



Unellez

24303

BA2021000018



ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

LIDERAZGO FEMENINO EN LA GERENCIA AVANZADA DE PROYECTOS SOCIALES: UN APORTE TEÓRICO DESDE LA PARTICIPACIÓN CON EQUIDAD DE GÉNERO

Maryuri V. Pimentel Rangel

Doctorante en Gerencia Avanzada (pmaryuri86@gmail.com)

Resumen

El liderazgo femenino viene reflejando determinantes matices con gran efusividad destacando las cualidades y habilidades de las mujeres en el campo gerencial; entre las que se cuentan: la empatía, negociación, creatividad, conciliación, entre otros. Que juegan un papel fundamental en los procesos gerenciales que se desarrollan en diversas instituciones públicas venezolanas. El ensayo fijó como propósito interpretar el liderazgo femenino en la gerencia avanzada de proyectos sociales desde la participación con equidad de género en las instituciones públicas venezolanas. El ensayo consistió en un estudio de tipo documental con un diseño bibliográfico apoyado en los repositorios ubicados en la nube para obtener la información pertinente de reconocidos autores que le brindan sustento a la temática objeto de estudio. Por tal razón, la investigadora aborda esta temática para hacer un proceso hermenéutico que le permita esta concepción teórica. En ese sentido, emerge una reflexión al cierre que se traduce en que todos los seres humanos somos iguales, independientemente de la raza, credo o sexo; esto implica tener la oportunidad de condiciones en cualquier ámbito laboral; lo que hace necesario que las instituciones públicas tomen más en cuenta el papel de la mujer en sus espacios institucionales para lograr las transformaciones que amerita la Administración Pública en algunos de sus procedimientos de gestión y productividad, con base al trabajo en equipos cooperativos, multidisciplinarios, para ser de la gerencia un proceso más eficiente y humano.

Palabras clave: Liderazgo femenino, Gerencia avanzada, Proyectos sociales, Equidad de género.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

LivRe
Revistas de livre acesso

latindex





FEMALE LEADERSHIP IN THE ADVANCED MANAGEMENT OF SOCIAL PROJECTS: A THEORETICAL CONTRIBUTION FROM PARTICIPATION WITH GENDER EQUITY

Abstract

Female leadership has been reflecting determining nuances with great effusiveness highlighting the qualities and skills of women in the managerial field; among which are: empathy, negotiation, creativity, conciliation, among others. That they play a fundamental role in the management processes that are developed in various Venezuelan public institutions. The purpose of the essay was: To interpret female leadership in the advanced management of social projects from participation with gender equity in Venezuelan public institutions. The study took the epistemic route of the interpretive paradigm with a qualitative methodology oriented from the hermeneutical method. The essay consisted of a documentary-type study with a bibliographic design supported by repositories located in the cloud to obtain the relevant information from renowned authors who provide support to the subject under study. For this reason, the researcher addresses this issue to make a hermeneutic process that allows her to derive a new theoretical conception. In this sense, a reflection emerges at the end that translates into: All human beings are equal, regardless of race, creed or sex; this implies having the opportunity of conditions in any work environment; which makes it necessary for public institutions to take more into account the role of women in their institutional spaces to achieve the transformations that public administration deserves in some of its management and productivity procedures, based on work in cooperative, multidisciplinary teams, to be of the management a more efficient and humane process.

Keywords: *Female leadership, Advanced management, Social projects, Gender equity.*

Preámbulo

A lo largo de la historia de la humanidad, desde sus inicios ha estado marcada profundamente por el patriarcado, esto ha generado una estructura social y cultural asentada en el predominio permanente de una parte de la población sobre otra por razón de sexo. En este sentido, se ha supuesto la consolidación de una concepción de las personas y de su función en la sociedad en función de su género. Es decir, se ha provocado una división del trabajo, una separación de los espacios, unas determinadas expectativas sobre habilidades, capacidades, destrezas, entre otras; de acuerdo con el género al que se pertenecía. En consecuencia, estos estereotipos al arraigarse son muy





difíciles de erradicar en las prácticas cotidianas y en la visión del mundo y de la realidad circundante.

