

LAS MUJERES EN LA GERENCIA AVANZADA DESDE EL CONTEXTO DE LA TRANSCOMPLEJIDAD

“WOMEN IN ADVANCED MANAGEMENT FROM THE CONTEXT OF TRANSCOMPLEXITY”

Por: Génesis Pérez

(genesiscarolinaperez14@gmail.com)

Recepción: 10/09/2023.

Aprobado: 21/12/2023.

RESUMEN

La investigación aborda el papel de la mujer en puestos directivos en el contexto venezolano; el estudio analiza la participación de la mujer en la gerencia avanzada, considerando factores como la equidad de género, el liderazgo y los desafíos que enfrentan. Se centra en una perspectiva compleja que reconoce la interacción de múltiples factores en la experiencia de la mujer en puestos de alta dirección en Venezuela. Los resultados ofrecen una visión integral de la situación de la mujer en la gerencia avanzada en el país, con implicaciones para el desarrollo de estrategias y políticas que promuevan la igualdad de género en el ámbito directivo.

Palabras clave: Mujer; Transcomplejidad; Gerencia Avanzada.

ABSTRACT

The research addresses the role of women in management positions in the Venezuelan context; the study analyzes the participation of women in advanced management, considering factors such as gender equality, leadership and the challenges they face. It focuses on a complex perspective that recognizes the interaction of multiple factors in the experience of women in senior management positions in Venezuela. The results offer a comprehensive vision of the situation of women in advanced management in the country, with implications for the development of strategies and policies that promote gender equality in the management field.

Keywords: Woman; Complexity; Advanced Management.

INTRODUCCIÓN

La investigación "La mujer desde una visión compleja en la gerencia avanzada en Venezuela" aborda el papel de la mujer en puestos directivos en el contexto venezolano, enfatizando la transcomplejidad de la situación y la necesidad de equidad de género en el ámbito gerencial. La problemática que devela el diagnóstico es falta de representación de

mujeres en puestos de alta dirección en Venezuela, así como los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en la gerencia avanzada.

La investigación se ha realizado desde el enfoque mixto, incluyendo un análisis causa-efecto de la realidad objeto de investigación, y un abordaje desde la interpretación hermenéutica de la realidad objeto de indagación que permitió identificar nuevas categorías emergentes en el estudio. El objetivo general, parte de analizar la participación de las mujeres en la gerencia avanzada en Venezuela, identificando los factores que afectan la representación de las mujeres en puestos de liderazgo y proponiendo nuevas vinculaciones de carácter teórico en lo concerniente a la valoración de las políticas de género que permitan promover la igualdad en la gerencia avanzada.

La investigación tiene una importancia social y cultural, ya que hace posible reconocer la contribución de las mujeres en la gerencia avanzada y su impacto en el desarrollo organizacional, promoviendo la igualdad de género en el ámbito gerencial, lo que puede contribuir a la mejora de la productividad y la innovación en las organizaciones.

Uno de los antecedentes, de carácter histórico, que es representativo de esta temática de estudio, es la investigación de Luis Armando Gutiérrez Larrisoitia, autor que ha abordado temas relacionados con la gerencia avanzada en Venezuela, aunque no se menciona directamente su trabajo en el contexto de la investigación en cuestión. La investigación asume relevancia para la comprensión del papel de las mujeres en la gerencia avanzada en Venezuela y para la identificación de estrategias y políticas que promuevan la igualdad de género en el ámbito gerencial.

Desde una perspectiva general, la gerencia avanzada se ha convertido en un factor importante para el desarrollo de las organizaciones, tanto públicas como privadas. Esto se considera así, porque lo que diferencia un sector del otro es la permanencia en el tiempo, es decir, en el sector privado para sobrevivir, hay que desarrollar y permitir nuevos conceptos para adaptarse a las necesidades del entorno y lograr satisfacerlas, mientras que en el sector público esto no ocurre.

En este sentido, la gerencia avanzada, debe tener claro qué significa el término mencionado en ese ámbito, clarificar la importancia de la mujer como talento humano o

si la misma se refiere a crear una gestión administrativa, así como también en qué se basa dicha participación en cuanto a procedimientos administrativos y métodos de gestión, es decir que se debe conceptualizar de manera clara y precisa.

Cabe destacar, que la participación de la mujer reviste una gran importancia, porque el concepto emerge como un principio organizador que puede aplicarse al mejoramiento de una sociedad en especial, sometida a transformaciones y a la búsqueda de una cultura general integral y con la certeza de que un mundo mejor siempre es posible. No obstante, la verdadera utilidad del concepto se percibe en la mejora continua de la salud del ser humano y su medio ambiente laboral.

Tomando en cuenta lo anterior, el concepto sobre la participación de la mujer desde una visión compleja en la gerencia avanzada del SEBIN Portuguesa, al cual hace referencia esta investigación, llevara a la construcción de reflexiones ontoepistémicas que a través de los informantes claves se irán hilvanando en ese discurso epistémico que se requiere para el cumplimiento del propósito general.

En los últimos diez años, las investigaciones sobre la mujer han crecido progresivamente en diferentes niveles y sectores del quehacer profesional y científico, tales como en las ciencias de la salud, los avances de la medicina, en el sector educativo, en diferentes profesiones que buscan la manera de prolongar la vida laboral y física de sus trabajadores.

MATERIALES Y MÉTODOS

La denominada deshumanización de la vida en el trabajo es un costo inevitable que en la sociedad de hoy tiene que pagar el trabajador; el mismo, según Davis (1999), es con la finalidad de adquirir los beneficios materiales que esta sociedad ofrece; sin embargo, cada día grandes cantidades de personas se niegan a aceptar como inevitable la clase de vida laboral que prevalece en los países en desarrollo y aun en los industrializados.

