



## AREA DE INVESTIGACION

### CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

#### GERENCIA ORGANIZACIONAL FEMENINA DESDE UNA PRAXIS NEOHUMANA-RELACIONISTA

**Yamileth Agrinzones**

Magíster en Gerencia Logística ([yagrinzones@gmail.com](mailto:yagrinzones@gmail.com))

### Resumen

La investigación tiene como propósito generar un constructo teórico derivado en la praxis de la gerencia organizacional femenina en el marco de una visión neohumano-relacionista. El estudio surge por la necesidad que existe en la gerencia organizacional de buscar lograr un cambio planificado en las instituciones, conforme a las necesidades, exigencias o demandas de la misma. Así mismo, el estudio se abordó desde la gerencia organizacional, analizando el empoderamiento femenino enfocado desde una visión neohumano-relacionista, se utilizó esta disciplina como herramienta para analizar las acciones de las personas en este caso el gerente a partir de los alcances formales de la descripción de su propia acción. El estudio teóricamente se apoyó a través de un compendio de postulados que dieron sustento al mismo, entre ellas se encuentran la Teoría de Neohumano-Relacionista de Mayo (1926); Teoría del Desarrollo Organizacional, Wawen (1972); Teoría del Enriquecimiento de Tareas, Douglas Mac Gregor y Herzberg (1995); Teoría de Motivación de Abraham Maslow (1908-1970) y la Teoría Feminista desde la Vida, Comesaña (2008). Metodológicamente se abordó a través del paradigma postpositivista, apoyado en la hermenéutica. La información obtenida generó las siguientes reflexiones: Primeramente, se alude a un proceso de aprendizaje continuo que permita a las personas tener conocimiento acerca del concepto de la gerencia organizacional, que no es más que el elemento clave en el desempeño y supervivencia de la organización. Los estudios de género se convierten en herramienta útiles para comprender las relaciones entre hombres y mujeres en las organizaciones. Se ha demostrado que las mujeres como gerentes tienen un interés en proteger y humanizar a los trabajadores dentro de las organizaciones.

**Palabras Clave:** Gerencia Organizacional, Femenina, Visión Neohumana-Relacionalista



## FEMALE ORGANIZATIONAL MANAGEMENT SINCE A NEOHUMAN-RELATIONIST PRAXIS

### Abstract

The purpose of the research is to generate a theoretical construct derived from the praxis of women's organizational management within the framework of a neohuman-relationist vision. The study arises from the need that exists in organizational management to seek to achieve a planned change in the institutions, according to the needs, demands or demands of the same. Likewise, the study was approached from organizational management, analyzing female empowerment focused from a neohuman-relationist vision, this discipline was used as a tool to analyze the actions of people, in this case the manager from the formal scope of the description of his own action. The study was supported theoretically through a compendium of postulates that gave support to it, among them are the Neohuman-Relationist Theory of May (1926); Organizational Development Theory, Wawen (1972); Task Enrichment Theory, Douglas MacGregor and Herzberg (1995); Motivation Theory of Abraham Maslow (1908-1970) and the Feminist Theory from Life, Comesaña (2008). Methodologically it was approached through the postpositivist paradigm, supported by hermeneutics. The information obtained generated the following reflections: First, it refers to a continuous learning process that allows people to have knowledge about the concept of organizational management, which is nothing more than the key element in the performance and survival of the organization. Gender studies become a useful tool to understand the relationships between men and women in organizations. It has been shown that women as managers have an interest in protecting and humanizing workers within organizations.

**Keywords:** Organizational Management, Feminine, Neohuman-Relationalist Vision

### Introducción

Según la historia, se cree que la gerencia tuvo su origen en las antiguas civilizaciones de Egipto y Roma, se inicia en Egipto con la aparición de la estructura y en Roma con el estado; posteriormente aparecen otras instituciones muy bien organizadas como la iglesia católica y el ejército donde estas aprenden a organizarse, jerarquizar y estructurar los poderes. Más tarde en la mitad del siglo XVIII y principios del XIX con la aparición de la revolución industrial en el que Inglaterra en primer lugar, y el resto de Europa, sufren transformaciones socioeconómicas, tecnológicas y culturales; se expande el comercio, la mano de obra es reemplazada por las máquinas y por ende los trabajos son realizados en menos tiempo, se



da el desarrollo de la definición de la organización de recursos que hoy se conoce como empresa, donde se da la creación del mercado y aparece lo que hoy se conoce como demanda y oferta.

De allí, que la situación cambiante está presente en el entorno y en las organizaciones, obligándolas a adaptarse a estos constantes cambios, repensando desde todos los puntos de vista, invitando a los gerentes a abrirse e introducir conceptos epistemológicos para acomodarse a la modernización y escenarios cambiantes; lo que conlleva el análisis e interpretación de las nuevas realidades sociales, políticas, económicas, culturales, educativas, y la búsqueda de condiciones intelectuales y espirituales en la innovación gerencial, logrando así resultados efectivos, lo que a su vez le imprime a la praxis organizacional mayor efectividad en un espacio de atención a la acción como manifestación de la condición humana.

