



24303



BA2021000018



ÁREA CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES

LA MAYEÚTICA EN LA ORGANIZACIÓN GERENCIAL A TRAVÉS DEL ENFOQUE DE GÉNERO: UN APOORTE TEÓRICO ONTOEPISTEMICO DE GERENCIA A PUERTAS ABIERTAS

Cadenas Arciniegas, Adriana Luismar

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

Araque Martínez, Militza Alejandra

Doctora en Ciencias Gerenciales (miliaraque86@gmail.com)

Resumen

El presente ensayo tiene por objetivo analizar los referentes teóricos ontoepistemicos de la mayéutica en la organización gerencial desde el enfoque de género de la gerencia a puertas abiertas, indagando en las habilidades personales, profesionales y de liderazgo que subyacen en las mujeres que desempeñan cargos gerenciales. Es de resaltar que la investigación se fundamentó en un amplio soporte teórico relacionado con los constructos principales que guía el estudio a saber, la mayéutica y la visión de género. Con relación al abordaje metodológico, la investigación se enmarcó en una investigación de carácter monográfico, con un diseño de investigación documental. La validez y confiabilidad de la investigación, se expone por los documentos confiables y originales, especialmente las teorías de referencia. Este análisis tuvo un grado de profundidad aceptable en lo que se refiere al ámbito del tema y a los criterios sistemáticos. En este orden de idea en cuanto a la generación del producto y las reflexiones finales que deja ver que los postulados teóricos referenciales son de vital importancia, porque permiten sustentar a través de las distintas teorías presentadas la comprensión del tema investigado y surge la inquietud de las investigadoras por adentrarse en un gran compendio de axiomas y proposiciones que buscan establecer los aportes que sustentan el ensayo.

Palabras clave: Mayéutica, gerencia, enfoque de género, gerencia a puertas abiertas.



24303



BA2021000018



LA MAYEÚTICA IN THE MANAGEMENT ORGANIZATION THROUGH THE GENDER APPROACH: AN ONTO-EPISTEMIC THEORETICAL CONTRIBUTION OF MANAGEMENT AT OPEN DOORS

Abstract

The present essay aims to analyze the ontoepistemic theoretical referents of mayeutics in managerial organization from the gender perspective of open-door management, seeking to explain the personal, professional and leadership skills that underlie women who hold managerial positions. It is noteworthy that the research was based on a broad theoretical support related to the main constructs that guide the study, namely, mayeutics and the vision of gender. Regarding the methodological approach, the research was framed in a monographic research, with a documentary research design. The validity and reliability of the research is exposed by the reliable and original documents, especially the reference theories. This analysis had an acceptable degree of depth with regard to the scope of the topic and the systematic criteria. In this order of idea regarding the generation of the product and the final reflections that shows that the theoretical referential postulates are of vital importance, because they allow to sustain through the different theories presented the understanding of the investigated topic and the concern of the researchers for delving into a great compendium of axioms and propositions that seek to establish the contributions that support the essay.

Keywords: Maieutics, Management, Gender Approach, Open Door Management



24303



BA2021000018



Introducción

Los antecedentes históricos más remotos de la mayéutica se encuentran en la filosofía griega, principalmente en Sócrates, quien creó un método llamado mayéutica consistente en un proceso inductivo, a través de preguntas reveladoras con sus discípulos, y mediante el cual lograba traer a la luz las cualidades y respuestas que éstos ya tenían en su interior. Sócrates nació en la ciudad-estado de Atenas en el año 469 a. C., participó en la Guerra del Peloponeso contra otras ciudades griegas entre las que destacaba Esparta, y que a la vuelta se dedicó a la política ateniense. Durante su trayectoria tuvo la oportunidad de debatir y desarrollar ideas complejas a través del diálogo, algo que le serviría después para desarrollar sus indagaciones filosóficas.

Ahora bien, la palabra mayéutica viene del griego maieutike que quiere decir partir, parto que significa “el arte de hacer nacer”. Se considera una metodología de enseñanza que se le atribuye al filósofo Sócrates que consistía en llevar a las personas al conocimiento de la verdad usando los conocimientos que ya el individuo tenía, este método se basa en hacerles pregunta en el caso de Sócrates al alumno partiendo de la premisa de que el conocimiento está oculto en la mente de las personas y que solo se debía llevar al individuo a encontrar la respuesta a su interrogante por sí mismo.