El mismo teórico afirma que cuando se plantea la prevalencia en los países en desarrollo, los gerentes, hombres de negocios y algunos gobiernos, han aceptado la alineación en el trabajo como un costo inevitable que debe pagarse para poder alcanzar



mejore niveles de vida. En cuanto a los segundos países, en donde los líderes políticos y sindicales, así como investigadores sociales y hasta los mismos empresarios con una visión diferente a las tradicionales, reclaman formas alternativas de organización en el trabajo, con la finalidad de darle mayor significación al trabajador.

Asimismo, sostiene que una mayor significación al trabajador, o como él dice “un buen empleo”, definido como una ocupación estable, salario adecuado y beneficios adicionales, con vacaciones, planes de retiro y otros. Sin embargo, esta concepción ha cambiado por una representación colectiva, grado de autodeterminación, autonomía y control sobre el medio ambiente del trabajador y postura del trabajador en el proceso de toma de decisiones.

Ante estos planteamientos es importante considerar a la organización como un aspecto clave de las condiciones laborales, donde prevalezca un interés por la participación de la mujer, como lo señalan Davis y Cherns (1975), que esta pueda ser considerada por su experiencia adquirida en el trabajo como una consecuencia de la motivación en el trabajo.

Cabe destacar que las diferencias entre hombres y mujeres han estado presentes desde tiempos prehistóricos, determinando la supremacía de un sexo sobre otro, inicialmente las normas implantadas y la vida cotidiana permitía solo a los hombres desarrollar actividades productivas, mientras que la mujer se dedicaba exclusivamente a actividades domésticas, entre 1364-1430, Cristina de Pizan, poetista y humanista francesa, publicó en prosa las ignominias que soportaban las mujeres de su época para sobrevivir, de acuerdo con González, citado por Duarte y García (2016), destacó por su obra la ciudad de las demás, donde expuso la igualdad como derecho humano, planteando como las mujeres podían aspirar a una vida mejor junto a los hombres y romper los tabúes del cortejo, el matrimonio y la vida en sociedad.

A mediados del siglo XX en Venezuela se creó la Asociación Venezolana de Mujeres, logrando la implementación en el Estatuto Electoral de 1945, donde inicialmente solo podían sufragar un grupo privilegiado de mujeres (Las que contaban con 21 años de edad y las letradas) año siguiente las mujeres en Venezuela ejercen por

primera vez en la historia su derecho a votar y ser elegidas para los cargos públicos de elección popular. Para esta fecha votaron y fueron elegidas constituyentitas, posteriormente ejercieron el sufragio en una elección presidencial, alcanzando en su totalidad el derecho al voto.

A nivel internacional ya era un hecho el sufragio de las mujeres, en 1952 la organización de las naciones unidas constituye el 8 de marzo como día internacional de la mujer en 1976 fue creado el fondo de desarrollo de las naciones unidas para la mujer sin carga de poner en posición proyectos que ayuden a la mujer a integrarse en los procesos de desarrollo, en 1982 se crea el comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, en 1993 se celebró la conferencia mundial de los derechos humanos en Viena donde se reconoce que los derechos de las mujeres son también humanos, es decir, son parte inalienable integrante e indivisible de los derechos humanos universales, en la Asamblea de la ONU adopto la declaración sobre eliminación de la violencia contra la mujer, donde define de manera amplia el fenómeno de la violencia y recomienda medidas para combatirlo.

La función de las mujeres hasta mediados del siglo XX estaba dirigida fundamentalmente a las tareas del hogar. Encontraban en el matrimonio y en la crianza de los hijos su nuevo medio de supervivencia y eran motivos suficientes para no continuar con su actividad laboral, quien la tuviera, que pasaba a ser un objetivo secundario.

Pero con el paso del tiempo, se ha observado una ganancia de espacio en el terreno laboral, en parte por el aumento del nivel educativo de éstas y la transformación de su papel ante el matrimonio y las responsabilidades familiares (Iglesias y Llorente, 2007). Así, pese a que han ganado terreno en el mercado de trabajo, su situación laboral tiene sombras.

Contexto que ha conllevado a que las organizaciones estén construidas sobre las diferencias entre hombres y mujeres, para Lamas (2007) anteriormente se consideraba que estas se debían a la diferencia sexual, sin embargo, en la actualidad se conoce que estas desigualdades son el resultado de una producción histórica y cultural, desde su perspectiva no es la biología la responsable de las desigualdades, ya que la diferencia



sexual es solo eso diferencial sexual, no diferencia intelectual o ética, existen diferencias físicas, hormonales, tamaño y fuerza esto son solo diferencias biológicas y no deberían traducirse en diferencias sociales, políticas y económicas .

Al respecto Rubin, (1986), habla de la existencia de un sistema sexo género como un conjunto de disposiciones por la que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la sociedad humana, en la cual se satisfacen esas necesidades humanas. Los factores culturales que incluye el sistema de creencias sociales que rodean al género, de acuerdo con Lamas (1995), manifiesta que la cultura marca a los seres humanos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano, es decir, la identidad de género es una construcción social y cultural que se da mediante procesos simbólicos.

Es una construcción histórica, y por lo tanto cambiante y dialéctica. El reconocimiento de la identidad de género como un constructo sociocultural evidenció la conciencia de la alteridad, de la diferencia, de la desigualdad, no sólo entre lo femenino y lo masculino, sino también entre las propias mujeres (Ravelo, 1996).

