Webb, 1981; Martin et al 1984; Morrison, 1982; Pahl, 1985; Simon, 1982, Tierney, 1982).

Mientras que en los en los estudios del Management crítico el rótulo de "Género y diversidad" es dividido por la Academia de Management como "Género y diversidad en organizaciones" (Ashcraft, 2009), donde la intersección aparente entre ambos ha generado multiplicidad de investigaciones sobre en la diversidad (Calás and Smircich 1996; Mumby 1996; Ely and Meyerson 2000; Ascraft and Mumby 2004), sobre raza y consciencia de raza (Ashcraft, 2009, p. 304 cit., a Cox and Nkomo, 1990; Allen 1995).

En general el conocimiento de género producido en y alrededor de los estudios críticos de la gestión se orientan a universalizar las experiencias, perspectivas e intereses de la gente blanca, los heterosexuales, profesionales y hombres y mujeres occidentales (Ashcraft, 2009, p. 318). Por ende, se deberían considerar los siguientes tópicos para el futuro investigativo de "género y diversidad" (Acker, 1990; Ashcraft, 2009, p. 307):

Las diferencias de género en la orientación de la comunicación, el hábitat, y el campo producido por la cultura desde organizaciones que privilegian las normas masculinas de la gerencia y la comunicación profesional, la mujer y la tendencia de feminización del hombre. Luego, provee la literatura más futurista sobre los estilos de comunicación (prácticas comunicativas) según el género en las organizaciones incluyendo liderazgo, conflicto, trabajo en equipo y la promoción de si mismo.

Las formas convencionales y las teorías retratan los dilemas entre hombres y mujeres con relación a las expectativas institucionales, y la valoración de las emociones, así que las investigaciones se han dirigido a establecer las deficiencias individuales dejando de lado que la equidad de género requiere la revisión de las formas organizacionales vinculadas a la racionalidad burocrática.

Las relaciones de género están contenidas en las formas organizacionales vinculadas a la burocracia, en ese sentido la naturalización del género se ha sustituido por la organización efectiva de los seres humanos; esto ha sido estudiado por Acker (Acker, 1990) y Kanter (1976). No

obstante, debe considerarse la existencia y relación del aspecto histórico a principios comunes de organización de las instituciones contemporáneas.

La teoría crítica cuestiona la perspectiva funcionalista dominante con autores como Alvesson y Willmoth (Pfeffer, 2002). Quienes señalan que las ciencias sociales y humanas pueden ayudar a las personas en sus proceso de liberación de “tradiciones, ideologías, supuestos, relaciones de poder, formación de identidades, (...) que son innecesariamente restrictivos e inhiben o distorcionan las oportunidades de autonomía”(Pfeffer, 2002, p. 244 cit., a Baritz, 1960). Aunque existe varias ramas de la Teoría crítica, unas “orientadas por el discurso filosófico” (Pfeffer, 2002, p. 245), otras por los “desafíos empíricos a la ortodoxia de la teoría de las organizaciones” (Pfeffer, 2002, p. 245); en general es posible decir que la mayoría de “la teoría crítica de las organizaciones se deriva de raíces marxistas”, de hecho, algunos casos cuestionan a la teoría de la organización misma.

En la comprensión y explicación de las relaciones entre empresas y entre empresas-estado, predomina el concepto de clases sociales (Pfeffer, 2002, p. 243), éste ha sido operativizado y examinado en las implicaciones empíricas que tiene sobre el análisis organizacional. El concepto evidencia el problema de la solidaridad de clase, el problema de los intereses de clase con el Estado, y cuestiona la teoría convencional de las organizaciones al señalar que el “comportamiento organizacional, como las contribuciones políticas y económicas de los consejos de administración no reflejan la necesidad de manejar la dependencia interorganizacional, sino la búsqueda de intereses de clase que trascienden las fronteras organizacionales” (Pfeffer, 2002, p. 253cit., a Pfeffer y Salancik, 1978).

La misma “omisión de la palabra género contribuye a la dominación sobre las mujeres” (Pfeffer, 2002 cit., a Mumby y Putman, 1992; Martin, 1994). Otros autoras y autores afirman que se “separa la esfera públicas del trabajo de la vida privada de la vida doméstica y familiar” (Pfeffer, 2002, p. 257 cit., a Olsen 1983; Martin 1994), de hecho, otras autoras dicen que aún a menudo se presenta como neutral en función del género “la concreción de la dicotomía públic-privado da a las organizaciones una justificación para negarse a enfrenta las formas en que la vida doméstica y profesional están entrelazadas de modos inextricable” (Pfeffer, 2002, p. 257 cit., Martin 1994, p. 409).

El lenguaje usado para “describir las organizaciones tiene connotaciones de género” (Pfeffer, 2002, p. 257), más aún, según Acker, “las organizaciones a menudo se definen por medio de metáforas de masculinidad de cierto tipo. ...rara vez muestran empatía, apoyo, afecto e interés” (Pfeffer, 2002, p. 257 cit., a Calás, 1993).