Sin embargo, el siglo XXI trajo consigo, una revolución en los establecimientos de roles que están orientados a la equidad de género con la finalidad que la participación sea paritaria y las mujeres tengan la oportunidad de ejercer un liderazgo que contribuya a una gerencia de las organizaciones que potencie el desarrollo de las sociedades. No obstante, la mujer ha venido ganando espacios en los estamentos gerenciales muy significativos, y reconocimiento al talento femenino para llevar los procesos gerenciales de una manera exitosa. En este contexto, Buitrago (2015: 217), indica:

Para autores como Zarco (2002), se cree que el talento femenino para el pensamiento contextual y la habilidad asociada de realizar múltiples tareas a un tiempo. Debido a que las mujeres, por lo general, no siguen una trayectoria de pensamiento lineal, paso a paso, tan habitualmente como los hombres, la postura biológica pone particular énfasis en el dimorfismo sexual, la mujer como portadora de un útero y de unos ovarios que la consagran en su función maternal, que hacen de ella, un ser, desde todo punto de vista opuesto a su compañero

Estas consideraciones de liderazgo, requieren pasarse por la perspectiva de género, a fin de naturalizar los esquemas de pensamiento de los hombres y las mujeres, y se le otorgue el carácter paritario a la gerencia en las organizaciones. En este contexto, la equidad de género debe prevalecer en las organizaciones a fin de dar prioridad a las habilidades, destrezas y otras competencias que estén por encima de las condiciones de sexo, raza, edad y condición social; y por el contrario permitan la tolerancia la aceptación de la otredad, la prevalencia de los derechos humanos, valorando las formas de liderazgo y la efectividad de la gerencia de proyectos sociales que emanen de las organizaciones públicas.

En tal sentido, el papel de la mujer en las organizaciones públicas cada día va avanzando progresivamente, de tal manera, que el acceso de la mujer a puestos de dirección es una de las condiciones esenciales de la práctica de la igualdad en el seno de las organizaciones. Al respecto, Díez; Valle; Terrón y Centeno, (2002: 1), sostienen





que "el acceso de la mujer a puestos de dirección es una de las condiciones de la igualdad en el seno de las organizaciones". Razón por la cual vienen emergiendo ciertas remantizaciones en la visión de la mujer como líder, y gerente capaz de llevar a cabo su proceso gerencial de manera efectiva, eficiente, pertinente y de impacto social altamente positiva para la sociedad. Por ende, es imperativo sacar provecho de las cualidades y fortalezas de las lideresas féminas que ostentan cargo de gerentes en las instituciones públicas, para trabajar de forma coherente y consistente con las políticas públicas que van en pro de un objetivo que se desea alcanzar y hacer uso de las herramientas necesarias para materializar el logro del mismo. No obstante, Fisher (2000: 15), sostiene al referirse a la importancia del liderazgo femenino:

En el contexto actual de erosión del patriarcado, cabe reivindicar una serie de "capacidades innatas" femeninas (habilidad verbal, empatía, impulso maternal, preferencia para cooperar...) que facilitan un nuevo modelo de liderazgo. Estos nuevos estilos de gestión no solo ayudarían a conciliar trabajo y familia, sino que serían especialmente productivas en un contexto organizativo postfordista: más flexible y abierto con desarrollo de culturas colaborativas.

En este orden de ideas, las capacidades innatas de la mujer se resumen en la habilidad verbal, capacidad para interpretar posturas, gestos, expresiones faciales y otros signos no verbales, sensibilidad emocional, empatía, excelente sentido del tacto, del olfato y del oído, paciencia; capacidad para pensar y hacer varias cosas simultáneamente con una amplia visión contextual de las cosas, afición a hacer planes a largo plazo con muestra de talento para crear redes de contacto y para negociar, impulso maternal; preferencia por cooperar para llegar a consensos y liderar sirviéndose de equipos igualitarios.

En este contexto, las organizaciones demandan en la actualidad un tipo gerencia avanzada que implica permanecer en la proximidad de los cambios y transformaciones sociales de gran movilidad, producto de entre otros aspectos de los cambios en las estructuras organizacionales y en los desarrollos tecnológicos que propugnan innovaciones en todos los ámbitos de desarrollo organizacional y de gestión. Desde esta perspectiva, la gerencia avanzada, liderada por mujeres garantiza la consecución de





proyectos sociales dada la capacidad amplia y visión contextual de adaptarse a los cambios y la perseverancia para llevar a cabo planes a largo plazo a través de negociaciones efectivas y proactivas, que dan frente a entornos económicos, políticos y culturales en las sociedades, y organizaciones sometidas a dinámicas cambiantes e incertidumbres complejas.