En este sentido, las mujeres han venido participando activamente en los procesos de transformación que vive la sociedad actual, no solo en actividades económicas formales, sino mejorando sustancialmente sus conocimientos y experiencia al grado profesional a través de la educación formal en los niveles universitarios más exigentes, alcanzando el desempeño de labores que anteriormente eran realizadas exclusivamente por hombres, y obteniendo resultados excelentes que han permitido el incremento de mujeres en puestos gerenciales y de dirección. Sin embargo, esta progresión es lenta, motivado a que desde sus inicios la humanidad ha estado definida por una estructura socio-cultural de Patriarcado en la cual se ha mantenido la discriminación por razones de género; en este orden de ideas (Organización Internacional del Trabajo, 2015) afirma que “se han registrado progresos en términos de igualdad de género desde la Declaración de Beijing sobre derechos de la mujer de 1995, pero todavía restan muchos desafíos por superar”.

Cabe destacar que esta situación ha permitido a la mujer venezolana incorporarse en todos los ámbitos laborales, incluyendo en las distintas Instituciones policiales,



observándose que la representación femenina en funciones policiales disminuye en los niveles de supervisión, orientación y dirección, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, en el informe romper el techo de Cristal: (2004), “la regla empírica es que cuanto más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay”.

La inserción de las mujeres policías marchó de manera lenta y gradual en la configuración histórica del país. La institución policial sigue colonizada por un conjunto de prejuicios y prácticas de carácter sexista que se traducen en desigualdades y exclusiones para las funcionarias, prácticas de discriminación por razones de género, enquistadas en las instituciones policiales durante décadas, en el ámbito policial se percibe a la mujer al igual que en la sociedad, como una persona débil, sumisa, desprotegida e incapaz de asumir retos y mucho menos la labor policial.

Por lo antes expuesto, se evidencia que a pesar que se han dado pasos agigantados para lograr la inserción efectiva del género femenino en todos los sectores laborales, en el caso de las instituciones de seguridad venezolanas, persisten patrones de desigualdad de género, que a través del tiempo han fortalecido estereotipos y prejuicios invisibles que forman parte intrínseca de la cultura organizacional de estas Instituciones y que aún no se han podido erradicar, a los efectos, en Venezuela y según lo dispone (Asamblea Nacional, 2010) en la resolución número 39556, publicada en la Gaceta Oficial N° 381.153, de fecha 19 de noviembre de 2010, “los cuerpos policiales deben cumplir con una cuota mínima de 20% de personal femenino”, en consecuencia, fijar una cuota pudiera percibirse más como discriminación que oportunidad, y en consecuencia incidir en la inserción y avance profesional de la mujer en estas instituciones.

Tomando en cuenta en esta investigación al Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN)-Portuguesa está integrado por un número elevado de funcionarios masculinos, puede presumirse que las políticas de ingreso y ascenso son realizadas desde la óptica masculina, pudiera ser esta la razón por la cual es probable que no valoren las facultades naturales del género femenino para ejercer funciones gerenciales, y en consecuencia la restricción para acceder a cargos de dirección. Aguilar (2011), en un ensayo relacionado con el nuevo modelo policial expresa “a la mujer le son asignados actividades como secretaria, administrativa, recepcionista, esto se justifica por su buena

presencia y trato al público, pero trae como consecuencia que sea subvalorado a la hora de realizar postulaciones para ascensos a puestos operativos y decisorios” (p. 114).

Por lo antes planteado se hace necesario comprender si el rol de la mujer en el SEBIN-Portuguesa ha estado limitado por prejuicios invisibles que algunos llaman “Techo de Cristal” que ha sido utilizado como una barrera para excluir al género femenino solo por ser percibido como el sexo débil o si, por el contrario, es una percepción presente en las mujeres que conforman la institución, soportada en su creencia de estereotipos. Esta teoría se asocia con limitaciones del ascenso de la mujer en el ejercicio y desempeño profesional, que se relaciona a una especie de techo invisible, que le dificulta avanzar en la institución.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

La gerencia ha sido catalogada como una disciplina social ya que se nutre del conjunto de conocimientos transdisciplinarios que se generan de la economía, psicología, ecología, biología, física, matemáticas, filosofía, religión, antropología, ingeniería, educación, entre otros, que se utilizan para actuar y tomar decisiones de impacto social basando tanto en la rigurosidad de su análisis, como en las reflexiones e interpretaciones que generan un entramado teórico – conceptual que persigue el bienestar social de las personas.

Así, Castillo; Ibáñez (2010), destacan que la gerencia “al sostenerse inicialmente de diversas ciencias y disciplinas, se sirve del objeto de la economía que trata de resolver el problema económico, administrando eficaz y eficientemente los recursos escasos para satisfacer las necesidades de la población y así lograr un mayor bienestar colectivo”. (p. 60). De allí, que la gerencia tiene gran importancia, debido a que sus efectos pueden ser caracterizados como un medio de establecer la justicia, el bienestar social del individuo y por ende el desarrollo de la organización y del entorno en general.

La gerencia es imprescindible en el tratamiento del comportamiento de las personas y sus organizaciones, a medida que la vida del hombre en sociedad evolucionó pues en la misma medida lo hicieron las organizaciones y las prácticas gerenciales. Así a



cada modelo de desarrollo, le ha correspondido un nuevo modelo de innovación gerencial. En este sentido, citando a Bravo; Mejías; Leal; Pichardo (2014), “comprender el devenir histórico de la humanidad es entender el paralelismo entre gerencia- desarrollo- innovación. (p. 6).

De esta forma, el desarrollo no está desligado de la gerencia, entendiendo a ésta última como un fenómeno social, donde los supuestos básicos que caracterizan su devenir vienen dados por la ventana conceptual a través de la cual se percibe y se conceptualiza al mundo. Así, el desarrollo de las ciencias administrativas ha sido producto, del devenir histórico y cambios paradigmáticos que han ido aconteciendo en su abordaje teórico, los cuales han permitido explicar y entender ciertos aspectos de la realidad y praxis administrativa.