De otra parte, la consideración epistemológica compartida de la teoría crítica, la teoría feminista, la investigación de género y los estudios de la organización debe ser considerada en las investigaciones, pues la realidad de la organización y las categorías son construidas, producto de la tensión entre fuerzas sociales. Asimismo, es necesario que investigaciones de género en estudios de la organización tengan presente que:

- la realidad es neutral, la variedad de interpretaciones generan significaciones diversas por lo tanto no hay verdades absolutas en las organizaciones y tampoco es posible la existencia de una perspectiva feminista o de género que reconozca la identidad de genero sin el contexto de las organizaciones;
- los rasgos organizativos están vinculados a los patrones de comportamiento de género lo cual como procesos los hace interesantes para desarrollar más investigaciones;
- aunque la literatura citada no referencia investigaciones sobre organizaciones sin ánimo de lucro, este puede convertirse en un terreno fértil en el cual se supere la dicotomía y categorización jerárquica, primaria, ahistórica y transcultural producto del uso del lenguaje en los trabajos feministas tempranos en los que las investigaciones se han enmarcado.

Se puede decir que la teoría feminista aplicada a los estudios organizacionales debe considerar dos diferencias sustanciales, la investigación feminista y la investigación de género. La primera corresponde con el uso de categorías como la sexualidad, clase social, género y raza, la segunda, aparece con la segunda ola del movimiento feminista con la cual se incluye al hombre, lo público, es producto de la consolidación de lo político y trasciende la metodología de la investigación feminista basada en la “experiencia” y en la capacidad narrativa para expresar lo que las mujeres sienten y piensan.

3 Fenómeno de Investigación y pregunta:

Al comenzar la década del 2000 se evidencian problemas financieros y técnicos de asimilación de modelos de cooperación, redes e intervención (Fowler, 2000). El rol de las organizaciones no gubernamentales de desarrollo ONGD's se establece con respecto a la relación norte-sur y a las capacidades institucionales para ejecutar las actividades desde la proximidad a la comunidad (David Lewis, 1998) así como, a la disminución de la pobreza en el mundo; y algunas ONG's empiezan a ser reconocidas por su rol de innovación social (Fowler, 2000).

En el caso de Colombia, durante el gobierno del Presidente Gaviria las ONG's asumieron un rol relevante en el ciclo de vida de las políticas públicas. De hecho, se establece el objeto social principal y su participación en los sectores de: salud, deporte, educación formal, cultural, investigación científica o tecnológica, ecológica, protección ambiental, o a programas de desarrollo social. La regulación de las ONG's por parte de los organismos del Estado y la definición de su participación en el desarrollo del país se materializa en el Artículo 355 del Decreto 624 del 30 de marzo de 1989. Tal decreto menciona que las ONG's están autorizadas a recibir apoyo internacional por agencias de cooperación, así como de las entidades gubernamentales suministrando recursos públicos a través de procesos de contratación, con el fin de impulsar programas y actividades de interés público, siempre y cuando estén de acuerdo con los planes de desarrollo respectivos.

Las ONGD's de mujeres pueden ser organizaciones a las cuales les antecede o coexisten organizaciones de movimientos sociales, posibilitando el fenómeno de la ongeinizado (Alvarez, S, et al, 1997), o pueden adoptar formas burocráticas o permitir la coexistencia de formas de burocracia con las que son creadas (Ashcraft, 2001, 2009; Riger, 1994), debido a la “persistencia de nichos institucionales como el sector público u organizaciones gubernamentales (Heydebrand, 1989, p. 324). Luego, como puntos de partida cruciales de los estudios del género en los estudios organizacionales, se podría tener como tesis que la racionalidad burocrática posibilita la masculinización de lo público desde la feminización de lo privado, o que, la sostenibilidad de las intervenciones en la implementación de políticas públicas realizadas por organizaciones de mujeres es dada por la feminización de la organización.

En consecuencia, la pregunta principal es:

¿Cómo se organizan las mujeres que integran y dirigen ONG locales para generar empoderamiento e incidir en la implementación de políticas públicas sociales en contextos latinoamericanos?.

Preguntas secundarias

- ¿Cómo son los procesos de intervención social basados en empoderamiento que realizan las mujeres?
- ¿Cuáles serán las formas organizacionales que existen y coexisten en una organización comunitaria y en una ONGD integrada y dirigida por mujeres?.

4 Objetivos:

4.1 Objetivo General:

Analizar comparativamente cómo se organizan las mujeres para generar empoderamiento psicológico, organizacional y comunitario en mujeres que integran y dirigen organizaciones no gubernamental de desarrollo – ONGD- local que implementan exitosamente políticas públicas sociales.

4.2 Objetivos Específicos:

1. Describir sus procesos de intervención social y la(s) estrategia(s) de gestión comunitaria de las ONGD's seleccionadas
2. Caracterizar las relaciones de empoderamiento psicológico, comunitario y organizacional en el período de 5 años.
3. Identificar los eventos claves de generación de empoderamiento psicológico, comunitario y organizacional
4. Comparar los procesos y los resultados de empoderamiento de las ONGD.

