



Unellez

24303

BA2021000018



ÁREA CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

LA MAYÉUTICA DESDE LA VISIÓN DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN GERENCIAL: UN APOORTE TEÓRICO

Cadenas Arciniegas, Adriana Luismar

Doctora en Ciencias Gerenciales (cadenas.adrianaluz@gmail.com)

Araque Martínez, Militza Alejandra

Doctora en Ciencias Gerenciales (miliaraque86@gmail.com)

Resumen

El ensayo tiene como fin propiciar los fundamentos ontoepistémico y axiológico para la delineación del aporte teórico en la organización con gerencia a puertas abiertas mediante la mayéutica desde la visión de género. El estudio está soportado teóricamente mediante los constructos principales, como son: la mayéutica y visión de género en la organización. Metodológicamente, se apoyó a través del enfoque fenomenológico, fundamentado en la investigación cualitativa con ayuda del enfoque postpositivista. En atención a la forma de abordar el tema planteado y los propósitos planteados, el presente estudio está enmarcado dentro de los parámetros del método etnográfico. El escenario lo constituyó la Oficina Coordinadora de Apoyo Marítimo de la Armada y los informantes clave fueron 3 gerentes. Tomando en cuenta los propósitos propuestos, se considera pertinente el empleo de las técnicas: entrevista en profundidad a los informantes clave, que fue desarrollada con un guión de entrevista e interrogantes, relacionados con los propósitos planteados. Luego de haber realizado un recorrido teórico desde distintos puntos de vista, es necesario destacar que se logró establecer un aporte teórico ontoepistémico y axiológico de gerencia a puertas abiertas desde el ámbito de la mayéutica en la organización gerencial desde la perspectiva del enfoque de género. De allí, que desde la gerencia a través del enfoque de género en el ámbito laboral, se puede concebir como una herramienta de gestión que señala la ruta de navegación que conduce a la equidad de género en esta área, la que se expresa en los cuatro ejes asociados al trabajo equitativo, a saber: promoción de los derechos en el trabajo, impulso a las oportunidades de empleo, mejoramiento de la protección social y fortalecimiento del diálogo social.

Palabras Clave: Mayéutica, visión de género, organización gerencial, aporte teórico.



MAYEUTIC FROM THE VIEW OF GENDER IN THE MANAGEMENT ORGANIZATION: A THEORETICAL CONTRIBUTION

Abstract

The purpose of the essay is to promote the ontoepistemic and axiological foundations for the delineation of the theoretical contribution in the organization with open-door management through maieutics from the gender perspective. The study is theoretically supported by the main constructs, such as: maieutics and gender vision in the organization. Methodologically, it was supported through the phenomenological approach, based on qualitative research with the help of the postpositivist approach. In attention to the way of approaching the raised topic and the proposed purposes, the present study is framed within the parameters of the ethnographic method. The scenario was set up by the Navy Maritime Support Coordination Office and the key informants were 3 managers. Taking into account the proposed purposes, the use of the techniques is considered pertinent: in-depth interview with key informants, which was developed with an interview script and questions related to the proposed purposes. After having carried out a theoretical journey from different points of view, it is necessary to highlight that it was possible to establish an ontoepistemic and axiological theoretical contribution of open-door management from the field of maieutics in the managerial organization from the perspective of the gender approach. Hence, from management through the gender approach in the workplace, it can be conceived as a management tool that indicates the navigation route that leads to gender equality in this area, which is expressed in the four axes associated with equitable work, namely: promotion of rights at work, promotion of employment opportunities, improvement of social protection and strengthening of social dialogue.

Keywords: Maieutics, gender vision, managerial organization, theoretical contribution.

Introducción

La mayéutica significa “parto, hacer parir la verdad desde el interior de cada ser humano” (Valtieri, 2017:76). La técnica consiste en preguntar al interlocutor acerca de algo (un problema, por ejemplo) y luego se debate la respuesta dada. El cuestionamiento de las ideas, lleva al interlocutor a un nuevo concepto o perspectiva, desarrollado a partir del anterior. La finalidad es dar con la verdad oculta en la mente inconsciente de cada ser humano. La mayéutica es un método que se aplica con mucha asertividad y respeto, para evitar que el interlocutor pueda



sentirse cuestionado en lo personal y perciba cierta ironía en el dialogo, el cuestionamiento es de las ideas y no de la persona que las tiene.