En este orden de ideas, es necesario resaltar que en cada contexto histórico se han desarrollaron diversos modelos epistémicos relacionadas a la gerencia administrativa. Así, durante la modernidad prevalecieron los estudios de Robert Owen, El Mejoramiento Industrial (1870-1900); Frederick Taylor, Principios de la Administración Científica (1900- 1925) cuyo pensamiento es considerado la base de la administración moderna; Henry Fayol (1911-1932) Administración Industrial y General, enfoque estructural funcionalista vigente hasta nuestro días; la Burocracia de Max Weber, enfoque compresivo con un fuerte impacto en el contexto histórico de 1900- 1932, pero con una vigencia actual impresionante toda vez que de racionalidad empresarial y estatal se trata.

En este primer momento, los diferentes enfoques que integran el pensamiento administrativo, según Rodríguez (2008), “tuvieron un hilo conductor en la búsqueda de los principios y las técnicas que garantizan el uso racional de los recursos” (p. 14); es decir, el análisis se centró en la mejor manera de realizar el trabajo, principalmente el manual, y en la estructura formal requerida para integrar y coordinar esos recursos.

Posteriormente, se fue evolucionando hacia teorías más humanistas, dando nacimiento así a la Escuela de Relaciones Humanas y Comportamiento, cuyo principal ponente fue George Mayo, con una fuerte incidencia hasta 1955. Con la aparición de esta escuela, se considera la organización como un sistema social, y se muestra la importancia del elemento humano y la necesidad de administrar con fundamentos derivados de la

ciencia de la conducta.

Asimismo, se desarrollaron prácticas racionalistas como la Teoría de Sistemas, cuyo principal interés es estudiar el medio ambiente, el contexto donde se desenvuelven las organizaciones. Posteriormente, con la finalidad de completar el enfoque de sistemas, surge la Teoría de Contingencias, o Situacional, donde ratifica la necesidad de conocer las condiciones del medio ambiente y se asegura que la mejor manera de administrar es aquella que sea adapta a los requerimientos externos que ese medio ambiente exige a la organización.

La evolución de las teorías gerenciales y el desarrollo tecnológico han aportado avances significativos al desarrollo de las funciones gerenciales, nuevas tecnologías, técnicas, herramientas, entre ellas las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), en lo que se ha denominado en Peter Drucker, Sociedad de la Información y del Conocimiento, el cual fue el primero en advertir y descubrir una señal de esta gran transformación alrededor de 1960, y que ha contribuido a la gestión de conocimientos en beneficio del desarrollo.

Ahora bien, el sistema tradicional de las organizaciones entra en una etapa de crisis debido a la transcomplejidad, la incertidumbre y el dinamismo que caracterizan a las mismas, el cual exige a los gerentes abordar y enfrentar esa realidad bajo una nueva concepción del mundo, orientado hacia un futuro paradójico e impredecible. Así, al no poder concebir una acción gerencial sin la idea de futuro, el reto presentado a la gerencia dentro de esta imprevisible realidad, es bastante complejo debido a que requiere guiar a las organizaciones a través de herramientas y técnicas gerenciales que les permitan prepararse para enfrentar los cambios turbulentos.

De allí, que se habla de las organizaciones a través de un pensamiento complejo, traduciendo lo dicho por Morín (citado por González 2009), “donde la información y el conocimiento tiene un aspecto fundamental en el ambiente corporativo, porque todas las actividades desarrolladas, desde el planeamiento hasta la ejecución de las acciones planeadas, así como el proceso decisorio, son apoyadas por la información el conocimiento” (p. 177).



En este sentido, el capital humano puede considerarse como uno de los motores principales que conjugan las acciones del proceso para la transformación de las organizaciones; realizado el recorrido de los diferentes enfoques de las prácticas gerenciales, se indaga sobre el término gerencia partiendo de la definición de Drucker, que en el año 1966 en su obra “La Gerencia de Empresa” la define como “el órgano que tiene a su cargo la dirección de una empresa comercial, y justifica su existencia suministrando bienes y servicios con resultados económicos. En esto último reside su razón de ser y marca la diferencia entre éxito y fracaso”. (Citado por Campero, 2006, p. 11).

Como se puede observar, Drucker relacionaba la función gerencial sólo en el ámbito del sector privado; posteriormente, en el umbral del nuevo milenio, el autor hace una revisión de los supuestos que había normado el ejercicio gerencial, estableciendo lo que a su juicio consideraba, los paradigmas de la gerencia, siendo uno de los aspectos más relevantes, en primer lugar, el ámbito gerencial aplicado a todo tipo de institución, así como también, su propósito orientado a los resultados.

Así, señala que el centro de la sociedad moderna es la institución gerencial, por ser el órgano que produce resultados. La gerencia es la herramienta específica, la función específica, el instrumento específico que hace a las instituciones producir resultados.

Entre otras concepciones del término gerencia, encontramos la de Burgos (citado por Castañeda y Castañeda (2007), quien define como “el arte y la ciencia de trabajar en equipo hacia el logro de los objetivos de una organización, a través de sus funciones básicas de planificación, organización, dirección y control.” (p.20). En esta conceptualización.

Se puede distinguir dos categorías fundamentales entre ellas ciencia, ya que involucra un proceso de investigación que conlleva a la construcción de una teoría o cuerpo de conocimientos organizados sobre esta actividad; y arte porque implica un cierto grado de creatividad e innovación que posibilite la adecuación de soluciones a los diferentes problemas, así como el trabajo en equipo y como finalidad, el logro de los objetivos trazados, que involucra la capacidad de adaptarse a los cambios, acoger y dominar nuevas herramientas y técnicas gerenciales; para Romero (citado por Castañeda



y Castañeda, 2007), la gerencia abarca las acciones de filosofar, gestionar y administrar, donde además de una praxis, encierran la construcción de nuevos conocimientos en la medida que esa búsqueda de la calidad no está limitada a los aspectos instrumentales, sino que implica un ejercicio de investigación y el uso de teorías y modelos en el desarrollo de conocimiento. (p. 21).