Las organizaciones públicas y privadas son organizaciones sociales que siempre están inmersas en el desarrollo histórico, por lo que deben adaptarse a los cambios y requerimientos del entorno, y las acciones de los miembros son el motor de las estrategias de transformación organizacional. De hecho, estas tareas incluyen impulsar cambios profundos en las funciones de su dirección, cambios en las estructuras organizacionales que buscan nuevas formas de abordar, construir, producir, transmitir, distribuir y utilizar herramientas útiles para la organización; esto significa organizar un trabajo gerencial comprometido con estos fines, de modo que se convierta en una organización socialmente adecuada, en el sentido de establecer relaciones dinámicas y cercanas con su entorno complejo, así como un espacio en el que los trabajadores encuentren su constante inspiración en la transformación adaptativa con la incertidumbre y las complejidades internas y externas que dictan su accionar.

En el caso de la gerencia, la praxis implica el uso de conocimientos teóricos que contribuyan a la transformación de la naturaleza y la sociedad, de acuerdo con las necesidades humanas en un contexto dado. Este conjunto de teorías define la realidad, la sociedad y las personas, y define cómo se resuelven los problemas y cómo se relacionan los





individuos en el contexto. Por tanto, las instituciones hoy día requieren de una organización sistemática que permita a la misma administrar sus recursos de acuerdo con un plan estratégico. Por lo tanto, el papel del gerente es muy importante, ya que es el responsable de guiar a la organización para el logro de sus objetivos, y este liderazgo debe ser racional, a través de la planificación, organización, dirección y control de las actividades de la empresa, además de estar sujeto al marco de acción.

En lo que concierne a la gerencia organizacional, “Gran parte del trabajo de gerencia es la lucha para hacer que las organizaciones funcionen efectivamente. El trabajo de la sociedad se hace a través de las organizaciones, y la función de gerencia es hacer que esas organizaciones realicen su trabajo” (Daft, Skivington y Sharfman, 1997:91). Por lo tanto, el autor plantea que los gerentes son los encargados de que la organización funcione de manera eficiente, permitiendo que el talento humano se engrane y desempeñe sus funciones de una manera productiva. Así mismo, cabe señalar que una de las cosas que más ha aumentado en la gerencia en los últimos tiempos es el grado de su responsabilidad. En la actualidad, un gerente asume su responsabilidad de aceptar una misión de acuerdo a sus valores, justificando los medios para alcanzar su fin, tomando en cuenta el impacto social que puede tener su desempeño en la sociedad.

Por consiguiente, es necesario destacar que los gerentes son las personas que practican la gerencia; sin embargo, la gerencia no está siempre circunscrita al trabajo de una sola persona. Ninguna organización puede sobrevivir sin gerencia. Pero, sea que esta función esté desempeñada por una sola persona, un grupo de personas o por la participación democrática de cada miembro de la organización, esto es una cuestión de selección (selección que ocurre dentro de las limitaciones de factores contingentes de complejidad tecnológica, tamaño organizacional, entre otros).

En tal sentido, debido al carácter mancomunado que pudiera tomar la gerencia en una organización determinada es un aspecto clave para entender la función gerencial, un aspecto, aún más importante es el hecho de que el trabajo de gerencia es ejercido por personas. Por consiguiente, aquí es cuando los gerentes entran a formar parte de una organización y no se





despojan de sus valores, creencias y actitudes. Los valores, creencias y actitudes de la coalición dominante (el grupo con el mayor poder dentro de la organización, que pudiera ser el grupo de gerentes) se convierten en la cultura oficial de una organización.

En otro orden de ideas, y haciendo énfasis al empoderamiento femenino y su incorporación como variable transversal dentro del mundo organizacional, ha estado ocupando un lugar bien importante dentro de las preocupaciones de los diferentes movimientos feministas en estas últimas décadas. Se ha comenzado muy sutilmente a reconocerse la imperiosa necesidad de brindar espacios de igualdad para equiparar las diferencias patriarcales que han definido a las organizaciones modernas, con el propósito de ir cerrando las brechas de inequidad de género. De allí, que el feminismo desde diferentes posturas ideológicas, ha potenciado sus luchas en función de impactar las relaciones existentes de poder proponiendo alternativas viables especialmente cuando del trabajo de las mujeres se trata.