En el contexto del Siglo XXI, en torno a los distintos estilos de liderazgo, existen algunas personalidades más reservadas, cuya fortaleza es la capacidad de escuchar, más que la de comunicarse verbalmente. De allí, es frecuente que esto sea considerado como una debilidad, cuando más bien se puede constituir en una auténtica fortaleza. Quiñónez (2016:90) plantea que: “Si esa destreza de escuchar se complementa con la habilidad para hacer las preguntas correctas, el potencial de liderazgo incrementa enormemente. Un modo de lograrlo es con la mayéutica”. En tal sentido, la mayéutica se considera un método o técnica que consiste en hacer las preguntas apropiadas con la intención de guiar a una persona para reflexione y sea capaz de encontrar en su mente conceptos tácitos que subyacen en ella.

De allí, que la mayéutica gerencial puede ser vista como un sistema sinérgico de trabajo en equipo que potencializa aún más las competencias individuales en beneficio de mejores resultados para el equipo. En tal sentido, es pertinente señalar que hoy más que nunca en este siglo XXI, las organizaciones a nivel mundial demandan líderes de

ISSN: 2739-0381



24303



BA2021000018



alta capacidad para relacionarse con las personas a través de su preocupación por ellas, colaboración, ayuda, desarrollo del consenso, redes de comunicación, inspiración a través de una variable que actualmente adquiere mayor relevancia para las organizaciones a nivel de gerencia, la cual es la visión de género.

Por tal motivo, en el medio gerencial venezolano la participación de mujeres en cargos de poder es una tendencia en expansión demostrando su avance sobre el mercado laboral, y configurando nuevos espacios de relaciones sociales. Así pues, de acuerdo a estadísticas de la Comisión Económica para América Latina y Caribe (2015), en 2014 el porcentaje de mujeres en el máximo tribunal de justicia alcanzó el 32% de participación; y en 2015 en el principal órgano legislativo nacional representó un 17.5%, siendo un indicativo de progresión al género femenino en este sentido; en el que se evidencia cómo se destacan por sus competencias y estilos de liderazgo marcando similitudes y diferencias con el masculino, estableciendo ventajas y desventajas para el desarrollo de sus carreras en distintas áreas de la estructura organizacional.

De allí, que la investigación se considera la gerencia estratégica llevada a cabo por mujeres gerentes que se desempeñan en cargos directivos en dicho contexto, con el fin de generar un aporte teórico la cual constituya una herramienta para reforzar la capacidad de los mandantes y promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Ahora, bien en los contextos laborales, no es necesario aplicar la mayéutica como método específico pero si es posible, usar el potencial del método que está orientado a generar cuestionamientos representados por las preguntas para generar reflexión. Una buena pregunta, conduce a la puerta de la toma de conciencia y pasar por ella para mirar desde el otro lado y ampliar las perspectivas, es lo que una pregunta persigue.

En tal sentido, cabe señalar que la institución objeto de estudio a saber Oficina Coordinadora de Apoyo Marítimo de la Armada, Ocamar 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. Cabe señalar, que la institución objeto de estudio es una empresa adscrita al Ministerio de la Defensa dirigida por militares y civiles, y que generalmente ha sido dirigida por personal masculino, donde aún existen desavenencias



24303



BA2021000018



y conflictos internos por la gestión cívico-militar, más aún, cuando se refiere a la gerencia de parte de personal femenino. Así mismo, es necesario puntualizar que la institución en algunos departamentos es dirigida por personal militar femenino y algunos casos aislados son ajenos al ámbito militar.

Esta situación, trae consigo algunos elementos organizacionales que deben ser abordados con urgencia como son: debilidades en la organización por las discrepancias en los distintos tipos de liderazgo que se desarrolla en la organización, el elemento comunicacional es uno de los aspectos que debe ser fortalecido por el estilo de liderazgo gerencial, así como el fortalecimiento del trabajo en equipo como meta organizacional.