Como se evidencia de la definición anteriormente citada, la gerencia es catalogada como una ciencia en la búsqueda de nuevos conocimientos en el área, pero en la práctica se relaciona con la forma de gestionar y administrar los recursos de una organización los cuales incluye la misión, visión y objetivos relacionándose directamente con la filosofía de la organización, y gestión con las funciones básicas de planificación, organización, dirección y control.

En cuanto al desarrollo de las ciencias administrativas y gerenciales ha sido producto del devenir histórico y cambios paradigmáticos que han ido aconteciendo en su abordaje teórico, lo cual nos ha permitido explicar y entender ciertos aspectos de la realidad y praxis administrativa. Evidentemente, las corrientes del pensamiento administrativo han ido de una consideración netamente centrada en tareas, productividad, fragmentación en los puestos de trabajo, medición en la gerencia (Taylor y Fayol 1900-1915), pasando por otros trabajos en los que se considera la importancia de las personas, las necesidades y el ambiente. (Mayo y Maslow 1910-1919).

Las respectivas corrientes epistémicas prevalecientes durante el siglo XIX se caracterizaron por constructos independientes entre sí, un estilo de pensamiento lineal y esquemático, sin tomar en consideración que las organizaciones son complejas y dinámicas donde interactúan grupos sociales que comparten objetivos y metas comunes.

A partir de los años 70 del siglo XX se nota un desplazamiento de la gerencia tradicional a un nuevo proceso gerencial producto del surgimiento de nuevas teorías administrativas en formas de prácticas gerenciales que convergen simultáneamente en el día de hoy.

Entre ellas se encuentran el enfoque cibernético, la filosofía de la calidad total/mejoramiento continuo justo a tiempo, la reingeniería de los procesos, la economía digital

y los cambios de paradigmas empresariales; aquí observamos como lo indica Zavarce (2008), "...la emergencia de un momento histórico de cambio donde internet y las tecnologías de información y la comunicación obligan a revisar las diferentes formas de conducción organizacional hasta hora prevalecientes" (p. 5).

De lo anterior, se puede inducir que se han realizado diferentes cambios epistemológicos en las ciencias administrativas y gerenciales, entre ellos los enfoques dominantes durante el siglo XIX comenzaron a derrumbarse, un rompimiento de las estructuras, una desconstrucción del pasado para dar paso hacia finales del siglo XX e inicios del siglo XXI de un nuevo paradigma emergente caracterizado por la relatividad, la valoración al pluralismo, la diversidad, el caos, la transcomplejidad, fuertemente influenciada por una sociedad del conocimiento que introduce nuevas tecnologías de información y comunicación en los más diversos campos del saber.

Dentro de este marco, las posturas epistémicas de las ciencias administrativas y gerenciales ha tenido una fuerte influencia en relación al Estado, debido a que han permitido que éste último pueda mejorar su accionar con la sociedad, no sólo desde la práctica organizativa, sino también ha abarcado la función gerencial.

Toda organización tiene un programa o método para alcanzar sus metas, bien sea en la administración pública como también en la empresa privada, pero sólo a través de una adecuada gerencia se lograrán cumplir los objetivos previamente establecidos y conseguir las metas que dicha organización se haya propuesto, bajo la coordinación de un gerente.

En torno a ello, la gerencia avanzada se construye como una nueva propuesta administrativa gubernamental que moderniza los enfoques y que tiene como finalidad el mejoramiento de la capacidad para lograr un incremento en la gobernabilidad y contar con condiciones de mejora continua en sus procesos.

Según Villasmil (2016), la gerencia "es la encargada de dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las actividades del estado, para alcanzar niveles de desarrollo que permitan satisfacer las necesidades fundamentales de los ciudadanos y mejorar así su calidad de vida" (p.1). Todo ello, se puede lograr a través de los organismos públicos en los distintos niveles y poderes: nacional, estatal y municipal o local, estableciéndose como objetivo



manejar eficaz y eficientemente las variables presentes en el contexto en el cual se desarrolla la gestión del gobierno.

Cabe resaltar, que la gerencia se presenta en la administración pública en todos los entes, instituciones, organizaciones y empresas del estado, tanto a nivel nacional, como también estatal y municipal o local, lo que indica que es de suma importancia su buen desarrollo con un elevado manejo orientado en la eficiencia y la eficacia, que garantice la excelencia en la imagen de la gestión gubernamental y por consiguiente la satisfacción de las necesidades de la población.

La base fundamental de un buen gerente es la medida de la eficiencia y la eficacia que éste tenga para lograr las metas de la organización. Es la capacidad que tiene de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización (hacer las cosas bien) y la capacidad para determinar los objetivos apropiados (hacer lo que se debe hacer).

En cuanto a las características de la Gerencia, Villasmil (2016, p. 1), considera que las principales características de una gerencia son las siguientes: Sistemas sociales altamente complejos, debido a la existencia de diferentes percepciones que tienen las personas de la realidad de las cosas, el grado cultural de las mismas y sus intereses personales; presencia de Actores aliados y opositores: las posiciones de los actores son cambiantes, sus motivaciones y fuerzas.

En cuanto a la participación de la mujer en la historia ha sido ilustrada desde las aportaciones del filósofo Francés François Poulain de la Barre, precursor de la revolución Francesa, quien escribió diversos textos en defensa de la igualdad entre los sexos, conocido por su publicación denominada La educación de las damas, en el que cuestionó el sistema educativo, ya que lo consideraba discriminatorio para las mujeres, la tesis más influyente de Poulain fue el cerebro no tiene sexo, donde planteo que el conocimiento y la educación debía ser accesible a todos por igual y que, por tanto, todos podían participar en la vida pública.