Por su parte, el empoderamiento puede definirse como “la institucionalización de la perspectiva de género en todas las fases de la dinámica organizacional” (Jaramillo, 2017:31). Su implementación implica incorporar toda una serie de estrategias las cuales se listan a continuación: orientación conceptual predominante, secuencia lógica de tratamiento de la realidad, y la estrategia operativa. Actualmente, el interés de configurar un nuevo paradigma de la gestión gerencial que involucra en sí mismo un redimensionamiento del sentido del poder en algunos aspectos, está dando mayores posibilidades a la legitimación del uso de criterios de género como un apoyo importante para esa nueva alternativa. Las investigaciones cada vez más numerosas sobre los comportamientos de hombres y mujeres en la gerencia, han demostrado la supervivencia de procedimientos y prácticas discriminatorias y desventajas basadas en el género, contra las mujeres, aun contra las que ocupan las más altas posiciones gerenciales.

Por otra parte, se han quedado atrapadas dentro de una absoluta ginopia organizacional, que ha devenido en unas posturas conformistas que no han permitido concientizar que el género es una construcción social que se aprende y en tanto tal, puede ser transformada.





Ahora bien, es necesario destacar el nuevo rol gerencial que cumple el género femenino dentro de las organizaciones ha venido tomando un auge positivo en la gerencia hoy día. Así mismo, el estudio se fundamenta a través de una visión neohumano relacionista o también llamada teoría del comportamiento humano, que analiza a las personas y a su comportamiento en forma individual basándose en que la motivación mejora la productividad de la organización.

Esta teoría del comportamiento humano fundamentada que “consiste básicamente en considerar a las relaciones en el ámbito organizacional como el factor relevante para administrar las organizaciones con eficiencia y productividad adecuada” (Mayo, 1940:99). Para la mejor comprensión de los recursos humanos en el ámbito laboral; es importante conocer las causas que originan la conducta humana. El comportamiento es causado, motivado y orientado hacia objetivos de la organización.

Ahora bien, la escuela humano-relacionista se centra en la satisfacción del hombre en la organización, como individuo y como parte de un grupo social, la cual se revierte en un desempeño eficiente y de mayor productividad bajo un ambiente de trabajo solidario. Este postulado le otorga una mayor importancia al hombre y a su conducta, la cual utiliza como punto de partida en la administración. Así mismo, destaca el hecho de poder lograr una mejor productividad del trabajador mediante la satisfacción de sus necesidades psicológicas y de grupo, basándose en estudios de motivación, participación y equipos de trabajo, entre otros aspectos.

En este orden de ideas, la investigación toma su importancia y relevancia puesto que el escenario donde se abordó el estudio es la Oficina Coordinadora de Apoyo Marítimo de la Armada (OCAMAR), en el contexto geográfico del Municipio Vargas, Estado La Guaira, donde a través de la observación directa por la autora pudo apreciar los siguientes síntomas: se evidencia que la mayoría de los altos cargos son gerenciados por personal militar masculino, ello conlleva a un liderazgo rígido y autocrático. Así mismo, se denota en el personal escasa motivación para el desempeño de las funciones asignadas, no existe un compromiso total con la organización, lo que trae consigo una serie de inconvenientes que





retrasan la productividad, se evidencian fallas en los elementos comunicacionales, todo ello se ve enmarcado por la ausencia de un liderazgo renovado con carácter motivacional que incentive y promueva la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores para lograr conformar un equipo de trabajo efectivo.

En tal sentido, al no solventarse esta problemática se tendría como consecuencia que la organización objeto de estudio, funcione de una manera inapropiada e ineficiente, y no se podría contar con un gerente armónico que logre una eficiencia organizacional, y logre generar una institución próspera con un gerente con el perfil profesional adecuado para el desarrollo de sus funciones y cumplimiento de los objetivos de la organización. Ahora bien, cabe señalar que es necesario abordar este estudio a través de la gerencia organizacional promoviendo el empoderamiento femenino mediante un carácter humanista.

Así mismo, es pertinente acotar que las direcciones de esta organización son gerenciadas por personal militar masculino y en la actualidad, se ha logrado romper ese paradigma de género, y con orgullo trazo estas líneas al señalar que la autora de esta investigación es la primera persona no militar que ocupa un alto cargo (dirección) en esta prestigiosa y grandiosa organización que tiene un carácter de servicio desconcentrado fortaleciendo y logrando el empoderamiento femenino.

En tal sentido, en las organizaciones es necesario destacar y comprender el rol que ha venido desarrollando el género femenino logrando alcanzar el éxito gerencial mediante una perspectiva de desarrollo, donde se amerita reconocer la igualdad entre hombres y mujeres puesto que contribuye a reducir la pobreza y genera mayores niveles de capital humano para las generaciones futuras. En la actualidad, líderes empresariales y gobiernos prestan atención a los entornos sociales, económicos y financieros que se obtienen de enfocarse en las mujeres y en la igualdad de género.