5 Referentes conceptuales

5.1 La implementación de políticas públicas

La implementación de políticas públicas requiere estudios sistemáticos y especializados. En la década de los años 80's algunos autores (Sabatier, 1986; Sabatier & Mazmanian, 1980) señalaron la relevancia de construir cuerpo teórico sobre la fase de implementación de las políticas públicas. Actualmente existen tres modelos de implementación de políticas públicas (Hill & Hupe, 2002; Peña, 2011; Sabatier, 1986; Sabatier & Mazmanian, 1980; Winter, 2003):

- a) **Top-down.** Orientado al estudio de las decisiones, con una predominante una visión racional en búsqueda de la eficacia y eficiencia, con concepción de causa-efecto.
- b) **Bottom-up:** Lo importante y determinante sucede “abajo”, los protagonistas son quienes ejecutan las políticas públicas o quienes se benefician. Es posible modificar las políticas públicas abriendo espacio entre lo planeado y lo implementado. Tiene una perspectiva analítica académica descriptiva y explicativa.
- c) **Enfoque Mixed-Scanning o exploración combinada:** Parte de las fortalezas y debilidades de los modelos Top-Down y Bottom-Up, sumándolo a los distintos tipos de análisis de acuerdo a las características del proceso de implementación en estudio.

Los estudios sobre la implementación han mostrado que los análisis empíricos de la implementación de políticas públicas son fragmentados o están separados (Hill & Hupe, 2002). Los enfoques Bottom-Up y Top-Down (Sabatier, 1986; Sabatier & Mazmanian, 1981) no incluyen marcos de referencia sobre la definición de las políticas locales o sobre

las particularidades del sistema político-administrativo, por consiguiente, se sugiere separar las preguntas teóricas de las metodológicas desde un ejercicio normativo (Hill & Hupe, 2002).

En algunos estudios, la pregunta por la agencia ha direccionado la exploración en los estudios de implementación de políticas, asimismo, O'Toole & Montjoy (O'Toole & Montjoy, 1984) ha indagado por los estudios cualitativos por la colaboración intraorganizacional (p-. Programas alimentarios para niños), otros indagan por el impacto de los actores en los procesos de formación de políticas públicas (Hill & Hupe, 2002), la participación ciudadana (Hill & Hupe, 2002 cit., a Tops, 1999) o de ciudadanía (Hill & Hupe, 2002), democracia local (Hill & Hupe, 2002 cit., a Daemen and Schaap, 2000), y participación en el diseño de políticas (Hill & Hupe, 2002 cit a., Edelenbos, 2000) o con involucramiento de ciudadanos, organizaciones sin ánimo de lucro.

En general es posible decir que en el estudio de la implementación de políticas no es posible identificar las situaciones en las cuales la colaboración es central en la actividad política de aquella que es esencial en la influencia, regulación o beneficios. Por ende los avances son más en lo empírico que en el reconocimiento de la compleja relación entre inputs y outputs en la implementación; sería importante estudiar la naturaleza de la relación entre los diseñadores e implementadores de políticas públicas, la importancia de la implementación de procesos en el nivel del “terreno”, dar continuidad a los estudios sobre las relaciones inter-organizacionales para la implementación (Hill & Hupe, 2002, p. 130). Siendo los dos últimos, aspectos claves en la investigación de la implementación; en especial, porque esto abre camino a la pertinencia de indagar por cómo las intervenciones sociales y lo organizacional se relacionan bajo el marco del estudio de la implementación de políticas públicas.

5.2 La teoría del empoderamiento

El concepto de empoderamiento se analiza en tres niveles desde la perspectiva de la “Teoría del empoderamiento” en psicología comunitaria (Perkins & Zimmerman, 1995; Rappaport, 1981, 1987; G. Spreitzer, 1995, 1996; G. M. Spreitzer, de Janasz, & Quinn, 1999; M. A. Zimmerman, 1995; M. A. Zimmerman & Rappaport, 1988). Recientemente el empoderamiento es estudiado a partir de la coalición en la acción comunitaria (Berkowitz & Wolff, 2000; Butterfoss, Goodman, & Wandersman, 1993, 1996; Butterfoss & Kegler, 2002; Butterfoss, Lachance, & Orians, 2006; Chavis, 2001; Perkins & Zimmerman, 1995; H. Zimmerman, 1999; M. A. Zimmerman, 1995; M. A. Zimmerman & Rappaport, 1988):

- a) *Nivel Psicológico*, refiere al empoderamiento individual (percepción de control personal, aproximación proactiva hacia la vida y comprensión crítica del ambiente sociopolítico). Este nivel en el proceso de potenciación (Empowering) tiene por características el aprendizaje de habilidades para la toma de decisiones, el manejo de recursos y trabajar con los demás; y, como resultados de la potenciación (Empowered) está el sentido de control, la conciencia crítica y el comportamiento participativo;
- b) *Nivel Organizacional*, refiere a los procesos y estructuras que incrementan las estrategias de los sujetos y les proporcionan el apoyo mutuo necesario. Este nivel en el proceso de potenciación (Empowering) tiene como características: las

oportunidades en participar en la toma de decisiones, las responsabilidades compartidas y el liderazgo compartido, y como resultados de la potenciación (Empowered) están la competencia efectiva en manejo de recursos y las redes de trabajo por las coaliciones entre organizaciones;

- c) *Nivel comunitario*, refiere el trabajo de los individuos conjunto en organizaciones comunitarias y servicios que ayudan a mantener o mejorar la calidad de vida de una comunidad, es decir, a la acción colectiva para mejorar la calidad de vida en una comunidad y de las conexiones entre las organizaciones de la comunidad (Atack, 1999; Perkins & Zimmerman, 1995). Este nivel en el proceso de potenciación (Empowering) tiene las siguientes características: el acceso a recursos de la comunidad, la apertura de estructuras mediadoras y la tolerancia a la diversidad, y como resultados de la potenciación (Empowered) están las coaliciones organizacionales, el liderazgo plural y las habilidades participativas de los residentes en la vida comunitaria.