A pesar que la mayéutica tiene su origen en la prehistoria, constituye un sistema que contiene estructuras, conceptos, procesos y herramientas de trabajo de manera voluntaria, activa e interpersonal de aprendizaje-entrenamiento individualizado que tiene como finalidad el desarrollo de nuevas y mejores competencias, sobre todo en el ámbito de las habilidades y las conductas, en el terreno laboral de la gestión organizacional. Al repasar los orígenes de la mayéutica, por su carácter dialectico, se le asocia inevitablemente a la filosofía. Algunas veces la mayéutica es considerada como una especie de liderazgo, ya que tiene la particularidad de seleccionar el recurso humano o formar un talento humano en desarrollo. Cabe señalar, que:

La mayéutica desde el punto de vista gerencial es una herramienta que se puede utilizar para ayudar al talento humano a mejorar sus destrezas y habilidades profesionales a través de nuevos conceptos, nuevos sistemas integrales, técnicas y herramientas de gestión bien sea a través de una metodología de planificación continua en el tiempo inmediato, en estrategias y tácticas que apuntan siempre hacia una mayor visión institucional. (Rondón, 2016:132)

En función de ello al considerar las organizaciones e instituciones del ámbito público o privado como sistemas sociales en donde está inserto el individuo y sus relaciones con grupos de trabajo, se torna relevante el papel que ejerce el liderazgo gerencial de género en la coordinación de actividades y en la dirección del capital humano hacia la consecución de las metas organizacionales. En este sentido, la tendencia mundial en los mercados laborales se define de acuerdo a lo analizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde una perspectiva del género, por la feminización de la fuerza laboral, constituyendo un fenómeno relevante para las últimas décadas, evidenciándose actualmente; que en distintos países el nivel de participación de la mujer integrada al campo laboral han venido incrementándose, sobre sus años activos, empleos técnicos y profesionales ocupados por ellas, logrando un mayor equilibrio sobre la población económicamente activa y una mejor calidad de vida.



Ahora bien, bajo una perspectiva laboral se considera teóricamente que la inclusión femenina en cargos gerenciales de instituciones públicas, contribuye a minimizar la visión cultural de la mujer como gerente, su efectividad y eficiencia para conducir o administrar los procesos gerenciales tal como lo realizan los hombres; considerando además, la existencia de estas dificultades afrontadas por ellas para acceder a cargos de dirección, relacionadas con asociaciones conscientes e inconscientes, ampliamente compartidas, que predominantemente relacionan rasgos y conductas estereotípicamente masculinas con roles de liderazgo.

Atendiendo a lo anterior, enfatiza que los niveles gerenciales de las empresas tanto públicas y privadas, así como otros espacios sociales en los que se adoptan decisiones estratégicas, han sido tradicionalmente masculinos; diversos factores económicos, sociales y culturales; entre ellos el grado de formación alcanzado por la población femenina, su marcada presencia en el mercado de trabajo, la posibilidad de planificar la maternidad y el impacto de los movimientos feministas de las últimas décadas, han contribuido para que la cultura gerencial comience a modificarse; no obstante puede afirmarse que la gerencia exhibe también un marcado carácter masculino.

En este sentido, es de relevancia desarrollar políticas y programas de igualdad de género con el propósito de promover la representación y participación igualitaria de ambos sexos en organismos representativos así como en los procesos de toma de decisiones; asegurando cambios positivos hacia una mayor igualdad de género en las oportunidades de empleo para los trabajadores. Desde esta perspectiva, en relación con el avance de la ciencia y la tecnología se hace necesario la presencia de la mujer en cargos de igual relevancia que los hombres en las empresas públicas; por ser consideradas seres humanos con tantas habilidades y destrezas para desempeñarse de manera exitosa en cualquier nivel de tipo gerencial; no obstante, en la práctica se confirma que el acceso a los niveles de toma de decisiones ha sido difícil y lento para la mujer; donde destaca que ya no es explicable ni por el grado de formación profesional alcanzado por ellas ni por su participación en la actividad productiva en general.