En este devenir discursivo, vale reseñar que, en Venezuela, a pesar de contar con importantes instrumentos legales, y el reconocimiento del papel de heroínas dado por el gobierno nacional, las mujeres todavía carecen de libertades suficientes en todo tipo de organizaciones para ejercer el liderazgo en el marco de la igualdad de género y de la democracia inclusiva. Al respecto, Peluso, Heller, y Kesterson-Townes (2019: 1), sostienen que:

Muchas organizaciones no están completamente convencidas de los beneficios que aporta la igualdad de género en el liderazgo, aunque exista una abundante evidencia de la correlación entre la equidad de género y los mayores niveles de éxito financiero y ventajas competitivas.

Por consiguiente, la situación planteada anteriormente a nivel internacional y nacional, no es distinta a lo que ocurre en las instituciones públicas del estado Apure y en particular a las del municipio Biruaca, en donde se observa limitaciones de la mujer para liderar procesos en contextos de una gerencia avanzada de proyectos considerando la equidad de género. Por consiguiente, la mujer que ostenta liderar proyectos sociales se encuentra con grandes obstáculos de desigualdad social, que a veces provienen del mismo género, por la inexistencia de puesta en práctica de políticas de igualdad, impidiéndole participar en la toma de decisiones, y en consecuencia en su empoderamiento y liderazgo exitoso. Entre las causas se intuye que muchas veces la cultura organizacional que prevalece en las instituciones públicas, a los deberes familiares, así como la violencia horizontal mujer-mujer.

Por todo lo antes descrito, se entiende que hay que enfrentar los problemas que presenta la mujer y le que impiden acceder al liderazgo en la gerencia avanzada de proyectos sociales, así como la necesaria revalorización de los derechos de las mujeres en el trabajo, las que se desempeñan en cargos gerenciales en instituciones públicas





sobre todo porque aún hay una gran distancia entre la igualdad legal y la igualdad efectiva. Para ello las mujeres deben desarrollar sus capacidades y habilidades, y aplicar estrategias que les permitan fortalecer esta equidad de género y la democracia inclusiva.

En marco de este ensayo, la investigadora pretende dilucidar su inquietud científica con base al siguiente propósito Interpretar el liderazgo femenino en la gerencia avanzada de proyectos sociales desde la participación con equidad de género en las instituciones públicas venezolanas. En función de esta perspectiva, el estudio devela una filosofía gerencial avanzada donde se plantea cambiar la concepción del liderazgo preestablecido en la concepción del hombre, por una gerencia liderizada por la mujer en función de una transformación personal que despliega todo su amor incondicional y contagia su femineidad poniéndola al servicio de los demás

De igual forma, es importante resaltar el estudio del liderazgo femenino para dar a conocer las bondades gerenciales que se entranan en la eficacia para crear equipos de trabajo, los procesos dialécticos para crear consenso y consolidar la toma de decisiones en momentos de crisis; por tanto, las instituciones públicas están llamadas a darle oportunidad a la mujer para dirigir a los empleados, y de esta manera demostrar todas sus capacidades para liderar un equipo de trabajo con la finalidad de hacer de la gerencia un proceso más horizontal, humano y social.

Prisma Metodológico y Epistémico

Para efecto de este ensayo descriptivo, argumentativo y reflexivo; la investigadora acudió a una postura epistémica imbricada en el paradigma interpretativo con una metodología cualitativa caracterizada por una postura inductiva que permite la interpretación de los contenidos escritos. El ensayo se realizó a través de una investigación de tipo documental con un diseño bibliográfico apoyado en los repositorios ubicados en la nube para obtener la información pertinente de reconocidos autores que le brindan sustento a la temática objeto de estudio.

No obstante, el ensayo culmina con una serie de reflexiones emanadas de una hermenéusis reflexiva de la investigadora, donde plantea ciertos exhortos a las





instituciones públicas exponer las virtudes de liderazgos que revisten las mujeres y sus capacidades para llevar a cabo un proceso gerencial de avanzada que viene a replantear la gestión administrativa desde otras dimensiones paradigmáticas.

Análisis y resultados

Liderazgo Femenino

El liderazgo ha sido definido a lo largo del tiempo desde diversos puntos de vista, a tal efecto en este estudio sobre el liderazgo femenino en la gerencia avanzada de proyectos sociales desde la participación con equidad de género, se asume la concepción de liderazgo como proceso complejo, a tal efecto Fiedler (1984: 12), expone que:

El liderazgo es un proceso de predominio en el que la facilidad o dificultad de ejercer influencia es una función de lo favorable de la situación grupal de la tarea del líder. Así mismo, la situación más favorable existe cuando el líder disfruta de buenas relaciones con los demás miembros, supervisa una tarea estructurada y posee un fuerte poder de deposición, lo cual podría determinar que la base de un buen liderazgo proviene de la relación entre el seguidor o miembro con el líder.