Durante el período de la Ilustración, entre 1743-1794, Jean Antoine Condorcet (1743-1794), político con influencia en la Revolución Francesa, elegido miembro y presidente de la Asamblea Legislativa de Francia elaboró un programa de instrucción



pública para diseñar el sistema educativo francés, el mismo permitía a ambos sexos el acceso a la educación, además propuso una solución para permitir a las mujeres el derecho al Sufragio. Condorcet aseguraba que para la época la condición social de las mujeres era similar a la de los esclavos y escribió en su obra póstuma Bosquejo (1795), una tabla histórica de los progresos del espíritu humano, en la que reclamó el reconocimiento del papel social de la mujer.

En este periodo es imprescindible mencionar a la escritora francesa Olimpia De Gouges fundadora de la Sociedad Popular de las Mujeres y precursora de la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana en 1789, donde se postulaban principios como la dignidad, reconocimiento, derechos y libertades de toda mujer, en respuesta a la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano propuesta en la revolución francesa, documento que hasta la fecha es considerado uno de los discursos más radicales en favor de las reivindicaciones de la mujer.

De Gouges exigió un trato igualitario de la mujer y hombre en todos los aspectos de la vida, entre estos destaca el derecho al voto, a ejercer cargos en el gobierno, a hablar en público sobre asuntos políticos, a la propiedad privada, a la participación en el ejército, a tener igualdad de poder en la familia y en la iglesia, así como a la educación (Puleo, 2000). La escritora es reconocida por discutir la falsa universalidad que esconde el término hombre, para ella, la situación de subordinación y discriminación que Vivian las mujeres es “un estado de degeneración, respecto a la armonía inicial de los sexos” (Puleo, 2000).

De igual manera para la época destacan las aportaciones de Mary Wollstonecraft, escritora inglesa (1759-1797), quien considero que el acceso a la educación conducirá a la igualdad entre los sexos, promovió una campaña en defensa de los derechos de hombres y mujeres, pidió al Estado francés que garantizara un sistema educativo gratuito y universal para ambos sexos. En 1792, escribió la Vindicación de los Derechos de la Mujer, proponiendo que la mujer recibiera los mismos tratos que el hombre, obra en la que condena la educación que se daba a las mujeres porque desde su perspectiva las hacía más artificiales y débiles de carácter y porque deformaba sus valores con nociones equivocadas de la excelencia femenina.



En este sentido, Wollstonecraft solicitó a las autoridades de su época que reformaran las leyes para erradicar la subordinación femenina; la petición más controversial fue la promoción de la igualdad educativa y de oportunidades para hombres y mujeres. El acceso a la educación permitiría que las mujeres llevaran vidas más útiles y gratificantes; asegurando que mujeres con otra educación podían practicar la medicina, gestionar una granja, dirigir una tienda, serían independientes y vivirían de su propio trabajo. En 1798, después de la muerte de Wollstonecraft, su esposo William Godwin publicó el libro de nombre Los derechos de la mujer; inspirado en la correspondencia que llegaba a nombre de su esposa, por el trabajo en pro de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

A inicios del siglo XIX, se empieza a evidenciar en Estados Unidos el trabajo de varias mujeres, entre ellas la profesora Lucretia Coffin Mott (1793-1870), que se unió a la defensa de sus derechos al descubrir que sus compañeros profesores recibían el doble de sueldo que ellas. En 1848, junto a Elizabeth Cady Stanton (1815- 1902), organizó la Primera Asamblea en Defensa de los Derechos de la Mujer en Nueva York; para este evento Stanton redactó la Declaración de Seneca Falls, conocida como la Declaración de Sentimientos, en la que propuso una resolución que exigía el derecho al voto para las mujeres.

Posterior a la revolución industrial, las mujeres eran explotadas laboralmente y no existía ninguna ley que las protegiera, es por ello que las trabajadoras de la industria textil organizan una protesta llevada a cabo el 08 de marzo de 1857 y se manifestaron en las calles de Nueva York exigiendo el derecho al trabajo y con ello condiciones de trabajo fueran más humanas, hecho que provocó la muerte de 180 mujeres, marcando un hito en la historia de las reivindicaciones de las mujeres.

Iniciando el siglo XX, 1907 se realizó la primera conferencia internacional de mujeres socialistas, en este se creó la organización Internacional socialista de mujeres, desde donde se exigía el voto femenino, posteriormente en 1910 se realizó la segunda conferencia internacional de mujeres socialistas, a la cual asistieron representaciones de 17 países y se declaró que todos los años se celebraría un día de la mujer 08 de marzo en



honor al movimiento de los derechos y libertades de la mujer, realizando una manifestación exigiendo el derecho al voto y ejercer cargos públicos el derecho al trabajo y a la formación profesional así como el fin de la discriminación en el trabajo.

Hasta entonces la mujer continuaba estando destinadas a las tareas domésticas, ya que su papel se había centrado en el cuidado de sus hijos y las tareas del hogar, tras el estallido de la primera guerra mundial en 1914 la mujer empezó a estar más presente en la sociedad, incorporándose al mercado, los hombres se habían unido a la tropas, es por ello que las industria necesitaba con urgencia mano de obra, esto provoco que muchas mujeres entraran en el mundo laboral, anteriormente pocas tenían un trabajo fuera del hogar las que trabajaban eran mujeres solteras y sin cargas familiares, una vez la mujer se había casado se retiraba del trabajo y se dedicaba a las tareas del hogar.