Asimismo, se observan como existen dificultades en las mujeres para escalar estas posiciones; dentro de las cuales se reflejaron las siguientes: Estar casada y



tener hijos (as) es una limitante para alcanzar puestos gerenciales, además de la exigencia en tiempo de dedicación al trabajo, frecuentes compromisos los fines de semana, no existen políticas en estas instituciones donde trabajaban mujeres, que ayuden al equilibrio entre la maternidad y el ejercicio profesional (horarios flexibles, sala cuna, guarderías, entre otros.). En la mayoría de ellas, se sigue teniendo como referente que la maternidad es un asunto que cada una de las trabajadoras deberá resolver, al mismo tiempo que se valora positivamente el hecho de no ser usada como justificación para ausencias o retardos en el desempeño laboral con mayor significancia en la gerencia de instituciones públicas.

La situación antes planteada, se ve complementada al observar como en el país en los últimos años las mujeres han asumido importantes posiciones gerenciales en el sector de telecomunicaciones, un área tradicionalmente masculina, mientras que otras además de ocupar cargos destacados han podido dirigir la Cámara de Servicio de Telecomunicaciones (Casetel), sin olvidar que la empresa líder del mercado la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV), fue presidida exitosamente por mujeres en dos ocasiones. En la política, por su parte, el balance es positivo; pues han estado al frente de importantes instituciones como la Asamblea Nacional, el Consejo Nacional Electoral, la Fiscalía General de la República, el Tribunal Supremo de Justicia, Procuraduría General de la República; en ministerios, como el de Salud y Ambiente, además de la presencia femenina en varias Alcaldías y como Diputadas.

En este contexto se considera que, la integración de perspectiva de género representa una importante evolución, debido a que en la actualidad ha quedado establecida como estrategia aceptada internacionalmente para promover la igualdad de género. En declaración subsiguiente de la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas en el año (2000), la comunidad internacional, mediante la Comisión Económica para América Latina y Caribe (CEPAL); renovó su compromiso con el propósito de combatir la discriminación contra las mujeres y promover la igualdad de género. Desde luego, que dicho trabajo realizado es crucial en el marco del constante esfuerzo mundial cuyo propósito se enfoca en combatir la pobreza, hambre, enfermedad y analfabetismo.



Ahora bien, con respecto a la importancia del ensayo desde el punto de vista teleológico, se apoya en una doctrina que se caracteriza por examinar por todos los medios si el pensamiento del sujeto de parir algo fantástico, falso, verdadero o genuino y verdadero, en el inicio de un diálogo las personas que reconocen su ignorancia van haciendo un progreso admirable pero no solo se valen de una guía o de un maestro sino son ellos que por sí mismo encontraron muchas cosas que ya poseían. Por lo cual a través de la investigación se llegaría a un resultado, a un poder congénito en el que debe liberarse de los prejuicios y de los errores a fin de que pueda dar a luz su producto genuino. De ahí, que la mayéutica exige el ejercicio de la razón propia, desecha lo meramente opinable y lleva a una búsqueda rigurosa en el que el sujeto saca a la luz la verdad, que se produce naturalmente en el seno de la razón humana.

Así mismo, la investigación alcanza su importancia desde el punto de vista teórico, por cuanto, maneja constructos relacionados con la mayéutica y la visión de género, que se ha venido incrementando progresivamente en los puestos más altos de la vida académica, política y profesional del momento, y han confiado en que pueden ser tan eficientes como los hombres aun cuando tienen que hacer frente a difíciles obstáculos para alcanzar su ambición de vivir una vida digna en la cual se integren perfectamente su rol profesional, papel de madre, esposa y ciudadana; pues ha perdido el temor, desarrollando su nivel de competencia, confianza, adquiriendo seguridad en ella misma, sobre lo que es capaz, sabiendo aprovechar las oportunidades del presente para desempeñar cargos gerenciales; circunstancias que no pueden ser desperdiciadas, demostrando su capacidades con el logro de resultado óptimos.

Así mismo, el estudio desde el punto de vista hologramático se enfoca en la acción de promover una capacidad perceptiva, mente, conciencia, o capacidad de captar, registrar y reunir la información que está presente, produciéndose o por producirse, pero que aún no es visible sino mediante una traducción o interpretación apoyada en la mayéutica y la visión de género.