Ahora bien, con relación a la importancia del estudio, la gerencia organizacional busca lograr un cambio planificado en las instituciones, conforme a las necesidades, exigencias o demandas de la misma. De esta manera, la atención se puede concretar en las modalidades de acción de determinados grupos, y mejorar las relaciones humanas en los factores





económicos, en relaciones entre grupos, en el desarrollo de los equipos, en el liderazgo, es decir, casi siempre sobre los valores, actitudes, relaciones y clima organizacional. La gerencia organizacional se concreta especialmente sobre el lado humano más que sobre los objetivos, estructuras y técnicas de la organización. En tal sentido, el estudio que se adelanta se justifica desde los siguientes ámbitos:

Desde el punto de vista filosófico enmarca su relevancia por cuanto la gerencia organizacional se apoya en las vivencias, creencias y valores de los grupos sociales, en este caso, gerentes y empleados de la institución objeto de estudio, reconociendo los procesos investigativos sobre las organizaciones. En cuanto al aspecto ontológico se abordó según la función específica ejercida por ella misma en la sociedad. De allí, que se no puede analizar la disciplina gerencial sin un fundamento, por cuanto se desarrolla como una virtud propia de la sociedad que tiene que ver con la organización, se sugiere que la gerencia como área temática en el desarrollo depende exclusivamente del fin que se persigue con ella, y todo depende del tipo de organización, este planteamiento la diversifica en las distintas aplicaciones que de ella se realizan, no puede referirse la misma al plano organizacional con idénticas connotaciones al plano gerencial, por ello se insiste en ver, la necesidad de la organización.

Por otra parte, en lo axiológico en este estudio se realizó una profundización en los valores neohumanos-relacionistas enfocado en los aspectos éticos y al respeto de la dignidad del trabajador. Esta es una de las formas en las cuales se refleja el énfasis en la tarea y en la estructura, para pasar al énfasis en las personas que hacen parte de una organización. Desde el punto de vista teleológico, la investigación es importante ya que el fin último es desarrollar las habilidades y confianzas precisas para adquirir mayor conciencia de los riesgos y oportunidades de la gerencia organizacional desde la perspectiva del empoderamiento femenino con una visión neohumano-relacionista.

En cuanto a lo gnoseológico, es de resaltar que a través de este estudio se generaron conocimientos producto del intercambio de saberes desde la perspectiva de sus miembros generados de la naturaleza de los fenómenos sociales para generar un constructo teórico derivado en la praxis de la gerencia organizacional femenina en el marco de una visión







neohumano-relacionista, que permita generar hallazgos a nuevas teorías vinculando a los diferentes actores sociales (gerentes-empleados) en estos aspectos temáticos como lo es gerencia organizacional, empoderamiento femenino y su aplicación interdisciplinaria para medir las capacidades y decisiones de una organización y personalmente a los seres humanos con racionalidad organizacional.

Desde el punto de vista de referentes teóricos, el estudio tiene su relevancia por cuanto se necesita que los gerentes y empleados en la apropiación de sus saberes lleve a la práctica de manera significativa lo aprendido en la organización. Así mismo, la investigación se constituyó en un valioso de material de referencia y consulta para otros investigadores interesados en la materia.

## Fundamentos teóricos del estudio

### Gerencia Organizacional

La gerencia organizacional es una actividad de gestión que tiene como objetivo el cumplimiento del objetivo de la organización mediante el manejo adecuado de todos los procesos y recursos disponibles. Es una disciplina cuyo principal objetivo es planificar, organizar y ejecutar actividades que logren las aspiraciones preestablecidas de la organización.

La gerencia organizacional “es un concepto lo suficientemente amplio como para abarcar toda una organización. También es una actividad que normalmente la llevan a cabo altos ejecutivos, que tienen un amplio conocimiento e influencia en toda la organización” (David, 2017:11). Esta actividad suele estar guiada por un conjunto de metas que deben alcanzarse para cumplir con la visión a largo plazo de la empresa. Al administrar correctamente todos los recursos disponibles, los administradores pueden orientar a la organización hacia estos objetivos.

### Desarrollo Organizacional desde la Perspectiva Gerencial

El desarrollo organizacional se refiere al esfuerzo constante que realiza la gerencia o los líderes de una organización por mantenerla sana, y de ser posible lograr un crecimiento



sostenible y funcional de la misma a la organización en el tiempo. Dinamiza los procesos, crea un estilo y señala un norte desde la institucionalidad. Por su parte, define el desarrollo organizacional como:

Un esfuerzo: (a) planeado, (b) que cubre a la organización, (c) administrado desde la alta dirección (d) que incrementa la efectividad y la salud de la organización, mediante (e) la intervención deliberada en los procesos de la organización utilizando el conocimiento de las ciencias de la conducta. (Beckhard, 2016:9)

Se hace hincapié en el cambio planeado ya que el desarrollo organizacional implica un diagnóstico sistemático, el desarrollo de un plan de mejoramiento, y la movilización de recursos para alcanzar las metas propuestas. En definitiva, el concepto de desarrollo organizacional está estrechamente relacionado con los conceptos de cambio y de capacidad adaptativa de la organización, cuidando el evitar toda resistencia a ellos. La finalidad de una intervención de desarrollo organizacional es que la organización aprenda como sistema y alcance la excelencia en su hacer diario, a la vez que se promueve el mejoramiento continuo, la efectividad para funcionar y responder al cambio.