El empoderamiento implica la movilización social (Butterfoss & Kegler, 2002) pues es un proceso intencional centrado en una comunidad local, que participa de su cotidianidad (Perkins & Zimmerman, 1995), genera respeto mutuo, reflexiona y comprende críticamente su entorno (Perkins & Zimmerman, 1995). Sin embargo, en la literatura de la psicología comunitaria también existe el empoderamiento con enfoque de la coalición por acción comunitaria en el cual se utilizan las coaliciones de ONG's para acercar el gobierno y las agencias privadas de servicio en las relaciones de cooperación con las comunidades locales (Fawcett & Paine-Andrews, 1999; Goodman et al., 1998). La eficacia del enfoque depende de considerar las formas organizativas de los individuos, ocuparse de temas locales, abordar las necesidades de la comunidad utilizando sus propios recursos, fundar las alianzas sobre la colaboración, y poder trabajar en múltiples temas (Berkowitz & Wolff, 2000; Chavis, 2001; Fawcett & Paine-Andrews, 1999)

El empoderamiento permite establecer las características de la participación de la comunidad en la solución o contingencia de sus problemas sociales, facilita procesos de seguimiento a las acciones que realizan las ONG y el Estado, y el impacto de las intervenciones sociales.

5.3 Los estudios de género y los estudios organizacionales

Las mujeres tienden a organizarse de manera igualitaria, con una estructura jerárquica formal que posibilite la participación y la intimidad (Riger, 1994), prefieren manejos consensuados, equipos que tomen decisiones (Riger, 1994 cit., a Muller y Cooctas, 1988; Rosener, 1990; Valentine, 1995). En los grupos de mujeres con principios feministas, el empoderamiento es equitativo a través de todos los miembros del grupo, se ve reflejado en las habilidades individuales u opciones, en la capacidad de participación y en la toma de decisión grupal (Bartunek et al, 1999).

Ahora bien, los estudios organizacionales y de género permiten citar los trabajos de Karen Lee Ashcraft quien concibe la burocracia como una expresión estructural de la dominación masculina, que genera colectivismos entre las feministas (Ashcraft, 2001, p. 1301 cit., a Ahrens, 1980; Ferguson, 1984). Por consiguiente, las organizaciones feministas han producido es lo que ella denomina "un híbrido único – la disonancia organizada-" (Ashcraft, 2001), en tanto que las organizaciones de mujeres no necesariamente funcionan sin estructuras colectivas o sin problemas

que emergen de las tensiones entre los valores feministas y las demandas de la vida cotidiana de una organización en crecimiento (Ashcraft, 2001, p. 275), es decir, expone que estructuras burocráticas son híbridas entre feministas, pues facilitan la movilización de los modos de poder y los modos igualitario logrando legitimidad de poder. Conceptualmente lo concibe como la unión estratégica de formas que se presumen son hostiles, para capturar la ironía de la alternativa (Ashcraft, 2001, p. 1304)

Mientras que para Stephanie Riger (1994) la burocracia es una forma de organizarse, y no por ello, las organizaciones que adoptan formas de burocracia son antifeministas, sino que responden a la realidad de su crecimiento organizacional (Riger, 1994, p. 296). Como organizaciones de mujeres dan cuenta del micro orden social y de las estrategias a las que han acudido (como estructuras y prácticas jerárquicas igualitarias) para desarrollar habilidades y facilitar la cooperación (Riger, 1994, p. 276)

La necesidad de mostrar legitimidad podría poner a una organización feminista en el camino convencional de ser aceptada como institución cooperación (Riger, 1994, p. 280), en ocasiones se presentan dilemas que emergen por conflictos entre necesidades individuales y las de la organización o como una elección entre participación y productividad cooperación (Riger, 1994, p. 282), o por el ingreso de más integrantes con valores diversos y simultáneamente se evidencia una tendencia de la organización a ser más burocrática y formal cooperación (Riger, 1994, p. 286).

La burocracia femenina en organizaciones feministas es una muestra de la exposición a la presión de otras organizaciones (Riger, 1994, p. 286), a la lucha interna por no ceder en sus ideologías (Riger, 1994, p. 288). No obstante, en una organización feminista se tiende a no incorporar las reconfiguraciones de las necesidades individuales en las prácticas formales, al contrario de lo que sucede en una organización burocrática en la cual las necesidades emocionales y los sistemas de reunión social informales ayudan a resolver la frustración causada por la represión de la individualidad (Riger, 1994, p. 288). El accountability posibilita que con la burocracia se pueda abusar del poder, por ende, no podría ser posible una organización no burocrática (Riger, 1994, p. 289).