Desde esta concepción, el liderazgo femenino se vislumbra ontológicamente, por el conjunto de características propias de la mujer que hacen la diferencia respecto a los hombres, considerando que las características propias de la mujer son ideales y válidas para liderar o gestionar con éxito una organización. Estas características hacen especial a la mujer como líder. No obstante, Fisher, (2000: 16), afirma que:

Ahora bien, hombres y mujeres salen del útero materno con algunas tendencias e inclinaciones innatas generadas en las praderas de África hace varios milenios. Los sexos no son iguales. Cada uno tiene ciertas dotes naturales. Cada uno es un archivo viviente de su propio pasado.

Es algo evidente que cada ser humano de acuerdo a su género nace con ciertas características genéticas únicas que le otorgan ciertos rasgos distintivos, no sólo en lo físico, sino también en las capacidades creativas y cognitivas. Sin embargo, las capacidades innatas de la mujer se resumen según Fisher, (2000: 18), en:





Las mujeres tienen facultades excepcionales generadas en la historia profunda: habilidad verbal; capacidad para interpretar posturas, gestos, expresiones faciales y otros signos no verbales; sensibilidad emocional; empatía; excelente sentido del tacto, del olfato y del oído; paciencia; capacidad para pensar y hacer varias cosas simultáneamente; una amplia visión contextual de las cuestiones; afición a hacer planes a largo plazo; talento para crear redes de contacto y para negociar; impulso maternal; y preferencia por cooperar, llegar a consensos y liderar sirviéndose de equipos igualitarios

Según estas capacidades, las mujeres líderes y gerentes serían capaces de ser más sociables y con mayor hincapié en la necesidad de cooperación y de trabajo grupal. Estos rasgos distintivos destacables favorecen los elementos expresivos naturales de la mujer al momento de interactuar con los empleados y usuarios; creando un significativo compromiso del equipo institucional con su lideresa.

Gerencia Avanzada de Proyectos Sociales

La Gerencia se puede asumir como un proceso que se entrama en la organización con base a la planificación y supervisión de los eventos institucionales y administrativos que toda organización toma en consideración de manera básica para gestionar su talento humano. Sin embargo, la gerencia se ha venido remantizando de manera sustancial, creando nuevos paradigmas emergentes para optimizar los procesos de gestión en cualquier organización. Para ello, ha surgido la gerencia avanzada, que tiene un ámbito de comprensión profunda de los cambios sociales y humanos del entorno en que viven en la actualidad las instituciones; por ello, que esta gerencia se enfoca eminentemente en el ser humano y su relación armónica con la institución propiciando el desarrollo organizacional como alternativa para la transformación de los sujetos y de la institución misma.

No obstante, la gerencia en estos tiempos postmodernos, debe marchar más allá de los pasos administrativos clásicos de: planificar, organizar, dirigir y controlar. Es imperativo consolidar una gerencia capaz de integrar a todos los miembros de la organización en un todo relacional armónico para emerger un estamento participativo y cooperativo. Para que estos preceptos sean posibles, la gerente líder debe valerse de





una gerencia avanzada, que le permita establecer un espacio donde prevalezca la ética como base sólida para construir o edificar el crecimiento perdurable de la institución. Es decir, una gerencia con base en lo humano, en la fértil convivencia, en el compartir de saberes, pero, sobre todo, en la firme convicción de hacer el bien al ser humano. Con respecto a la Gerencia Avanzada, Rojas, (2006: 82), menciona que: “La nueva gerencia es avanzada no por la tecnología, lo es por la comprensión profunda de los cambios sociales y humanos, y las nuevas respuestas. Debe ser avanzada porque se debe reinventar para no defraudar como la anterior”.

Es decir, que en la gerencia avanzada los individuos representan el eje central de la institución como capital intangible más valioso representado por el andamiaje de conocimientos que poseen cada miembro institucional. En este contexto, Vargas, (2020: 189), agrega sobre la gerencia avanzada.