### **Empoderamiento femenino**

La utilización del término empoderamiento ha generado grandes debates sin llegarse a alcanzar una definición unánime al respecto. De hecho, el término original en inglés “empowerment” ha sido traducido como habilitación, potenciación y apoderamiento. No obstante, ninguna de estas traducciones logra rescatar plenamente la riqueza del término original, que entre sus rasgos más importantes contiene la palabra power que significa poder. En tal sentido, el término empoderamiento no cuenta con antecedentes claros en español, y ha venido gradualmente incluyéndose dentro del movimiento de mujeres en Latinoamérica, así como en las instancias oficiales que trabajan por el desarrollo como el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).





Algunas feministas como León (1997), plantean varios argumentos a favor del uso del término empoderamiento. El primero tiene su origen en los movimientos sociales que luchan por transformar las condiciones de subordinación y explotación. En segundo lugar, se analiza el sujeto para convertirse en un agente activo de su propio proceso de cambio. Y tercero, su uso tiene el potencial de detonar cambios dentro de la propia cultura y, en particular, en los imaginarios sociales del vínculo mujer y poder. Ahora bien, según plantea: “el nacimiento del concepto empoderamiento está íntimamente vinculado a distintos tipos de movimientos sociales (de derechos civiles, de derechos de las mujeres) que tienen por objeto “cambiar las relaciones y la distribución del poder establecidas” (García, 2017:224).

Por consiguiente, cabe señalar que el origen del término es vinculado a los movimientos de defensa de los derechos civiles de afroamericanos en los EE.UU entre los años 60 y 70, donde se emprendió el término empoderamiento como una herramienta de análisis y movilización. El empoderamiento es sobre el poder y sobre cómo cambiar las relaciones de poder a favor de aquellos que anteriormente han ejercido poco poder en sus vidas. Desde los movimientos feministas, el empoderamiento es visto como el proceso de cambio en el que las mujeres van accediendo al poder a la vez que alcanzan una transformación en las relaciones desiguales entre los géneros.

### **Perspectivas Feministas para Fortalecer el Liderazgo**

La perspectiva feminista es indispensable para liderar de manera efectiva a favor del empoderamiento y adelanto de las mujeres, y de la igualdad entre mujeres y hombres, en un mundo caracterizado por diversas hegemonías de dominación contrarias a la igualdad y la prosperidad cotidiana de las personas. De allí, se plantea que: “Son procesos que se potencian al estar articulados entre sí: la hegemonía patriarcal, el capitalismo neoliberal y el neocolonialismo en el marco de la globalización” (López, 2017:78). Ese mismo mundo se caracteriza, también, por las alternativas para enfrentar dicha hegemonía que propugnan por un nuevo paradigma de democracia y desarrollo solidario e incluyente, y han logrado avances importantes, de manera desigual y parcial, para lograr que sean vigentes los derechos humanos, la justicia, la paz y la libertad.





El feminismo es la tradición histórica libertaria protagonizada, de manera mayoritaria, por mujeres rebeldes, insumisas y transgresoras ante la opresión, que han encontrado en utopías modernas humanistas la razón y el discurso para su propia liberación. Sin embargo, dichas utopías han sido patriarcales, androcéntricas y excluyentes de las mujeres. Por ello, las feministas han hecho la crítica deconstructiva de la modernidad y han develado, desde su condición genérica, incoherencias de la modernidad tales como el patriarcalismo de la democracia con la supremacía de un sujeto, la eliminación de la diferencia, el androcentrismo, la parcialidad, inequidad, e insuficiencia del desarrollo, el monopolio de bienes materiales y simbólicos, de la razón, la verdad, el poder y el progreso, y la destrucción social y de la naturaleza, entre otras.

Ante lo planteado anteriormente, surge la imperiosa necesidad de la investigadora por realizar el presente estudio dirigido a generar un constructo teórico derivado en la praxis de la gerencia organizacional femenina en el marco de una visión neohumano-relacionista. De allí, es necesario enfatizar que el estudio se abordó a nivel gerencial desde la praxeología organizacional, utilizando esta disciplina como herramienta para analizar las acciones de las personas en este caso el gerente a partir de los alcances formales de la descripción de su propia acción. Es por ello, que la praxeología estudia los elementos cada vez que un ser humano desarrolla una acción, busca lograr un cierto fin; trayendo consigo ciertas implicaciones lógicas: el individuo (gerente), entre los medios escasos a su disposición, selecciona alguno o algunos que piensa que le permitieron alcanzar la meta.