Por consiguiente, las investigadoras se apoyaron en la mayéutica como método o técnica para realizar preguntas a los integrantes de la organización para que descubran conceptos que estaban latentes u ocultos en su mente, ya que la técnica de la mayéutica presupone que la verdad se encuentra oculta en la mente de cada persona. A través de la dialéctica, el propio individuo va desarrollando nuevos conceptos a partir de sus respuestas que pueden aportar grandes beneficios a la institución, así mismo se enfocará en la visión de género por cuanto acarrea grandes amenazas en ese incremento en la imparcialidad, la credibilidad y el respeto en los líderes, por cuanto no se ve que favorece a alguien y que no se consolida el nivel de confianza en la organización, no se puede mejorar sustancialmente el ambiente de trabajo, y se carece de mecanismos de integración que incremente el compromiso de los colaboradores. La finalidad del siguiente ensayo consiste en 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.

Ahora bien, cabe señalar que el ensayo se fundamentó principalmente, en el contexto social y conceptual de las llamadas teorías y disciplinas de la gerencia, las cuales forman parte de la tradición teórica del pensamiento administrativista, y en las que, como lo muestra Rentería (2016); se manifiesta que 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.



24303



BA2021000018



Adicionalmente, al considerar el planteamiento anterior, esta investigación se apoyó además en la teoría feminista; entendida esta, de acuerdo a lo expresado por Carrillo (2017), como “el conjunto de ideas tejidas en torno a la crítica de los valores y las dinámicas patriarcales sobre las cuales se estructuraron los estados y sociedades mundiales”, tales nociones, agrega la autora comentada, tienen sus orígenes remotos en el siglo XVIII, cuando se originaron las primeras opiniones favorables en torno a la integración social de la mujer, provenientes de pensadores ilustrados como Condorcet o con acciones concretas como las de Olimpia de Gouges, quien redactó en 1791 La Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana.

De modo que, vale destacar la importancia que las mismas representarán para la actual investigación; pues estos enfoques se constituirán en importantes aportes al ámbito acorde a la mayéutica y las relaciones de género en la gerencia, bien sean como disciplina o practica; condición esta otorgada por la concepción de múltiples facetas investigativas que tiene este campo y al hecho de considerar por separado, los aportes gerenciales relacionados con el concepto del género; así como las contribuciones de distintos pensadores sobre el género y la condición de la mujer en las relaciones de poder. En este sentido el propósito de esta investigación es analizar los referentes teóricos ontoepistemicos de la mayéutica en la organización gerencial desde el enfoque de género de la gerencia a puertas abiertas.

Materiales y métodos

En cuanto a la metodología empleada para el desarrollo del presente ensayo se enmarcó a través de una investigación de carácter monográfico, según UPEL (2016:23), en esta modalidad indica que: “En los estudios monográficos se aborda un tema o problema con sustento en los procesos de acopio de información, organización, análisis crítico y reflexivo, interpretación y síntesis de referencias y otros insumos pertinentes al tema seleccionado”. Según el objetivo propuesto en este estudio se realizó un análisis crítico sobre los referentes teóricos de la mayéutica en la organización gerencial desde la perspectiva del enfoque de género. El diseño de la Investigación desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable. En el caso de este ensayo el diseño es de



24303



BA2021000018



investigación documental, ya que es una investigación basada en documentos escritos de los cuales se recolecta información y arrojan como resultado un análisis crítico. Al respecto el Manual de trabajos de grado de Especialización, maestría y Tesis Doctorales UPEL (2016:20), entiende la investigación documental, como:

El estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones y, en general, en el pensamiento del autor.

Atendiendo a estas consideraciones, se analizaron las teorías de referencia de la mayéutica en la organización gerencial desde la perspectiva del enfoque de género, presentando nuevas conceptualizaciones y modelos interpretativos originales, a partir del análisis crítico de la información empírica y teorías existentes. La validez y confiabilidad de la investigación, se sustentan en base a un análisis detallado de los referentes teóricos de la mayéutica en la organización gerencial desde la perspectiva del enfoque de género, apoyándose estrictamente en documentos confiables y originales, especialmente las teorías de referencia. Este análisis tubo un grado de profundidad aceptable en lo que se refiere al ámbito del tema y a los criterios sistemáticos, resaltando los elementos esenciales de los fundamentos epistemológicos y teóricos que sean un aporte significativo al área del conocimiento, exponiendo los resultados encontrados en el desarrollo del trabajo y presentando sus conclusiones.