De hecho, algunas feministas consideran que las organizaciones jerárquicas burocráticas oprimen al trabajador inevitablemente, sin embargo, otras conciben la burocracia como estructuras que benefician a las organizaciones feministas al facilitarles el logro de determinadas metas y asegurar justicia y accountability (Riger, 1994, p. 290). Es decir las organizaciones feministas puede adherir a visiones alternativas basadas en formas burocráticas (Riger, 1994, p. 290), y solo la burocracia emancipatoria puede maximizar el poder pero con un profundo costo práctico y ético (Ashcraft, 2001, p. 1301).

Las posiciones de Ashcraft y Riger exponen el dilema al que se enfrentan las organizaciones feministas, en tanto, la racionalidad o racionalidades y el sujeto omnisciente administrativo pueden sobreponerse a los valores e identidad de las organizaciones feministas que implementan política pública.

La participación y el colectivismo son diseñadas para generar capacidades de empoderamiento a través de la equidad y el control (Ashcraft, 2001, p. 1302), tales formas dirigen los valores racionales que son evidenciables en el empoderamiento comunitario. En tal caso, Karen Lee Ascraft señala la relevancia de reconocer las formas post-burocráticas en las cuales la gobernanza tiene un papel vital. Más aún la literatura señala que las organizaciones que usan tácticas de empoderamiento, poseen racionalidades instrumentales (Ashcraft, 2001 cit., a Weber, 1968), y configuran impersonalidades burocráticas, tanto así que la promoción del empoderamiento se convierte en desarrollo de si mismo y personal, y relaciones igualitarias de grupo organizaciones feministas.

6 Metodología

La estrategia de investigación es el estudio de caso múltiple (Yin, 2003) dirigida a establecer el “cómo”, y a explicar y comprender situaciones específicas en el contexto de la vida real. Se usaran observaciones, entrevistas semi-estructuradas, análisis documental que posibiliten una mirada de la investigación de género aplicada a los estudios organizacionales y la psicología. El tratamiento de la información se hará en Atlas Ti v 6.0

La unidad de análisis es la organización. La muestra son (3) ONG locales integradas y dirigidas por mujeres con campo de acción en Valle del Cauca, Colombia, la cual debe tener como mínimo 6 años de labores. El muestreo se hace de acuerdo a:

Criterios de selección de participantes

- Criterio de participación en el proceso a estudiar
- Criterio de facilidad de acceso

Criterios de selección de las ONGD

- Criterio de participación en el proceso a estudiar
- Criterio de facilidad de acceso
- Criterio de tiempo de funcionamiento
- Criterio de relación con organización comunitaria de base
- Criterio de equipo de trabajo conformado por mujeres

Se plantean tres niveles de análisis:

Nivel I. Reconstrucción y caracterización de la evolución de las ONGD's seleccionadas en su intervención social y en la estructura organizacional durante un lapso de tiempo de 5 años.

- a. Estrategia narrativa
- b. Validación del relato por Mujeres de la comunidad que se desempeñan en niveles administrativos y directivos de las ONGD's

Nivel II. Identificación y caracterización de los momentos y los eventos claves sucedidos en las ONGD's seleccionadas durante los 5 años según los niveles psicológico, organizacional y comunitario de la Teoría del Empoderamiento.

- a. Estrategia de descomposición temporal.
- b. Representación gráfica de la Evolución de las ONGD's

Contrastación de empoderamiento psicológico, organizacional y comunitario

Nivel III. Identificación y caracterización de los momentos de gestión claves en la implementación de los programas

- a. Estrategia de descomposición temporal.
- b. Caracterización narrativa

BIBLIOGRAFÍA

- Alexander, E. (1989). Improbable Implementation: The Pressman - Wildavsky Paradox Revisited. *Journal of Public Policy*, 9 (4451-465).
- Alfaro, Jaime (2013). Psicología comunitaria y políticas sociales. institucionalidad y dinámicas de actores.pdf. *Global Journal of Community Psychology Practice*, 4(2).
- Alvesson, T. Bridgman & H. Willmott (Eds.), *The Oxford Handbook of Critical Management Studies* (pp. Alvesson, Mats; Bridgman, Todd; Willmott, Hugh). United States: Oxford University Press.
- Alvesson, Mats, & Willmott, Hugh. (1992). Critical theory and Management studies: An introduction. In M. Alvesson & H. Willmott (Eds.), *Critical Management Studies* (pp. 1-20). London: SAGE Publications. (Reprinted from: Reimprinted 1999).
- Alvesson, Mats, & Willmott, Hugh. (1992). On the Idea of Emancipation in Management and Organization Studies. *The Academy of Management Review*, 17(3), 432-464.
- Alvesson, Mats. (1998). Gender Relations and Identity at Work: A Case Study of Masculinities and Femininities in an Advertising Agency. *Human Relations*, 51(8), 969-1005.
- Alvesson, Mats, & Stanley A, Deetz. (2006). Critical Theory and Postmodernism Approaches to