### **Materiales y métodos**

El fundamento epistemológico presenta a lo largo de la historia de la humanidad según está basado en la búsqueda del investigador, pues solo es referencial, es decir solo tiene por finalidad exponer lo que ha hecho hasta el momento para esclarecer el fenómeno objeto de la investigación, lo que puede considerarse como una serie de esfuerzos e intentos para comprender el mundo, estrechamente vinculado con la realidad socioeconómica, política, cultural y filosófica en el marco histórico temporal y espacial en el cual se desenvuelve. Dentro



de este contexto el estudio se fundamentó dentro del paradigma post-positivista, el cual es definido: “El cual efectúa un rescate del sujeto y de su importancia. La mente construye la percepción, o el objeto conocido informado o moldeado la materia amorfa que le proporciona los sentidos, por medio de formas propias o categorías como si inyectara sus propias leyes en la materia” (Orozco, 2016:38). Ahora bien, se consideró como soporte metodológico este enfoque post-positivista puesto que efectúa un rescate otorgándole singular importancia al sujeto que se estudia.

Así mismo, el estudio se apoyó en la hermenéutica ya que tiene gran relevancia en los procesos investigativos fundamentalmente de carácter cualitativo. Ello, permite dar cuenta y aclarar ciertas perspectivas acerca de su uso como referente epistémico de un marco teórico y no solamente desde el referente metodológico. Ahora bien, la pertinencia de este método, radica en que privilegia el análisis y la evaluación de los problemas cognoscitivos de tipo científico; es una actividad intelectual que reflexiona la naturaleza de la ciencia, sobre el carácter de sus supuestos. Por su parte, señala que el método hermenéutico “Se plantea como una metodología filosófica para descubrir el significado del ser (entes) o existencia de los seres humanos en una manera diferente a la tradición positivista” (Heidegger, 1970:32). Como epistemología del hecho investigativo, este método contribuye a la generación y construcción de una teoría, entendida como: dar cuenta de la realidad.

En cuanto al escenario se ubicó en el contexto geográfico del Municipio Vargas, Estado La Guaira, donde funciona la Oficina Coordinadora de Apoyo Marítimo de la Armada Ocamar, la cual es un Servicio Autónomo, encargado de ejecutar operaciones de transporte marítimo comercial, servicios portuarios y de agenciamiento naviero, en apoyo a la Fuerza Armada Nacional, Organismos públicos y privados. Así mismo, cabe señalar que se seleccionaron 3 gerentes que laboran en la misma, estableciéndose como criterio una totalidad de 3 informantes clave. Para efecto de este estudio, el instrumento utilizado fue un guión de entrevista, mediante una matriz de información, aplicados a los sujetos informantes clave. Por otra parte, se incorporaron en el guion de entrevista, los códigos ampliados (referidos o





no a citas o el objeto indagado), que expresen una intuición del momento, pero serán muy útiles para la estructuración o la teorización posterior.

### **Análisis y resultados**

El análisis de los datos y el desarrollo de una teoría cónsona y coherente con ellos son parte esencial de toda investigación cualitativa. Aquí, la investigadora no se precipitó en aplicar teorías externas en la interpretación de sus datos; más que otros investigadores, preparados para aceptar la posible unicidad del ambiente, grupo u organización estudiados. Sin embargo, conociendo los resultados de investigaciones y teorías paralelas que le permitirán ayudar en la interpretación y comprensión de la suya; por eso, se compararon los hallazgos con los de otros investigadores para corroborarlos o contrastarlos con los mismos.

El desarrollo de una teoría basada con firmeza en los datos, y que emerja de ellos, no es fruto del azar; se logra mediante una descripción sistemática de las características que tienen las categorías de los fenómenos en juego, de la codificación y de la formación de categorías conceptuales, del descubrimiento y de la validación de asociaciones entre los fenómenos, de la comparación de construcciones lógicas y postulados que emergen de los fenómenos de un ambiente con otros de ambientes o situaciones similares. Ahora bien, considerando lo anteriormente descrito para el análisis de la información capturada, se trabajó con el programa Atlas. Ti, versión 4.2.61. El mismo, se procesó de la siguiente manera:

La categorización se realizó partiendo de la necesidad de clasificar el contenido del registro-muestra en varios aspectos significativos al propósito de la investigación, así como a los objetivos de la misma. Otro proceso que se utilizó para el análisis de la información es la contrastación, el propósito de esta técnica es lograr una imagen representativa de los hechos. En esta investigación se busca esa imagen, construyendo la propia teoría, siempre orientada a la observación y a las entrevistas respectivas. Por otro lado, se utilizó la triangulación, ésta consiste en reunir variedades de datos desde puntos de vistas distintos y realizar comparaciones múltiples de un fenómeno, de un grupo y en varios momentos, utilizando diversas perspectivas y múltiples procedimientos. Los datos cualitativos por su misma esencia están abocados a problemas de consistencias, es necesario compensar la





debilidad de datos inherentes a la metodología con una convergencia y/o complementariedad de diferentes procedimientos, lo cual ofrece la ventaja de revelar distintos aspectos de la realidad empírica. La triangulación permitió aumentar la validez de la información recolectada.