Postulado Teórico que Fundamenta el Estudio

Se describieron algunas de las teorías que han hecho énfasis en la visión de género para el desarrollo de nuevos paradigmas o modelos en el análisis de la gestión gerencial de la mujer, entendiéndose a las mismas como producto de un momento y un contexto histórico social. Por tanto, la evolución de estas se entiende en términos de cómo han resuelto las personas los obstáculos de sus relaciones en momentos concretos de la historia; detallándose en primer lugar las teorías relacionadas con la mayéutica, la gerencia con enfoque administrativista, seguida de los aportes sobre la teoría feminista; siendo las mismas descritas a continuación:



La teoría epistemológica de Sócrates (s/f)

Sócrates es quizás el primer filósofo de la moral de la historia de Europa. En su sistema de ideas, el conocimiento y la sabiduría son elementos ligados al bien, mientras que la ignorancia es el mal (creencia que adoptó también su discípulo, Platón). Sócrates nació en la ciudad-estado de Atenas en el año 469 a. C. De él se sabe que participó en la Guerra del Peloponeso contra otras ciudades griegas entre las que destacaba Esparta, y que a la vuelta se dedicó a la política ateniense. Con respecto a la teoría epistemológica de Sócrates, estos son los principales aspectos. No solo fue uno de los primeros intentos de crear un sistema filosófico de la epistemología en Occidente, sino que además sirvió como punto de partida para pensadores tan importantes como Platón.

1. La necesidad de saber qué es el bien

El principal objetivo de la existencia humana, lo que le da sentido a la vida, es vivir siguiendo la senda del bien. Por definición, el bien es un vector que nos indica qué acciones son deseables y cuáles no lo son.

2. El bien es un concepto absoluto

Tanto el bien como el mal son conceptos que existen independientemente de nosotros. Pensemos en ellos o no, existamos o no, el bien y el mal están ahí, y dicen algo sobre quiénes somos aunque no seamos conscientes de ello.

3. La indagación filosófica es necesaria

Como consecuencia de lo anterior, es necesario investigar mediante la filosofía para ir más allá de la simple idea de que el bien existe y saber exactamente cuál es su forma. Como para actuar del modo correcto es necesario conocer la realidad, Sócrates establece una equivalencia entre el bien y la sabiduría.

4. El rechazo de las ideas preconcebidas

Para llegar a la idea del bien hay que cuestionar todo lo que creemos que sabemos para comprobar si realmente está basado en ideas verdaderas. Para ello, Sócrates recurría a un principio de conocimiento llamado mayéutica. ¿Qué significa el



24303



BA2021000018



“solo sé que no sé nada”? Para Sócrates, esta declaración de intenciones era una manera de expresar la importancia de basar el conocimiento en el cuestionamiento de todo lo que parece evidente. Poner en duda ideas puede parecer simplemente una forma de menoscabar teorías, pero también puede ser visto como lo contrario: una manera de fortalecerlas y hacer que realmente se correspondan con la realidad a través de la crítica constructiva.

En tal sentido, la relación de esta teoría con la mayéutica constructo principal de investigación, cabe señalar que Sócrates creía que, a pesar de que muchas de las creencias sean falsas, mediante su cuestionamiento se puede llegar a acercarse a la verdad. De allí, propone la mayéutica como una forma de diálogo en el que cada afirmación es replicada con una pregunta que obliga al emisor a desarrollar más sus ideas. De ese modo puede comprobarse si no tiene flancos vulnerables o si realmente se trata de una simple intuición, una creencia fácilmente falseable. Por consiguiente, cabría preguntarse ¿La mayéutica en la organización gerencial permitiría aportar fundamentos ontológicos, teleológicos y axiológicos desde la visión de género?

Como Sócrates defendía el valor de la mayéutica, no demostró entusiasmo ni por los largos discursos ni por la posibilidad de escribir libros, sino que prefería el diálogo desarrollado en tiempo real como herramienta para crear conocimiento. Esta idea fue retomada por otros intelectuales más adelante, si bien su discípulo Platón, a pesar de compartir muchas ideas con él, no siguió a su maestro en ese aspecto (y de hecho se encargó de dejar por escrito las ideas de Sócrates, dado que este último no lo hizo). Ahora bien, al interpretar este postulado teórico se resalta la estrecha importancia que tiene con el estudio ya Sócrates no solo fue uno de los primeros que intento crear un sistema filosófico de la epistemología en Occidente, sino que además sirvió como punto de partida para pensadores tan importantes como Platón.