En el orden social institucional, la investigación se enfocó a través de la visión de género bajo la mayéutica en la Oficina Coordinadora de Apoyo Marítimo de la Armada Ocamar, se empleó la mayéutica que como ya se dijo es el arte de ayudar a



dar a luz, comparado con el oficio de una partera, que presencia el alumbramiento no de los cuerpos sino de las almas. El papel que desempeña la mayéutica es descubrir poco a poco la verdad, como si ellos mismos la sacasen de su interior, es decir como si diesen a luz la verdad. Todo ello, enmarcado hacia la igualdad entre los sexos en el campo laboral, la cual será abordada en todos los casos dentro de los marcos sociales, políticos, económicos y culturales específicos. Cabe señalar, la importancia de brindar un aporte teórico desde la visión de género a las organizaciones e instituciones públicas y privadas con la finalidad de promover la sustentabilidad y la apropiación de los esfuerzos para la integración de las consideraciones de género, los resultados de ésta investigación le proporcionan a las organizaciones un modelo gerencial de acuerdo con la nueva figura de participación.

Aunado a lo planteado, en el contexto filosófico la investigación se encuentra representada epistemológicamente por el enfoque fenomenológico con apoyo del humanístico; el cual se orienta al abordaje de la realidad, partiendo del marco de referencia interno del individuo. Precisamente, busca la comprensión y mostración de la esencia constitutiva de dicho campo; vale decir, la comprensión del mundo vital del hombre mediante una interpretación totalitaria de las situaciones cotidianas vista desde ese marco de referencia interno. Considerando además el método etnográfico; imprescindible cuando se trata de contribuir en la comprensión de sectores o grupos poblacionales con características similares.

En el contexto científico, la investigación se convierte en referente teórico para futuras investigaciones sobre esta materia y base para que se generen nuevas ideas, mecanismos de motivación, oportunidades y participación, con la finalidad de contribuir así a la transformación, efectividad gerencial y la igualdad laboral de las mujeres y los hombres dentro de las organizaciones públicas. En tal sentido, surge la inquietud de las investigadoras por abordar el presente ensayo dirigido a propiciar los fundamentos ontoepistémico y axiológico para la delineación del aporte teórico en la organización con gerencia a puertas abiertas mediante la mayéutica desde la visión de género.



Referentes teóricos

Tabla Nº 1. Antecedentes del Estudio

Autor (año), universidad y título	Resumen	Vínculo con mi trabajo
Sotillo (2016), en la Universidad de Carabobo: Construcción Socio-Crítica de una Mayéutica Socrática como Herramienta para la Resolución de los Conflictos Gerenciales	El trabajo se inició con el diagnóstico de la situación actual de la Institución Universitaria, donde hubo una interpretación textual o hermenéutica, la cual descansó exclusivamente en el investigador. Se procedió a un segundo momento denominado diálogo entre sujetos, representado por la entrevista personal entre los informantes clave y el investigador, lo que representó una relación de igualdad y de carácter sintónico, en el quehacer investigativo.	A través de este estudio, permitió comprender aún más la mayéutica, que según la investigación es una técnica de construcción de conceptos, cuyo método fue difundido y creado por Sócrates el cual ayuda a crear ideas, a concretar el trabajo de concepción de ideas con el alumbramiento del conocimiento, cuya meta es la verdad fundada en la razón. De allí, que este estudio se convirtió en un material de consulta y referencia para la investigadora para soportar y fundamentar teóricamente el estudio.
Peñuela (2016), en la Universidad Nacional Abierta, realizó un estudio titulado: La mayéutica como estrategia en el proceso de asesoría académica	La intención de este estudio es generar un corpus teórico acerca de la mayéutica como estrategia en el proceso de asesoría académica en la Universidad Nacional Abierta, Centro Local Zulia. Se realiza un esbozo del método socrático, se señalan los motivos y la forma de aplicación dentro de la asesoría académica, y se exponen los resultados obtenidos con el uso de esta herramienta: progresiva asimilación del método por parte de los estudiantes, evidencia de su efectividad en la calidad de los trabajos presentados y en la	A pesar de tratarse de un tema educativo, permitió a la investigadora apropiarse de los saberes implícitos que ofrece la mayéutica, y los distintos métodos de aplicación como técnica ya que fue utilizada como método para la asesoría académica de las asignaturas del área de lingüística y literatura, y permitió avanzar en la solución de la situación problemática enunciada al comienzo de este trabajo. En tal sentido, se evidencia la relevancia que tiene con el estudio al constituirse en un valioso material de consulta y referencia.