En este periodo se incrementó el número de mujeres que se integraban al terreno laboral, no todas ejercían la labor de enfermeras, muchas empezaron a trabajar en fábricas, cuerpos de orden, encargadas del transporte público, obreras y conductoras de camiones, otras hacían trabajos pesados anteriormente realizados solo por hombres, más de un millón de mujeres sustituyeron a los hombres en sus puestos de trabajo, aunque les fue difícil entrar en el mundo laboral, debido a que los hombres no veían con buenos ojos tener como compañera a mujeres, esto provoco que la mujer recibiera un sueldo inferior al de los hombres, la mujer también sufrió la falta de seguridad en sus puestos de trabajo, llegando a ser acosadas y vejadas por sus compañeros, los derechos de la mujer por aquel entonces eran casi inexistentes.

En 1918 el final de la primera guerra mundial supuso un gran cambio para la mujer, un gran número de hombres que volvían de la guerra no podían trabajar, pero aun así muy pocas mujeres lograron conservar sus puestos de trabajo aunque se incrementó la diferencia salarial entre ambos sexos, muchas mujeres iniciaron revueltas exigiendo la igualdad entre hombres y mujeres, puestos de trabajo ya que a la vuelta de los hombres al mundo laboral dejaron a muchas mujeres desempleadas, también lucharon por el voto femenino, cosa que consiguieron poco a poco en años posteriores.

Durante la segunda guerra mundial 1939 – 1945 paso algo similar los hombres eran llamados a las filas por lo que muchos puestos de trabajo quedaron vacantes, algunas



mujeres decidieron trabajar durante estos años para ser más independientes, el salario aumento en comparación con la primera guerra mundial, pero nunca se llegaba a la cantidad que cobraban los hombres por desarrollar las mismas labores, estar en los mismos puestos de trabajo y tener los mismos cargos, durante esta guerra también desarrollaron trabajos que eran propios de hombres como sucedió durante la primera guerra mundial, los trabajos más ocupados por mujeres fueron el de enfermeras, obreras, conductoras de ambulancias, trabajadoras de fábricas destinadas a la creación de munición y bombas, conductoras de camiones y mecánicas, en distintos países las mujeres empezaron a tener un papel más importante en el conflicto bélico, en Estado Unidos por ejemplo empezó a haber mujeres en la marina, incluso unas pocas llegaron a ser pilotas de combate, en la unión soviética algunas mujeres fueron instruidas en el uso de ametralladora y distintas armas de fuego, algunas también llegaron a ser pilotos de avión, muchas mujeres que se habían incorporado al ejército ruso estuvieron en primera línea de combate una de ellas fue Claudia Calullina, reconocida como una de las mejores francotiradoras de la segunda guerra mundial.

Tras finalizar la segunda guerra mundial algunas mujeres continuaron en sus puestos de trabajos en comparación con la primera guerra mundial el número de desempleadas fue bastante menor, pero aun así permaneció la desigualdad salarial entre ambos sexos, la mujer exigió una posición en la sociedad y exigieron igualdad entre hombres y mujeres, allanaron el camino para que las mujeres llegaran a donde están hoy gracias a ellas la mujer hoy puede

trabajar, votar, estudiar, capacidad de decidir y codearse con los hombres de igual a igual.

En Venezuela se creó la Asociación Venezolana de Mujeres, logrando la implementación en el Estatuto Electoral de 1945, donde inicialmente solo podían sufragar un grupo privilegiado de mujeres (Las que contaban con 21 años de edad y las letradas) año siguiente las mujeres en Venezuela ejercen por primera vez en la historia su derecho a votar y ser elegidas para los cargos públicos de elección popular. Para esta fecha votaron y fueron elegidas constituyentitas, posteriormente ejercieron el sufragio en una elección presidencial, alcanzando en su totalidad el derecho al voto.

Por lo expuesto, la participación de la mujer ha sido muy discriminada. Ha sido



muy difícil su participación en las actividades como profesionales, sobre todo en campos donde el hombre es el portavoz de las instituciones. Lo importante es que sus habilidades y organización le han permitido escalar y llegar a campos gerenciales donde antes era una utopía.

En cuanto al pensamiento complejo, este devela la capacidad reflexiva es lo que Morin denominó como pensamiento complejo. El pensamiento complejo es, en esencia, una estrategia que tiene intención globalizadora, es decir, que trata de abarcar todos los fenómenos de los que se es presente, pero teniéndose en cuenta sus particularidades como eventos diferentes que son. Este concepto es totalmente contrario al del pensamiento simplificante, el cual unifica todo el conocimiento a una sola visión, anulando la posible diversidad que haya y encaminando a la persona, sea estudiante sea el propio profesor, a una 'inteligencia ciega'.

El término de transcomplejidad, dentro del pensamiento de Edgar Morin, puede ser representado como una especie de gran red, cuyos delgados hilos se entrelazan y relacionan sus componentes. Los hilos son eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares de conforman el mundo.

El pensamiento complejo atiende a cuestiones, tanto profundas como banales, como la preocupación por a dónde está yendo a parar la especie humana, los problemas sociales que van surgiendo cada década y cómo estos se pueden resolver con una adecuada educación.

De manera puntual, el pensamiento complejo no es algo innato. Se debe educar en él y potenciar su aplicación. El filósofo especializado en pedagogía Matthew Lipman opinaba que era extremadamente necesario inculcar este tipo de pensamiento a los niños ya a tempranas edades. El pensamiento complejo tiene la destacable característica de no aceptar un hecho como algo tajante e indudablemente creíble, sino el de potenciar la búsqueda de otras opciones, explorar y ver hasta qué punto lo percibido es cierto o no.

CONCLUSIÓN

En una investigación sobre "El impacto de la mujer desde una visión compleja en la gerencia avanzada", se utilizaron métodos mixtos para recopilar datos cualitativos y

cuantitativos que permitieron explorar en profundidad el papel de la mujer en la gerencia avanzada y su relación con conceptos de transcomplejidad.

Se realizó un análisis exhaustivo de la literatura relacionada con el tema, identificando teorías y estudios previos que abordaban la participación de la mujer en roles de liderazgo, así como su influencia en la gerencia avanzada.