En tal sentido, a través de esta teoría se deriva el hecho que a través de la mayéutica por medio de cuestionamientos el gerente puede encontrar las respuestas adecuadas de cada trabajador lo que le permite entablar lazos laborales apoyados fundamentalmente en el diálogo donde cada afirmación es replicada con una



pregunta que obliga al emisor a desarrollar más sus ideas, lo que contribuiría aún más al éxito de la organización gerencial.

Teorías Feministas, Jaggar Alison (1983)

Esta teoría, tal como lo expresa Villarroel (2007), se pueden agrupar en dos tipologías o corrientes; siguiendo lo planteado por Jaggar Alison (1983), quien agrupa las teorías de acuerdo con los criterios políticos que suscriben, y Harding Sandra (1996), quien diseña una clasificación según los criterios epistemológicos que las sustentan. De tal manera que se agrupan inicialmente aquellas teorías que contienen posturas políticas y filosóficas subyacentes en sus premisas. Así pues, Jaggar destaca la siguiente clasificación:

1.- El feminismo liberal: Defienden los valores de libertad, dignidad, igualdad y autonomía propios del pensamiento liberal. Considera que las mujeres son oprimidas porque no son tratadas igual que los hombres y exigen igualdad de oportunidades formales, materiales o reales para revertir la situación de discriminación. Entre las autoras que asumen esta corriente destacan Betty Friedan, Karen Gregen, Geneviève Lloyd, Jane Richards y Susan Okin.

Esta postura procura que la mujer sea incorporada en condiciones de igualdad por medios políticos, creando igualdad de oportunidades y generando leyes que lleven al reformismo; examinando la igualdad de derechos y representación en los planos nacional e internacional, no busca la producción de leyes femeninas ni masculinas sino más humanas. Los estudios de esta corriente se han concentrado en el rol de la mujer en el tema de desarrollo (Villarroel, 2007:69).

2.- El feminismo socialista/marxista: En relación a esta corriente, Villarroel (Ob.cit), destaca, que la misma enfatiza el problema de la desigualdad socioeconómica, entendida desde su vinculación con la desigualdad sexual. En este sentido la opresión de las mujeres no es producto “de la ignorancia o de las actuaciones intencionadas de individuos sino producto de las estructuras políticas, sociales y económicas asociadas al capitalismo”. Exige igualdad de acceso a los recursos. Sus representantes más importantes son Heidi Hartmann, Silla Einsenstein, Juliet Mitchell, Sheila Rowbothan y Jaggar Alison



3.- El feminismo radical: Está vinculado a los movimientos por los derechos humanos en Estados Unidos (1960-1970); se centra en la crítica al patriarcado, sistema que hace posible la dominación del hombre sobre la mujer. Se requiere una reconstrucción radical de la sexualidad que vaya más allá de las reformas de leyes, de la igualdad en las instituciones políticas y económicas. Asume una dura crítica frente a las dos primeras posturas porque buscan la liberación de la mujer bajo los esquemas de valores de los hombres, en lugar de exigir la igualdad de poder, mientras que por su parte proponen crear una contracultura que considere y enfatice los valores femeninos. Germaine Greer, Shulamit Firestone, Eva Figes y Mary Daly son las autoras más reconocidas que asumen esta postura (Jaggar, 1983: 5).

Su objetivo esencial es la transformación del sistema y por ello su crítica se dirige a la fundamentación epistemológica de la ciencia en la que el mundo se organiza y explica dentro de un modelo patriarcal. Al elevar el análisis a la esfera política se encuentra con un sistema estatocéntrico en el que se estructura el papel del Estado nacional, sus instituciones y el sistema internacional sin tomar en consideración las relaciones de género. Esta corriente de pensamiento tiene una postura esencialista, en tanto que parte del punto de vista femenino, de sus valores y experiencias (Jaggar, 1983: 5).