- Organizational Studies. In S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence & W. R. Nord (Eds.), *The SAGE Handbook of Organization Studies* (Second edition ed., pp. 255-283). New York: SAGE.
- Anheier, H. K., & Salamon, L. M. (1999). Volunteering in cross-national perspective: initial comparisons. *Law and contemporary problems*, 62 (4), 43-65.
 - Berkowitz, W. & Wolff, T. (2000). The spirit of the coalition. . *American Public Health Association*.
 - Ashcraft, Karen Lee. (2001). *Organized Dissonance: Feminist Bureaucracy as Hybrid Form*. *The Academy of Management Journal*, 44(6), 1301-1322.
 - Ashcraft, Karen Lee. (2009). *Gender and Diversity: Other Ways to "Make a Difference"*. In M.
 - Bebbington, Anthony. (1997). New states, new NGOs- crises and transitions NGOs in the Andean region.pdf. *World Development*, 25(11), 1755-1765.
 - Black, Cyril E., & Burke, John P. . (1983). Organizational participation and public policy. *World Politics*, 35(3), 393-425.
 - Brinkerhoff, D. W., & Coston, J. M. (1999). International Development Management in a Globalized World. *Public Administration Review*, 4 (59), 346-361.
 - Britton, Dana M. (2000). The epistemology of the gendered organizations. *Gender and Society*, 14(3), 418-434.
 - Butterfoss, F., Goodman, R., & Wandersman, A. (1996). Community coalitions for prevention and health promotion: Factors predicting satisfaction, participation, and planning. *Health Education Quarterly*, 23 (1), 65-79.
 - Butterfoss, F., & Kegler, M. (2002). Toward a comprehensive understanding of community coalitions: Moving from practice to theory :. En R. C. R. DiClemente (Ed.), *Emerging theories in health promotion practice and research* (págs. 157-193). San Francisco: Jossey-Bass.
 - Butterfoss, F., Goodman, R., & Wandersman, A. (1993). Community coalitions for prevention and health promotion. *Health Education Research*, 8 (3), 315-330.
 - Butterfoss, F., Lachance, L., & Orians, C. (2006). Building allies coalitions: Why formation matters . *Health Promotion Practice*, 7 (2), 23-33.
 - Burnier, DeLysa. (2003). Finding a voice: Gender and subjectivity in Public Administration Research and Writing. *Administrative Theory & Praxis*, 25(1), 37-60.
 - Calás, Marta B., Ou, Han, & Smircich, Linda (2013). "Woman" on the move: Mobile subjectivities after intersectionality. *Equality, diversity and inclusion: An International Journal*, 32(8), 708-731.
 - Calás, Marta B, & Smircich, Linda. (2006). From the "Woman's Point of View" Ten years later: Towards a Feminist Organizations Studies. In S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence & W. R. Nord (Eds.), *The SAGE handbook of Organization Studies* (pp. 284-346). United States: SAGE Publications.
 - Calás, Martha B., & Smircich, Linda (2005). At Home from Mars to Somalia. Recounting Organization Studies. In H. Tsoukas & C. Nudsen (Eds.), *The Oxford Handbook of Organization Theory. Meta-theoretical Perspectives* (xxxx ed., pp. 596-606). UK: Oxford.
 - Chavis, D. (2001). The paradoxes and promise of community coalitions. *American Journal of Community Psychology*, 29 (2), 309-320.
 - Cortázar Velarde, J. C. (2007). En J. C. Cortázar Velarde (Ed.), *Entre el diseño y evaluación. El papel crucial de la implementación de los programas sociales*. Washington DC, Estados Unidos.
 - Cosgrove, L., & McHugh, M. (2000). Speaking for ourselves: Feminist methods and community psychology. *American Journal of Community Psychology*, 28 (6), 815-837.
 - Edwards, M., & Hulme, D. (1995). *Beyond the magic bullet: NGO performance and accountability in the post-ColdWar world*. London: Macmillan.
 - Edwards, M., & Hulme, D. (Edits.). (1992). *Making a difference: NGOs and development in a changing world*. London: Earthscan.
 - Edwards, M., & Hulme, D. (1996). Too close for comfort? the impact of official aid on nongovernmental organizations . *World Development*, 6 (24), 961-973.
 - Fawcett, F., & Paine-Andrews, S. (1999). Working Together for Healthier Communities: A Research-Based Memorandum of Collaboration.
 - Ferguson, Ann. (1998). Resisting the veil of privilege: Building bridge identities as an ethico-politics of global feminisms. *Hypatia*, 13(3 Border crossings: Multicultural and Postcolonial Feminist Challenges to