Ahora bien, luego de implementado todas estas técnicas dio lugar a la visión holográfica, que es una representación de imágenes que permite recrear el fenómeno o problema estudiado. De acuerdo “La holografía registra las fases, revela la realidad del objeto investigado, percibiéndose a través de la lógica de la perspectiva”, con (Tamayo, 2009:312). Ahora bien, concibiendo esta aclaratoria de lo que se concibe como visión holográfica de la realidad estudiada, se podría establecer que la visión holográfica permite visualizar un conjunto de realidades sobre las conjeturas teóricas de la gerencia organizacional en el género femenino, la concepción de la praxis neohumano-relacionista para confeccionar un constructo teórico desde una visión neohumano-relacionista de la gerencia organizacional femenina.

En la construcción de la visión holográfica de esta investigación, se codificaron las unidades de información las cuales se clasificaron en tres (03) categorías preliminares identificadas de la siguiente manera: gerencia organizacional, empoderamiento femenino y visión neohumana-relacionista. Posteriormente las unidades de información de cada categoría se relacionan en forma de mapa conceptual para representar de manera gráfica las categorías que emergieron de la investigación y el conjunto de sus múltiples relaciones. A continuación, se visualizan dos representaciones de la visión holográfica de la realidad estudiada en la siguiente figura:





**Figura 1. Diagramación hologramática**

Fuente: Agrinzones, (2022).

### Conjeturas teóricas de la gerencia organizacional en el género femenino

La teoría de la congruencia de rol plantea que hay expectativas compartidas sobre la conducta de las personas, las define como: “roles de género que contienen normas descriptivas y consensuadas con relación al comportamiento de hombres y mujeres, y normas prescriptivas de comportamientos deseables acordes a cada género” (Selvarajan, 2018:56). De allí, que los roles de género se basan en las distintas posiciones que ocupan hombres y mujeres en la división del trabajo reflejando atributos personales o disposiciones internas según sus valores y comportamientos.

### Liderazgo femenino en las organizaciones

Se podría definir el liderazgo como la capacidad que afronta una persona dentro de una organización o grupo, de transmitir valores que contribuyan a que un equipo se sienta





motivado a alcanzar determinadas metas. De allí, plantea que: “Los roles estereotípicos de género, durante décadas (por no decir siglos), han apresado a hombres y mujeres en espacios y funciones sociales muy diferentes, siendo estas profundamente restrictivas sobre las libertades individuales femeninas” (Gamarra, 2017:78).

En tal sentido, cabe señalar que con la llegada del voto femenino durante los primeros años del siglo XX en el mundo Occidental, el proceso de emancipación de las mujeres se dinamizó drásticamente, por lo que hoy día es casi imposible pensar en la falta de una representación femenina en la esfera tanto pública como privada. Históricamente, las tareas que eran desarrolladas exclusivamente por hombres para dirigir una organización, se puede decir que hoy día están siendo disputadas por el género femenino las cuales han demostrado estar capacitadas para tal fin.

### **Concepción de la praxis neohumano-relacionista**

La escuela humano-relacionista es una corriente organizacional que surgió como respuesta a las fuertes tendencias de la administración científica de la década de 1930 que, debido a un uso abusivo de métodos mecánicos y rigurosos, no contaban con el hecho más importante: los trabajadores son humanos y, por lo tanto, no se puede entender el trabajo deshumanizándolo. De allí, que múltiples investigaciones sobre la productividad laboral se habían basado en concebir al trabajador como una máquina, un simple engranaje de la fábrica cuyas emociones y deseos no debían ser tenidas en cuenta porque simplemente no hacía falta. El problema era que sí era importante el aspecto motivacional y social de los trabajadores, hecho que se evidenció en huelgas y sabotajes, surgieron sindicatos y se llevaron a cabo todo tipo de acciones a favor de los derechos de los trabajadores.

### **Discusión y Conclusiones**

En el acontecer científico, se ha evidenciado la dinamización de refundaciones conceptuales transdisciplinarias mediante la integración recursiva de múltiples saberes, rehilando pensamientos de manera profunda y argumental que permitan enfrentar e interpelar las consideraciones implicadas en las realidades, transparentando sus complejidades en un





mundo de incertidumbres e indeterminaciones. De allí, el abordaje apremiante de la gerencia organizacional, empoderamiento femenino y la visión neohumana-relacionista mediante componentes de orden empírico, epistemológicos y praxiológicos.