El otro conjunto de teorías de orden feminista, se agrupan dentro de los esquemas denominados criterios epistemológicos, desarrollados por Harding (1996), quien argumenta como postura inicial que ante todo, las teorías feministas tienen una finalidad reivindicatoria que busca el cambio social a favor de las mujeres, es decir, constituyen propuestas críticas y no solo construcciones con pretensión de cientificidad. Dentro de esta tipología enfatiza la siguiente clasificación:

1.- El feminismo empiricista: Considera que el sexismo y el androcentrismo presentes en la investigación científica son sesgos sociales que se pueden corregir con una adhesión estricta al método científico. Reflexiona el rol que la ciencia ha desempeñado en la división sexual y plantea la idea de una “mala ciencia”, en la cual no hay referencias ni representación de la mujer y los temas que le competen a ella. Aunque reconoce que existe una “buena ciencia”, ésta es un sub-campo crítico



24303



BA2021000018



subterráneo de las ciencias sociales que expone valores e intereses los cuales funcionan como una evidencia material, exponiendo las fallas como en las ciencias naturales (Harding, 1996:23).

2.- El feminismo de punto de vista (*stanpoint feminism*): En relación a este postulado Harding (Ob.cit), plantea que el mismo es el que sostiene que la ciencia relega la posición dominante del hombre en la vida social, lo que produce un conocimiento “parcial y perverso” (p. 24). El punto de vista de la mujer permite favorecer una visión más moral y científicamente más adecuada, pues completa el conocimiento y lo hace menos perverso para explicar e interpretar el mundo y la conducta social. Adicionalmente se destaca que la situación de las mujeres les otorga el privilegio epistemológico en un mundo dominado por los hombres, un privilegio derivado de que desde su posición marginal, las mujeres pueden ver lo que a los hombres se les escapa desde sus posiciones de poder.

3.- El feminismo posmoderno: Este enfoque se refiere a la condición de género, centrado en la identidad de la mujer y su relación con el conocimiento. Se cuestiona la validez de la ciencia moderna, “el posmodernismo se aleja de todo intento de una teoría integrada y se muestra escéptico respecto a las nociones de racionalidad y verdad” (Villarroel, 2007:71). La identidad, según esta corriente de pensamiento, gira en torno a la dicotomía poder-saber; centrándose en el estudio de las fuerzas y limitaciones de una identidad heredada, de forma tal que puede dotar a la mujer con las mismas capacidades que el hombre.

Desde luego, que todas estas teorías relacionadas con los enfoques gerenciales y la visión de género; contribuyen a brindar un importante aporte teórico en la presente investigación, así como también, enriquecerá el conocimiento científico de la visión de género en la práctica gerencial. Fundamentalmente, es necesario repensar el poder y las relaciones de género existentes. En la actualidad se están extendiendo las políticas encaminadas a incorporar la perspectiva de género en las esferas económicas, políticas y culturales. El hecho de que las mujeres ocupen posiciones de poder no es solo un derecho fundamental que les corresponde como ciudadanas del mundo.



24303



BA2021000018



De modo que, su presencia es necesaria para que participen, junto con los hombres, en la construcción de un nuevo orden social inclusivo y respetuoso de la diversidad humana. Pero ello no será posible si no se crean las condiciones sociales y organizacionales adecuadas para que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones a las posiciones de poder y toma de decisiones. El gran reto de este siglo, por tanto, no solo es lograr que las mujeres accedan a la esfera pública en condiciones de igualdad, sino que el trabajo reproductivo y doméstico sea reconocido como parte del ámbito público y no solo privado.

Sobre la base de, todo lo anterior se consideran plasmados las principales conceptualizaciones que apoyan la investigación que adelanta la autora y que tiene como fin último construir los fundamentos ontológicos, teleológicos y axiológicos para Generar un aporte teórico ontoepistémico y axiológico de gerencia a puertas abiertas desde el ámbito de la mayeútica en la organización gerencial desde la perspectiva del enfoque de género.

De allí, que el propósito investigativo que genera los saberes e innovaciones pertinentes a la defensa, expansión y consolidación de la independencia Nacional para darle continuidad y consolidar la Revolución Bolivariana, está asociada a actividades de obtención de conocimientos en el manejo soberano del ingreso Nacional, la soberanía alimentaria, soberanía de los recursos petroleros y recursos naturales estratégicos, desarrollo de las capacidades científico tecnológicas, poder defensivo nacional y adecuación del aparato productivo, la infraestructura y los servicios del Estado para satisfacer las necesidades del pueblo, con la finalidad de saber, conocer y aprender sobre las instituciones y el contexto en que se desarrolla cada colectivo.