- Philosophy (Part 2)), 95-113.
- Fisher, W. (1997). Doing Good? The Politics and Antipolitics of NGO Practices. *Annual Review of Anthropology*, 26, 439-464.
 - Fowler, A. (2000b). NGO futures: beyond aid: NGDO values and the fourth position. *Third World Quarterly*, 4 (21), 589-603.
 - Fowler, A. (1997). Striking a balance: A guide to enhancing the effectiveness of NGOs in international development..
 - Gherardi, S. (2003). Feminist Theory and organization theory. An dialogue on new bases. En *The Oxford Handbook of organization theory*, págs. 210-235.
 - Giddens, A. (1984). *The constitution of society. Outline of the theory of structuration*. Estados Unidos: University of California Press.
 - Goldsmith, A. A. (1992). Institutions and Planned Socioeconomic Change: Four Approaches. *Public Administration Review*, 6 (52), 582-587
 - Goodman, Speer, McLeroy, Fawcett, Kegler, Parker, . (1998). Identifying and defining the dimensions of community capacity to provide a basis for measurement. *Health Education and Behavior*, 25 (3), 258-278.
 - Guzmán, V. (2001). *La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis* (Series Mujer y Desarrollo ed.). Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas - CEPAL.
 - Hachette, Dominique (2007). ¿POR QUÉ LATINO AMÉRICA ES SUBDESARROLLADA? *Documento de Trabajo*, 322, 55.
 - Hill, M., & Hupe, P. (2002). Capítulo 3. Implementation theory: The top-down/Bottom-up Debate; The classical top-down writers; and, The bottom-up challenge. En M. Hill, & P. Hupe, *Implementing public policy* (Primera edición ed., págs. 41-57). SAGE Publications.
 - Hill, M., & Hupe, P. (2002). Capítulo 5. The future of implementation studies. En M. Hill, & P. Hupe, *Implementing public policy* (First edition ed., pág. 112). SAGE Publications.
 - Hobson, B., & Lindholm, M. (1997). Collective identities, women's power resources, and the making of welfare states. *Theory and Society* (26), págs 475-508.
 - Jann, Werner, & Wegrich, Kai. (2007). Theories of the policy cycle. In F. Fisher, G. J. Miller & M. Sidney (Eds.), *Handbook of public policy analysis. Theory, politics, and methods* Public administration and public policy (pp. 43-62). Boca Ratón EU: Taylor & Francis Group.
 - Korten, D. C. (1987). Third generation NGO strategies: A key to people-centered development. *World Development* (15), 145-159.
 - Korten, D. C. (1990). Getting to the 21st Century: Voluntary action and the global agenda. (C. West Hartford, Ed.)
 - Korten, D. C. (1984). Strategic organization for people-centered development. *Public Administration Review*, 4 (44), 341-352.
 - Korten, D. C. (1981). The Management of Social Transformation. *Public Administration Review*, 6 (41), 609-618.
 - Lewis, D. (1998a). Development NGOs and the Challenge of Partnership: changing relations between North and South. *Social Policy & Administration*, 32 (5), 501-512.
 - Lewis, D. (2001). The management of non-governmental development organizations: An introduction. *Routledge*.
 - Lewis, D., & Wallace, T. (Edits.). (2000). *New roles and relevance: Development NGOs and the challenge of change*. Kumarian Press.
 - Langley, Ann. (1999). Strategies for Theorizing from process data. *The Academy of Management Review*, 24(4), 691-710.
 - Lofland, John. (1996). *Social Movement Organizations. Guide to research on insurgent realities* (Second printing ed.). New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers.
 - Martin, Patricia Yancey (1990). Rethinking Feminist Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 182-206.
 - Martin, Patricia Yancey (2004). Gender as Social Institution. *Social Forces*, 82(4), 1249-1273.
 - McLanahan, Sara S, & Kelly, Erin L. (2006). The feminization of poverty: past and future. In J. Saltzman Chafetz (Ed.), *Handbook of the sociology of gender*. In H. B. Kaplan (Series Ed.) *Handbooks of sociology and social research* (pp. 127-146). New York: Springer.