Al respecto Gutiérrez (2005) señala que “La gerencia avanzada implica mantenerse cerca del frente de cambio, de desarrollo, de las nuevas tendencias y orientaciones. Entendiendo esta como una nueva forma de adaptarse los estilos gerenciales a los diferentes cambios que ocurren constantemente en la sociedad”. (p.4)

En otras palabras, la gerente bajo los esquemas de una gerencia avanzada debe propiciar las condiciones idóneas para mantener la responsabilidad y buena diligencia como requerimiento de una nueva gerencia centrada en la humanización del proceso; haciéndolo más tolerante y horizontal para exhortar a los actores gerenciales a emerger su creatividad e innovación. También, en el marco de la gerencia avanzada hay que considerar los elementos afectivos que se produce el acto comunicativo, siempre en la búsqueda de consolidar un nivel de satisfacción significativo que el equipo institucional para realizar alianzas comprometidas con la misma pasión, disipando cualquier pensamiento insano hacia la competencia, entre otros.

Dentro de este contexto, vale destacar lo imperativo de la gerencia avanzada para llevar los proyectos sociales, los cuales en el marco institucional representan un epítome de iniciativas vinculadas con los derechos humanos básicos imbricados en la educación, salud, acceso a agua potable; entre otros. La idea de hacer una gerencia en función del





bienestar social, implica diseñar estrategias innovadoras emergentes que vayan en función de hacer que la sociedad o comunidades más desfavorecidas logren consolidar las condiciones básicas para vivir dignamente.

Equidad de Género

El término “género” se puede entender como una edificación sociocultural que busca establecer parámetros de diferencias que están configurados en los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad determinada. Al respecto, la Guerra (2015: 01):

La igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género, tomando en cuenta que la desigualdad que de facto padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros. La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.

Es decir, que la igualdad de género inicia con el reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas de manera injustificada, aun cuando en algunos países del mundo su cultura originaria prevé ciertos comportamientos que no dejan que la mujer asuma un papel protagónico o igualitario al hombre. En este sentido, es conveniente propiciar acciones de derechos humanos que disipen la desigualdad histórica y tratar en lo posible del derecho internacional cerrar las brechas entre mujeres y hombres; de tal forma, que se erijan los cimientos fundamentales legales y culturales para una efectiva igualdad de género. En este devenir, la Igualdad de Género, es definida por la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI, 2008: 1). Como:





...la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.

Se puede inferir entonces, que la igualdad sustantiva implica modificar el estatuto legal de los derechos humanos universales con efectividad en todos los países del mundo que conforman la Organización de las Naciones Unidas para que las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos con igualdad, en condiciones igualitaria con los hombres y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.

Reflexiones al final

En el contexto de las instituciones apureñas, y con especial atención a las pertenecientes al Municipio Biruaca; ya es hora que tomen en consideración otras dimensiones gerenciales en función de un nuevo liderazgo representado en la investidura profesional de la mujer, dado que esta no ha sido tratada en igualdad de condiciones en la selección de gerentes y líderes institucional para dirigir la gestión institucional en este tipo de institución. Lo que reclama una rectificación en las políticas públicas en la selección de los gerentes institucionales para brindarle la oportunidad justa a las mujeres en el campo gerencial.

Es aquí, donde la gerencia avanzada juega un papel fundamental, y que va en consonancia con las virtudes y capacidades representadas en las féminas para asumir las nuevas tendencias y orientaciones gerenciales. Entendiendo que, para realizar los cambios emergentes en el marco de estas nuevas realidades, implicaría un nivel de conciencia humanista sin prejuicios ni complicaciones de carácter social, cultural o religioso que puedan intervenir en las estructuras organizacionales de las instituciones públicas.

Dentro de este contexto gerencial, es pertinente considerar las virtudes, cualidades y habilidades que se configuran en el liderazgo femenino, el cual se viene desarrollando





en muchas instituciones internacionales, tanto privadas como gubernamentales, que han valorado de manera significativa el desarrollo de acciones gerenciales con base al amor, la disposición y sutileza; sin ninguna imposición de normas o políticas públicas rígidas, sino de un nivel concienciar humano que trasciende la postura clásica o convencional de la gerencia moderna.

En este sentido, se considera necesario que las instituciones públicas apureñas tomen más en cuenta el papel de la mujer en sus espacios institucionales para lograr las transformaciones que amerita la Administración Pública en algunos de sus procedimientos de gestión y productividad, con base al trabajo en equipos cooperativos y multidisciplinarios para ser más eficiente y con pertinencia social. Este proceder estratégico estaría en continuas evaluaciones de principios, valores, para darle sentido, significado en a las personas en su cotidianidad, en su familia y, sobre todo, crear un espacio de trabajo con un alto nivel de calidad total que brinde respuesta inmediata de acuerdo a las situaciones de incertidumbre que ya son comunes una muchas instituciones públicas, y que hacen de la gerencia un reto prioritario para tomar decisiones en lo fortuito.