Autor (año), universidad y título	Resumen	Vínculo con mi trabajo
	capacidad para construir y expresar sus propias ideas.	
Fuente: Cadenas y Araque (2023)		

Tabla Nº 2. Descripción de los Constructos Teóricos

Constructo Teórico	Postura de Autores	Vínculo
La Mayéutica	Es un arte de saber preguntar, para que la persona a la que se le pregunta pueda contestar adecuadamente, es decir, que obtenga de su interior la respuesta correcta: la verdad. Es un ejercicio recreativo, que una vez que supera la dificultad del “alumbramiento” produce deleite y alegría. (Codeccido, 2011:33).	Este método innovador, denominado mayéutica por Sócrates, comprendiendo que todo método, es el conjunto de pasos a seguir para alcanzar un fin determinado. Cabe señalar que ésta técnica ha sido muy utilizada para dilucidar temas importantes del mundo griego antiguo, en dónde existía un amplio desconocimiento acerca de la realidad de las cosas y su relación con el pensamiento humano. La gerencia al emplear la mayéutica puede de forma correlativa y muy ordenada, de conducir al individuo hacia una respuesta, para que pudiera reflexionar con sus propias ideas que yacían en su interior.
Perspectivas del Enfoque de Género	“En la década de los 60 cuando se incluye en un marco más amplio sobre la búsqueda de liberación por parte de diversos grupos; que para los países subdesarrollados se trataría de la liberación en la tutela colonial, hacia los jóvenes respecto a las diferentes inhibiciones sociales, para las minorías de la opresión en la cultura etnocentrista y finalmente	Ciertamente, con ello se pretende oponer estas dos posiciones de manera esquemática, lo que resulta en un ejercicio poco provechoso, ya que los puntos por los cuales se diferencian no son simétricamente comparables. Por ejemplo, el feminismo de la igualdad hace especial hincapié en la obtención de derechos civiles y políticos iguales a los de los varones. El feminismo de la





Constructo Teórico	Postura de Autores	Vínculo
	<p>en el caso de las mujeres, la liberación de un poder sexista” (Quesada, 2016:18). “Destaca que los estudios de la Mujer surgen como rama académica del movimiento feminista en la década del 60” (Hurtado, 2017:66),</p>	<p>diferencia realiza una crítica importante, al plantear que al luchar por la igualdad hay también que revisar y tener una postura crítica frente a aquello que se quiere alcanzar.</p>
<p>Contexto Teórico de los Criterios de Género en la Gerencia Estratégica</p>	<p>Además en su artículo “Las mujeres y el enfoque de género en las teorías y disciplinas de la gerencia”, considera que los criterios de género en la Gerencia, aparecen como parte de un proceso de aportes que se han dado progresivamente desde diferentes prácticas y vertientes conceptuales, en un contexto particular dominado por la tradición teórica del pensamiento administrativista, en el cual las tendencias y escuelas dominantes, no se vinculan, al menos explícitamente, con el interés por las diferencias de género, tal como lo demuestran, aun cuando sea muy sintéticamente, los rasgos de ese marco teórico y las características del momento histórico. (Rentería, 2016:76)</p>	<p>A partir de entender la categoría de género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales y a la perspectiva de género como el marco conceptual, como el instrumento de análisis de las mismas es indudable que su incorporación es esencial, en primer término, para asegurar la pertinencia del diseño y la gestión de todas las políticas sociales. Ahora bien, las relaciones sociales se juegan en los espacios públicos y privados. Estos espacios están permeados por factores de poder político, económico que estructuran, definen un orden y unas relaciones sociales de género. De manera similar se estructuran otras relaciones sociales, de raza y de clase social, que interactúan con las relaciones de género, incrementando las desigualdades.</p>

Fuente: Cadenas y Araque (2023)





Materiales y métodos

El estudio se apoyó a través del enfoque fenomenológico, quien refiere que:

El conocimiento es el resultado de la vivencia, y participación en el objeto de estudio, ya el observador no es un ente pasivo, dedicado a la simple medición y recolección de datos, ahora es parte del objeto de estudio y la vivencia de éste es parte del proceso de comprensión del fenómeno” (Husserl, 2002:51).