- Misoczky, Maria Ceci, & Amantino-de-Andrade. (2005). Uma crítica á crítica domesticada nos estudos organizacionais. *RAC*, 9(1), 192-210.
- Misoczky, Maria Ceci, Kruter Flores, Rafael, & Goulart, Sueli. (2008). Estudos organizacionais e movimentos sociais: o que sabemos? Para onde vamos? *Cadernos ABAPE Brazil*. Fundacao Getulio Vargas, 6(3), 1-14.
- Misoczky, Maria Ceci. (2009). Abordagem de redes no estudo de movimentos sociais: entre o modelo e a metáfora. *Revista de Administracao Pública*, 43(5), 1147-1180.
- Montero, Maritza. (2003). Teoría y práctica de la psicología comunitaria. La tensión entre comunidad y sociedad. Buenos Aires, Argentina: Paidós
- Moghadam, Valentine M. (2010). Gender, politics, and women's empowerment. In K. T. Leicht & J. C. Jenkins (Eds.), *Handbook of politics. State and society in global perspective*. In H. B. Kaplan (Series Ed.) *Handbooks of sociology and social research* (pp. 279-304). New York: Springer.
- Montero, Maritza. (2003). Teoría y práctica de la psicología comunitaria. La tensión entre comunidad y sociedad. Buenos Aires, Argentina: Paidós
- Musitu, Gonzalo, & Buelga, Sofía. (2004). Desarrollo comunitario y potenciación. In G. Musitu, J. Herrero, L. Cantera & M. Montenegro (Eds.), *Introducción a la Psicología Comunitaria* (pp. 167-195). Barcelona, España: UOC.
- Musitu, Gonzalo, Buelga, Sofía, Vera, Alejandro, Ávila, Ma. Elena, & Arango, Carlos. (2009). *Psicología social comunitaria* (G. Musitu, S. Buelga, A. Vera, M. E. Ávila & C. c. Arango,) Eds.). México D.F: Editorial Trillas.
- Neidell, S. (1998). Women's empowerment as a public problem: A case study of the 1994 International Conference on Population and Development. *Population Research and Policy review* , 247-260.
- O'Toole, L. J., & Montjoy, R. S. (1984). Interorganizational policy implementation: A theoretical perspective. *Public Administration Review* , 44 (6), 491-503.
- O'Toole Jr., Laurence J. (2000). Research on policy implementation: assessment and prospect. *Journal of Public Administration research and Theory*, 10(2 Tenth Anniversary Issue), 263-288.
- Peña, V. (2011). Apuntes teóricos sobre la implementación de políticas públicas. *ENCRUCIADA Revista electrónica de centro de estudios en Administración P* , 9, 1-13.
- Perkins, D., & Zimmerman, M. (1995). Empowerment TheorIT, Research, and Application . *American Journal of Community Psychology* , 23 (5), 569-579.
- Pulzl, Helga, & Treib, Oliver. (2007). Implementing public policy. In F. Fisher, G. J. Miller & M. Sidney (Eds.), *Handbook of Public Policy Analysis. Theory, politics, and methods*. In J. Rabin (Series Ed.) *Public administration and public policy* (pp. 89-108). Boca ratón, EU: Taylor & Francis Group.
- Reich, Stephanie M, Reimer, Manuel, Prilleltensky, Isaac, & Montero, Maritza. (2007). *International community psychology. History and Theories* (S. M. Reich, M. Reimer, I. Prilleltensky & M. Montero Eds. First ed.). New York: Springer.
- Rappaport, J. (1981). In praise of paradox: A social policy of empowerment over prevention. *American Journal of Community Psychology* , 1 (9), 1-25.
- Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention : toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychologie* (15), 121-148.
- Riger, Stephanie. (1994). Challenges of Success: Stages of Growth in feminist Organizations. *Feminist Studies*, 20(2), 275-300.
- Sabatier, P. (1986). Top-Down and Bottom-up Approaches to Implementation research: A critical analysis and suggest synthesis. *Journal of Public Policy* , 6 (1), 21-48.
- Sabatier, P., & Mazmanian, D. (1980). The Implementation of public Policy. A framework of Analysis. (B. H. Raven, Ed.) *Policy Studies Review Annual* , 181-203.
- Salamon, L. M., & Anheier, H. K. (1998b). On developing comparative nonprofit-Sector theory: A reply to steiberg and young, and ragin. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit organizations* , 9 (3), 271-281.
- Salamon, L. M., & Anheier, H. K. (1998a). Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* , 9 (3), 213-248.
- Sell, Jane. (1997). Gender, strategies, and contributions to public goods. *Social Psychology Quarterly*, 60(3), 252-265.

- Solarte-Pazos, L. (2011). *El management y las lógicas de gestión en las organizaciones de desarrollo social*. Tesis doctoral, Universidad de Montreal, Escuela de Altos Estudios Comerciales HÈC, Montreal.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal* , 38 (5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. (1996). Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment . *The Academy of Management Journal* , 39 (2), 483-504.
- Spreitzer; de Janasz; Quinn (2007). Empowered to Lead: The Role of Psychological Empowerment in Leadership. *Journal of Organizational Behavior* , 20 (4), 511-526.
- Thomas, A. (1996). What is development management?. *Journal of International Development*, 1 (8), 95-110.
- Thomas, A. (1999). What makes good development management?. *Development in Practice* (9), 9-17.
- Van Til., Jon, Hegyesi, Gabor, & Eschweiler, Jennifer. (2008). Grassroots social movements and the shaping history. In R. A. Cnaan & Miloksky (Eds.), *Handbook of Community movements and local organizations*Handbooks of sociology and social research (pp. 445). New York: Springer.
- Winter, S. (2003). Implementation perspectives: status and reconsideration. En G. Peters, & J. Pierre (Edits.), *Handbook of Public Administration*. 212-222: SAGE Publications Ltd.
- Yin, R. (2003). *Case study research: design and methods* (Tercera ed., Vol. 5). USA: Sage publications.
- Zimmerman, H. (1999). Innovation in nonprofit organizations. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 589-619.
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological Empowerment: Issues and Illustrations. *American Journal of Community Psychology* , 23 (5).
- Zimmerman, M. A., & Rappaport, J. (1988). Citizen Participation, perceived control, and psychological empowerment. *American Journal of Community Psychology* , 16, 725-750.
- Zimmerman, M. A., Israel, B. A., Schulz, A., & Checkoway, B. (1992). Further Explorations in Empowerment Theory: An EmpiriAnalysis of Psychological Empowerment. *American Journal of Community Psychology* , 20 (6), 707 – 727