Es pertinente pensar, que estos retos que se entran en la gerencia pública, requieren de un liderazgo gerencial femenino que asuma la gestión del capital intelectual en función de la condición humana con una carga afectiva emocional; donde la gestión de la lideresa se centre en el bienestar humano como garantía universal requerida ante los cambios e incertidumbre que se vive en la actualidad. Es decir, surge una emergencia para gerencial con base a la identidad de cada ser humano que hace vida laboral en la institución, dejando al margen el modelo tradicional, para adoptar los parámetros de una gerencia avanzada basada en el humanismo como elemento motor dentro de las actividades de la institución, bajo la consideración de la colaboración de todos como parte integral de la gestión gerencial.

Desde esta perspectiva, es imperativo que la gerencia avanzada vislumbre una cosmovisión como arte para gestionar adecuadamente, con el fin de crear valor al servicio del bienestar propio, colectivo y humano de las personas que hacen posible los servicios





administrativos, institucionales y de atención al público, que son requerido por la sociedad, y que cada día se incrementan las exigencias y disipación de los procesos burocráticos para consolidar una gerencias más reactiva, efectiva y expedita ante los requerimientos de los usuarios.

Por tanto, es momento de pensar que todos los seres humanos somos iguales, independientemente de la raza, credo o sexo; y que todos tenemos derechos hacer tratado de forma igualitaria y tener la oportunidad de condiciones en cualquier ámbito laboral sin ninguna distinción que privilegie algún elemento identitario, religioso o de género. Estamos viviendo en una sociedad globalizada donde se ha demostrado en diversos países desarrollados el papel que juega la mujer en la administración de empresas e instituciones; además, de las contribuciones en la toma de decisiones trascendentales en diversos gobiernos mundiales, marcando una diferencia estratégica en la forma de proceder y accionar la gerencia en pro de los beneficios de la sociedad.

Referencias Bibliográficas

- Buitrago, R. (2015). *El liderazgo gerencial femenino, una propuesta a la industria*. Venezuela. URBE - Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín. [En línea] <https://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/1783/1703>
- Díez, E; Valle, R.; Terrón, A. y Centeno, B. (2002). *Las mujeres y el poder en las organizaciones educativas*. Revista Complutense de Educación. [En línea] <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=980700>
- Fiedler, F. (1984). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw Hill.
- Fisher, H. (2000). *El Primer Sexo*. Las capacidades innatas de las Mujeres y cómo están cambiando el mundo. Madrid: Taurus. [En línea] <https://soyandrespaz.files.wordpress.com/2020/04/el-primer-sexo-fisher-helen-2.pdf>
- Guerra, T. (2015). *La Igualdad de Género*. ONU Mujeres América latina y el Caribe. [En línea] <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/6/igualdad-mujeres>[Citado: 30/01/2022]
- Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI) (2008). *Conceptos y definiciones*. [En línea] <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm> (en inglés). [Citado: 30/01/2022]





Peluso, M.; Heller, C. y Kesterson-Townes, L. (2019). *Las mujeres, el liderazgo y la paradoja de la prioridad*. IBM. Institute. [En línea] <https://www.ibm.com/downloads/cas/NXKVLJP8> [Citado: 30/01/2022]

Rojas, L. (2006). *Los Retos de la Gerencia en la Sociedad de la Información*. Revista Negotium. Volumen 2, número 5, paginas 77-100. [En línea] <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=%2078220505> [Citado: 30/01/2022]

Vargas, L. (2020). *Gerente de avanzada: una mirada hacia la cultura organizacional de aprendizaje*. Universidad Fermín Toro. Gerentia. (3), 187-197. [En línea] <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/%20article/view/186/170> [Citado: 30/01/2022]

Semblanza del perfil académico de la Autora

Maryuri V. Pimentel Rangel

C.I: 17.851.594

Abogada, en la Universidad Bicentenario de Aragua; Licenciada en Contaduría Pública, En la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ); Magíster Scientiarum en Gerencia Publica (UNELLEZ). Doctorante en Gerencia Avanzada (UNELLEZ).

Número ORCID: 0000-0002- 8800-1507

Correo: pmaryuri86@gmail.com