De ahí que, bajo este enfoque las investigadoras no se limitaron al estudio de casos, aunque parte de ellos, sino que su meta consiste en alcanzar los principios generales mediante la intuición de la esencia. Las posturas teóricas y el principio del enfoque fenomenológico sirvieron de guía para las investigadoras a la hora de abordar planteamientos, asumiendo el hecho de la realidad estudiada. De modo, que la fenomenología se preocupa por abstraer lo esencial del evento a fin de propiciar la aprehensión de esa esencialidad, logrando describir sus características y efectos con criterios intelectivos, la que convierte la experiencia al conocer en algo suficientemente intencional. Es por ello, que el propósito de este enfoque es la interpretación de la realidad eminentemente racional determinada estos por el apriorismo intelectual.

En cuanto al paradigma de investigación, la investigación está fundamentada en la investigación cualitativa, la cual se preocupa por la construcción del conocimiento sobre la realidad social y cultural desde el punto de vista de quienes la producen y la viven. Metodológicamente, tal postura implica asumir un carácter dialógico en las creencias, las mentalidades, los mitos, los prejuicios y los sentimientos los cuales son aceptados como elementos de análisis para producir conocimientos sobre la realidad humana. En este sentido, al tratar sobre el particular señala:

La investigación cualitativa es una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos. (Sandín, 2010:99).



Como se aprecia, este tipo de investigación permitió el abordaje de manera científica de los problemas que aquejan a las distintas organizaciones y su entorno. Por otro lado, el estudio se apoyó en el postpositivismo, quien señala que:

La orientación postpositivista efectúa un rescate del sujeto y de su importancia, la mente construye la percepción o el objeto conocido, informando o moldeando la materia amorfa que le proporciona los sentidos, por medio de formas propias o categorías, como si inyectara en sus propias leyes a la materia... Estas formas, es decir, lo que se percibe y su significado dependerá de nuestra formación previa de las expectativas teóricas actuales, de nuestros valores, actitudes, creencias, necesidades, intereses, miedos, ideales, así la observación no sería pura e inmaculada, sino que implicaría una inserción de lo observado en el marco referencial a fondo que es el que le daría el sentido que tiene para nosotros. (Martínez, 2009:21)

Ahora bien, interpretando la cita de este autor, se deriva que, este paradigma toma en cuenta al sujeto en este caso los informantes clave o actores de esta investigación. Así mismo, es pertinente señalar que el post-positivismo es crítico realista, lo que significa que la realidad existe pero no puede ser completamente aprehendida y los hechos que ocurren pueden ser explicados, ya que son manejados por leyes naturales que los humanos solo pueden percibir de manera incompleta. En atención a la forma de abordar el tema planteado y los propósitos planteados, el presente estudio está enmarcado dentro de los parámetros del método etnográfico que según, señalan que:

Es un tipo de investigación en donde se exige, que el investigador forme parte o esté insertado en la comunidad, grupo o institución, estudiada, con el objeto de poder observar, mediante una pauta previamente elaborada, su cultura, hechos y vivencias. (Duarte y Otros, 2013:75)

Lo que quiere decir, que se relaciona con situaciones reales en el ambiente de trabajo donde los sujetos de investigación en este caso fueron 3 gerentes y el escenario lo constituyó la Oficina Coordinadora de Apoyo Marítimo de la Armada, Ocamar, intentando describir sistemáticamente las características de dimensiones y fenómenos emergentes, generando, reafirmando categóricamente concepciones, descubriendo y validando asociaciones entre hechos o fenómenos particulares, comparando y postulando generalizaciones desde la situación estudiada en un área



concreta. En virtud de ello, se puede decir que el método apunta hacia el estudio exhaustivo de hechos y fenómenos que ocurren de un grupo específico y donde los conceptos de las realidades que se estudian adquieren significados especiales de la cultura a la que pertenecen.

En este sentido, la finalidad de los estudios etnográficos es crear una imagen realista y fiel del grupo estudiado, pero su intención y mira más lejana es contribuir en la comprensión de sectores o grupos poblacionales más amplios que tienen características similares. En tal sentido, tomando en cuenta los propósitos propuestos para el desarrollo de la investigación, se considera pertinente el empleo de las técnicas: entrevista en profundidad a los informantes clave, que fue desarrollada con un guion de entrevista e interrogantes, relacionados con los propósitos planteados.