Teoría de la Acción Comunicativa, Habermas (1980)

Habermas propone un modelo que permite analizar la sociedad como dos formas de racionalidad que están en juego simultáneamente: la racionalidad sustantiva del mundo de la vida y la racionalidad formal del sistema, pero donde el mundo de la vida representa una perspectiva interna como el punto de vista de los sujetos que actúan sobre la sociedad, mientras que el Sistema representa la perspectiva externa, como la



24303



BA2021000018



estructura sistémica (la racionalidad técnica, burocratizada-weberiana, de las instituciones).

Este autor, estudia a la sociedad como un conglomerado de sistemas complejos, estructurados, donde el actor desaparece transformado en procesos (sistema-racional-burocrático), y por otro lado, también incluye el análisis sociológico que da primacía al actor, como creador inteligente pero a la vez sumergido en la subjetividad de los significados del mundo vital. Es más, no se debe confundir sociedad con mundo de la vida: la sociedad, no es equivalente al mundo de la vida, dado que la sociedad es, a la vez, mundo de la vida y sistema.

La Teoría de la Acción Comunicativa, refiere que al elegir un determinado concepto sociológico de acción, se compromete con determinadas presuposiciones ontológicas. De las relaciones con el mundo, que al elegir tal concepto, se supone al actor, dependen a su vez los aspectos de la posible racionalidad de su acción. Habermas, denomina acciones sólo a aquellas manifestaciones simbólicas en que el actor de la acción teleológica, la acción regulada por normas y la acción dramática entra en relación al menos con un mundo, pero siempre con el mundo objetivo.

A la esfera del trabajo, contrapone el ámbito de la acción comunicativa, que define como "una interacción mediada por símbolos". Dicha acción tiene como núcleo fundamental las normas o reglas obligatorias de acción que definen formas recíprocas de conducta y han de ser entendidas y reconocidas subjetivamente. Este tipo de acción da lugar al marco institucional de la sociedad en contraposición a los sistemas de acción instrumental y estratégica. En definitiva el entendimiento busca un acuerdo que termine en la comprensión mutua del saber compartido, de la confianza recíproca y de la concordancia de unos con otros. Una persona ha de hacer entender, decir algo, hacerlo con credibilidad y respetando normas comunicativas vigentes.

La socialización es condición de la identidad. La acción comunicativa, como parte de la acción social, colabora en los tres procesos que conforman la socialización: recepción y reproducción cultural, integración social y desarrollo de la personalidad y de la identidad personal.



24303



BA2021000018



Por otra parte, el individuo habita en los tres mundos, objetivo, social y subjetivo, los cuales constituyen los presupuestos ontológicos de la acción comunicativa y son parte de él, que los cubre y abarca todos, como horizonte último de la vida. Habermas (1980) en Teoría de la Acción Comunicativa, dice: "...al elegir un determinado concepto sociológico de acción, nos comprometemos con determinadas presuposiciones ontológicas" (p. 86). De las relaciones con el mundo, que al elegir tal concepto, supone al actor, dependen a su vez los aspectos de la posible racionalidad de su acción..." (Habermas, 1980, 122).

Pero los tres mundos se hallan recortados y sobre pasados por un ámbito superior más general y básico que abarca el conjunto de situaciones de la realidad de cada uno: el mundo de la vida. Él constituye el horizonte cognitivo y marco fundamental desde el que el individuo accede a los distintos ámbitos de la realidad; es el marco y lugar donde se realiza la acción comunicativa: el subsuelo vital de la realidad personal en el que habitamos. La importancia de esta teoría es que incorporan en el aspecto social, de allí, que al entregarse la comunidad a las acciones deportivas que realice en la escuela en vista como parte de ese hecho social.

Esta teoría constituye una obra que aborda la teoría de la acción y su funcionamiento racional más allá de los postulados subjetivistas de la filosofía y teoría social moderna, elaborando una nueva concepción de la sociedad en dos niveles integrando los paradigmas de sistemas y mundo de la vida, y por último, desarrollar una teoría crítica de la modernidad buscando las respuestas necesarias para retomar su proyecto original.