A la lumbre de estas implicaciones, la perspectiva indagativa asumió la comprensión e interpretación de la concepción imbricada en los informantes clave que a través de sus aportes permitió develar las conjeturas teóricas de la gerencia organizacional en el género femenino y comprender la concepción de la praxis neohumano-relacionista para lograr confeccionar un constructo teórico desde una visión neohumano-relacionista de la gerencia organizacional femenina. Se ensambla, entonces, la descripción de las visiones prospectivas de la investigadora.

Conviene destacar, que en cuanto al análisis del género en el estudio de las organizaciones, sin duda alguna, puede enriquecerse con diferentes marcos conceptuales; sus límites se definen por las fronteras marcadas por los aspectos económicos, legales y políticos en el sentido más amplio, así como por aspectos que se entrecruzan como raza, etnia o clase. Es así como los estudios de género se convierten en herramienta útiles para comprender las relaciones entre hombres y mujeres en las organizaciones. La metodología propia de otros campos de las ciencias sociales comienza a surgir en mayor número y a ser considerados importantes porque explican la articulación de las subjetividades en los espacios laborales y de toma de decisiones.

Así mismo, estudios organizacionales y otros campos en ciencias sociales ha surgido un interés por recuperar el enfoque de género, es decir, acercarse al género en las organizaciones y a las organizaciones con perspectiva de género. Desde la administración se plantean cuestiones que giran alrededor del papel de la estructura formal de una organización como reproductor de inequidades laborales permeadas por la concepción del quehacer de varones y mujeres en el trabajo.

En este orden de ideas, el empoderamiento femenino a través de un liderazgo gerencial efectivo se hace cada vez más importante en la implementación de estrategias de talento humano en las organizaciones, el estilo gerencial femenino se ajusta a las expectativas de





esta nueva era en donde surgen nuevas disciplinas y transdisciplinas, en las que las habilidades y cualidades femeninas altamente destacadas como la comunicación, empatía y capacidad de integración resultan ser factores de éxito. Se ha demostrado que las mujeres como gerentes tienen un interés en proteger y humanizar a los trabajadores dentro de las organizaciones.

Finalmente, cabe señalar que la visión neohumano-relacionista presenta una mayor sofisticación en las técnicas de control utilizadas para las relaciones humanas en las organizaciones centradas en aumentar la productividad de los trabajadores como base para incrementar la eficiencia, donde se defiende la imposición de objetivos como incentivo a la motivación y demanda una mayor participación de los trabajadores con una serie de factores motivacionales que le permitirían ser más productivos y efectivos dentro de la organización.

### Referencias bibliográficas

- Beckhard, L. (2016), Desarrollo Organizacional. Barcelona-España: Ediciones Piados.
- Daft, R., Skivington, K. y Sharfman, M. (1997), El Talento Humano en las Organizaciones. JHL Editorial Express, C.A.
- David, P. (2017) La Gerencia Estratégica. Bogotá. Fondo Editorial Legis, SA.
- Gamarra, A. (2017) Cómo fomentar el liderazgo femenino dentro de las empresas. Editorial Continental.
- García, R. (2017) Aporte Teórico sobre estrategias motivacionales dirigidas a optimizar el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Central de Maracay. Trabajo de Grado no Publicado.
- Heidegger, M. (1970) El Giro de la Hermenéutica Fenomenológica. Editorial Ariel, Barcelona.
- Jaramillo, N. (2017) Empoderamiento Femenino. Editorial Contacto.
- León, M. (1997) Poder y Empoderamiento de la Mujer. Tercer Mundo Editores; 1. ed edición.
- López, C. (2017) Enfoque Feminista. Editorial Prada.
- Mayo, E. (1940) Teoría de Neohumano-Relacionista. Ediciones Autor





Orozco, E. (2016) Paradigma Sociocrítico. Editorial Prentice Hall.

Selvarajan, T. (2018), Relationship between gender and work related attitudes: a study of temporary agency employees. Journal of Business Research, Estados Unidos

Tamayo y Tamayo, M. (2009) Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y Metodología. Editorial Piados. México

### **Semblanza de la Investigadora**

#### **Yamileth Agrinzones**

C.I. N°13.571.786

TSU en Administración mención Mercadotecnia ISUM

Licenciada en Administración mención Recursos Humanos UNESR

Magíster en Gerencia Logística UNEFA

Actualmente Doctorante en Ciencias Gerenciales UNEFA

Correo: [yagrinzones@gmail.com](mailto:yagrinzones@gmail.com)

Tlf: 0424-15249999