Análisis y resultados

El análisis y resultado, representa el encuentro de las investigadoras con la realidad estudiada desde la perspectiva de los constructos teóricos abordados y de los datos aportados en el guión de entrevista como instrumento utilizado. Da respuesta al sistema de propósitos de la investigación, como paso previo para propiciar los fundamentos ontoepistémico y axiológico para la delineación del aporte teórico en la organización con gerencia a puertas abiertas mediante la mayéutica desde la visión de género. A continuación, se presenta de manera detallada la información proporcionada por los informantes claves a través del instrumento diseñado con la finalidad de obtener información relevante.

Todo lo obtenido a través del mencionado instrumento fue analizado y sometido a un proceso de categorización, estructuración, triangulación y teorización. Es decir, los datos obtenidos por las investigadoras son resumidos en función de los constructos teóricos, a su vez con los aportes teóricos y el análisis interpretativo de la autora, a la luz de los conceptos y posturas onto-epistemológicos. Una vez realizada la categorización, se siguió el procedimiento de estructurar la información, que de acuerdo con Martínez (ob.cit), es la construcción de redes semánticas considerando las categorías formadas que proyectan un carácter de convencimiento, respecto a la información recabada, lo que permitió realizar la



triangulación de la información. La triangulación permitió interpretar la situación en estudio a la luz de las evidencias provenientes de todas las fuentes empleadas en la investigación.

Finalmente, la Teorización permitió a la investigación la construcción mental simbólica, verbal o icónica, de naturaleza conjetural o hipotética, que obliga a pensar de un modo nuevo, a completar, integrar, unificar, sistematizar o interpretar un cuerpo de conocimiento que hasta el momento se consideraban incompletos e imprecisos. Es de hacer notar, que esta comparación, contrastación teórica y triangulación pudieron haber llevado a las investigadoras hacia la reformulación, ampliación, reestructuración o correcciones de contrastaciones teóricas previas, logrando con ello un avance significativo en el área. Seguidamente, se muestra gráficamente la estructuración teórica y posteriormente se detalla el proceso de contrastación aplicado en este estudio en función de las categorías emergentes.



Figura 1. Visión hologramática

Fuente: Cadenas y Araque (2023)



Discusión y Conclusiones

Luego de haber realizado un recorrido teórico desde distintos puntos de vista, es necesario destacar que se logró establecer un aporte teórico ontoepistémico y axiológico de gerencia a puertas abiertas desde el ámbito de la mayeutica en la organización gerencial desde la perspectiva del enfoque de género. De allí, que desde la gerencia a través del enfoque de género en el ámbito laboral, se puede concebir como una herramienta de gestión que señala la ruta de navegación que conduce a la equidad de género en esta área, la que se expresa en los cuatro ejes asociados al trabajo equitativo, a saber: promoción de los derechos en el trabajo, impulso a las oportunidades de empleo, mejoramiento de la protección social y fortalecimiento del diálogo social.

Ahora bien, cabe destacar que la gerencia tradicional asume que la población y, en particular todos los actores sociales involucrados tienen características homogéneas, es decir, tienen los mismos intereses, viven de la misma manera los problemas, por lo que son afectados de igual manera por cualquier acción que se desarrolle. De esta manera, un plan para la población en general es adecuado tanto para hombres como para mujeres. Así mismo, se puede acotar que la organización gerencial desde la perspectiva de género no considera en forma diferenciada los intereses y necesidades estratégicas de hombres y mujeres tiende, en el mejor de los casos, a mantener las brechas de género, pero por lo general, las acentúa.

Por consiguiente, las organizaciones necesitan emplear distintas herramientas como la planificación estratégica enmarcada en el enfoque de género, puesto que permite reconocer la desigualdad y se plantea actividades y acciones que permitan satisfacer las necesidades prácticas, pero también las necesidades estratégicas de las mujeres. Así mismo, podría establecer las diferencias específicas entre las mujeres provenientes de sus características socioeconómicas, demográficas, culturales, raciales, entre otras. En tanto el género es una categoría relacional, parte de las diferencias de las necesidades de los hombres y de las mujeres, buscando la equidad entre ambos sexos, haciéndose cargo de las relaciones de subordinación de las mujeres. Por otro lado, la planificación estratégica buscaría equiparar las desigualdades procurando aminorar las brechas entre unos y otras en las distintas



esferas y reconoce las diferencias en el acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.