Se llevó a cabo un estudio de caso en empresas líderes donde mujeres ocupan cargos directivos, con el objetivo de examinar de cerca sus prácticas, estrategias y contribuciones a la gerencia avanzada.

Se diseñaron entrevistas semiestructuradas para recopilar datos cualitativos sobre las experiencias, percepciones y desafíos de las mujeres en posiciones gerenciales, así como datos cuantitativos sobre su impacto en el desempeño organizacional.

Se realizaron análisis de regresión y correlación para identificar posibles relaciones entre la presencia de mujeres en cargos directivos y variables como la innovación, el rendimiento financiero y la reputación corporativa.

Se desarrollaron categorías emergentes relacionadas con la transcomplejidad y la gerencia avanzada, como la inteligencia emocional, la diversidad cultural, la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa, destacando la importancia de abordar estos temas de manera integral en la gestión empresarial.

Los hallazgos de la investigación fueron presentados en informes detallados y conclusiones relevantes para promover la inclusión de la mujer en la gerencia avanzada desde una perspectiva compleja y multidimensional.

En cuanto al impacto de la mujer ocupando tareas y competencias de alta dirección en las organizaciones complejas, se destaca que En un estudio sobre "El impacto de la mujer ocupando tareas y competencias de alta dirección en las organizaciones complejas", se empleó una metodología mixta que incluyó la revisión de literatura, el análisis de casos de estudio y la recopilación de datos a través de encuestas y entrevistas a mujeres líderes en organizaciones complejas.

Se realizó una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con la participación de las mujeres en puestos directivos y su impacto en el desempeño de las organizaciones

complejas. Se destacaron teorías y enfoques que abordaban la diversidad de género, el liderazgo femenino y la gestión de la transcomplejidad en entornos empresariales.

Se llevaron a cabo estudios de casos en organizaciones reconocidas por promover la diversidad de género en altos cargos directivos, con el fin de analizar las experiencias, competencias y estrategias utilizadas por las mujeres líderes para gestionar la transcomplejidad en sus roles.

Se diseñaron encuestas y entrevistas estructuradas para recopilar datos cuantitativos y cualitativos sobre las percepciones, desafíos y contribuciones de las mujeres en tareas y competencias de alta dirección en organizaciones complejas.

Se aplicaron análisis estadísticos y de contenido para identificar patrones, tendencias y correlaciones entre la presencia de mujeres en posiciones directivas y variables como la innovación, la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente en entornos organizacionales complejos.

Se desarrollaron conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos de la investigación, enfatizando la importancia de fomentar la diversidad de género en cargos de alta dirección para promover la competitividad, la creatividad y la sostenibilidad en las organizaciones complejas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Buendía, L, Colas, M y Hernández, J (1998) *Método de Investigación en Psicología*. España.
- Bueno, E (1997) *Políticas de población en Centroamérica, el Caribe y México*. Mexico.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial N° 36.680, de fecha 30 de diciembre de 1999.
- Centro Latinoamericano para el Desarrollo. (1972) América Latina.
- Davis, K. (1999) *El comportamiento Humano en el Trabajo*. México. McGrawHill
- Davis, K y Chers, A. (1975). *The Cuality of Working life*. Newyork.
- Denzin, N. (1970). *Sociological Methods: a Source Book*. Estados Unidos de America: Aldine Publishing
- Drucker, P. (2008). *La Disciplina de la Innovación*. Disponible en: <http://inn-edu.com/Innovacion/InnovacionDrucker.pdf>
- Duarte, J y García, J. (2016). *Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres*.
- Hoffmann, E. (2020) *Agenda de la Salud y la mujer*. Venezuela.



- Iglesias, C y Llorente, R. (2010). *Evolución reciente de la segregación laboral por género en España*. Revista universitaria de Ciencias del Trabajo.
- Lamas, M. (2007). *El género es cultura*. Campus Euroamericano de Cooperaçõ Cultural.
- Larez, A. (1995) *Calidad de Vida en el Trabajo*. Venezuela.
- Martínez, M. (2004) *Ciencia y Arte de la Metodología*. México.
- Martínez J (2001). *Investigación cualitativa*. Barquisimeto. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio.
- Méndez, E (2020) *Acción de la mujer y los nuevos desafíos*. Venezuela.
- Morin, E. (1998). *Introducción al pensamiento complejo*. México: Editorial Gedisa
- Pérez, G. (1994). *Investigación Cualitativa*. España.
- Piaget, J. (1972) *Lógica y Psicología*. España.
- Poelmans, S. (2005). *Tiempo de Calidad de Vida*. Colombia. McGrawhilll.
- Rojas, B. (2010). *Investigación Cualitativa. Fundamentos y Praxis*. Venezuela.
- Rubin, (1986). *El tráfico de mujeres: notas sobre la económica política del sexo*. Nueva antropología. Revista de ciencias sociales. Nro. 30. Volumen III.
- Rusque, M. (2000). *De la Diversidad a la Unidad en la Investigación Cualitativa*. Venezuela.
- Sánchez, S. (2003) *Fundamentos para la Investigación Educativa*. Colombia.
- Sandin, M. (2003). *Investigación Cualitativa*. España.
- Sleshore, W. (1975). *Teoría Sociológica*. NewYork.
- Taylor, F y Bogdan,R(1987). *Introducción a los Métodos Cualitativos*. Buenos Aires.
- Tello, (2019) *Participación de la mujer en los gobiernos locales latinoamericanos*. Buenos Aires.
- Teppa, S. (2006) *Investigación Acción*. Venezuela.
- Walton, R.(1975). *Política, Poder y Economía para el Trabajo*. Yugoslavia.
- Zuleta. (2020). *Factores Psicológicos Intervenientes en la Calidad de Vida de la mujer*.