Ahora bien, enmarcando los postulados de esta teoría con el problema que se aborda se puede puntualizar que Habermas a través de esta teoría, "reinterpreta" el proceso de la comunicación en la interacción humana, y es este elemento donde significativamente se relaciona con el problema de la calidad de vida laboral, puesto que la comunicación es un elemento dinamizador en la gerencia de cualquier organización. De esta perspectiva, la acción comunicativa es una parte de lo social-institucional, lo que la vuelve como un factor determinante en el proceso de socialización. Actualmente, esto es esencial para entender los medios de comunicación



24303



BA2021000018



de masas en la formación de “imágenes de mundo” de los sujetos.

La dinámica comunicativa define la percepción y reproducción cultural, la integración social y el desarrollo de la personalidad y de la identidad personal. Finalmente, la acción comunicativa permite entender el concepto de liberación en la acción gerencial, como un medio de reconocimiento e integración de las personas en desde el ámbito de la mayéutica en la organización gerencial desde la perspectiva del enfoque de género.

Análisis y resultados

Luego de presentado los postulados teóricos que soportaron el presente ensayo, las investigadores concluyen lo siguiente: Con respecto a la teoría epistemológica de Sócrates (s/f), se deriva el hecho que a través de la mayéutica por medio de cuestionamientos el gerente puede encontrar las respuestas adecuadas de cada trabajador lo que le permite entablar lazos laborales apoyados fundamentalmente en el diálogo donde cada afirmación es replicada con una pregunta que obliga al emisor a desarrollar más sus ideas, lo que contribuiría aún más al éxito de la organización gerencial.

En cuanto a la Teoría Feminista, Jagger Alison (1983), cabe señalar que las teorías relacionadas con los enfoques gerenciales y la visión de género; contribuyen a brindar un importante aporte teórico en la presente investigación, así como también, enriquecerá el conocimiento científico de la visión de género en la práctica gerencial. Fundamentalmente, es necesario repensar el poder y las relaciones de género existentes. En la actualidad se están extendiendo las políticas encaminadas a incorporar la perspectiva de género en las esferas económicas, políticas y culturales. El hecho de que las mujeres ocupen posiciones de poder no es solo un derecho fundamental que les corresponde como ciudadanas del mundo.

Para la Teoría de la Acción Comunicativa, Habermas (1980) constituye una obra que aborda la teoría de la acción y su funcionamiento racional más allá de los postulados subjetivistas de la filosofía y teoría social moderna, elaborando una nueva concepción de la sociedad en dos niveles integrando los paradigmas de sistemas y mundo de la vida, y



24303



BA2021000018



por último, desarrollar una teoría crítica de la modernidad buscando las respuestas necesarias para retomar su proyecto original.

Referencias bibliográficas

Castellano, A. (2016). La Mayéutica Aplicada al Rol Gerencial. Editorial Prentice Hall

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 y Toro (2016). Metodología de la investigación quinta edición México: McGraw-Hill.

Hurtado, A. (2017). Aportes de la perspectiva de género a la teoría organizacional. Editorial Panapo

Martínez, M. (1999). La capacidad creadora y sus implicaciones para la metodología de la investigación”, Psicología (Caracas: UCV), vol.XII, núm.1-2, 37-62.

Quiñónez, M. (2016). La mayéutica como estrategia en el proceso de asesoría académica. Trabajo de Grado Publicado en la Universidad Nacional Abierta

Ramírez, C (2016). Metodología de la Investigación. Editorial Panapo

Sandín (2010). El Proyecto de Investigación. 5ta edición. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela

Sotillo, L. (2016). En la Universidad de Carabobo realizó un estudio como requisito para optar al grado de Doctor en Gerencia Avanzada en Educación el cual tituló: Construcción Socio-Crítica de una Mayéutica Socrática como Herramienta para la Resolución de los Conflictos Gerenciales.

Taylor y Bogdan (2000). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. España: Paidós.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de investigación y postgrado, (2016). Manual de trabajos de grado, especialización y maestría y tesis doctorales. Caracas.

Urbina, U. (2016). Frenos e Impulsores de la Mujer en la Gerencia Venezolana. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer - Enero - Junio 2012. VOL. 17/N°38. UCV. Caracas – Venezuela.



Semblanza de las autoras

Cadenas Arciniegas, Adriana Luismar

Número ORCID 0000-0002-7418-7280

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

Correo: cadenas.adrianaluz@gmail.com



Araque Martínez, Militza Alejandra

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