En este orden de ideas, y al interrelacionar el enfoque de género y la mayéutica se desprende una simbiosis entre estos dos grandes constructos, que al ser aplicados a cualquier organización se verían inmediatamente los resultados positivos, puesto que este es un método inductivo y dialéctico de continua enseñanza para la institución, ya que el gerente podrá identificar los pensamientos de los empleados y para su posterior deducción, para luego llegar a una real comprensión de las cosas. La gerencia al emplear la mayéutica puede de forma correlativa y muy ordenada, de conducir al individuo hacia una respuesta, para que pudiera reflexionar con sus propias ideas que yacían en su interior.

Este método innovador, fue denominado mayéutica por Sócrates, comprendiendo que todo método, es el conjunto de pasos a seguir para alcanzar un fin determinado. Finalmente, ésta técnica ha sido muy utilizada para dilucidar temas importantes del mundo griego antiguo, en dónde existía un amplio desconocimiento acerca de la realidad de las cosas y su relación con el pensamiento humano. Es decir, comenzaba a iniciarse un largo recorrido transitado por el vasto camino de lo desconocido, y del enorme potencial abierto hacia el campo de la investigación y del conocimiento, y hoy día se constituye en una herramienta valiosa para las organizaciones.

Referencias bibliográficas

- Codeccido, L. (2011) La Mayéutica. Editorial Mc Graw Hill
- Duarte y Otros (2013), El Método etnográfico. El esfuerzo comprensivo-interpretativo de los Métodos Cualitativos. Universidad de Carabobo, Venezuela
- Hurtado, A. (2017) Aportes de la perspectiva de género a la teoría organizacional. Editorial Panapo
- Husserl (2002), Como Hacer Un proyecto de Tesis con Metodología Cualitativa. Editorial Paidós
- Martínez, M. (2009), Ciencia y arte en la metodología cualitativa. Segunda Edición México.
- Peñuela, C. (2016) La mayéutica como estrategia en el proceso de asesoría académica. Trabajo de Grado Publicado en la Universidad Nacional Abierta



- Quesada, C. (2016) Perspectivas del Enfoque de Género. Editorial Palumbo
- Rentería, A. (2016) Las mujeres y el enfoque de género en las teorías y disciplinas de la gerencia. Editorial Lázaro
- Rondón, A. (2016), La Mayéutica Aplicada al Rol Gerencial. Editorial Prentice Hall
- Sandín (2010), El Proyecto de Investigación. 5ta edición. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela
- Sotillo, L. (2016) Construcción Socio-Crítica de una Mayéutica Socrática como Herramienta para la Resolución de los Conflictos Gerenciales. Trabajo de Grado Publicado en la Universidad de Carabobo
- Valtieri, R. (2017), La Mayéutica en la Organización Gerencial. Ediciones Primavera

Semblanza de las autoras

Cadenas Arciniegas, Adriana Luismar

C.I.Nº: 17.202 493

T.S.U en administración de aduanas. Licenciada en administración del comercio exterior. Abogado. Maestría en gerencia y planificación institucional. Doctora en ciencias gerenciales.

Correo: cadenas.adrianaluz@gmail.com



Araque Martínez, Militza Alejandra

C.I.Nº14.812.884

Postdoctora en Gerencia Educacional (UPEL-MARCARO). Postdoctora en Epistemología e Innovación Educativa (UPEL-MACARO). Doctor en Ciencias Gerenciales (UNEFA-APURE), Magister en Gerencia en Administración Mención: Gerencia General, (UNELLEZ-VPDR), Licenciado en Planificación Regional (UNELLEZ-VPDR). Investigador del grupo de creación intelectual gerencia, innovación y desarrollo sustentable de la (UNELLEZ-VPDR), Profesor Instructor tiempo completo de la (UNELLEZ-VPDR), Subgerente de enlace para las publicaciones Apure (UNELLEZ-VPDR),

ORCID: <https://orcid.org/> Número ORCID 0000-0002-4942-6841

Correo: miliaraque86@gmail.com

