

## ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

### EMPODERAMIENTO FEMENINO EN LA GERENCIA: UN IMPULSO PARA EL DESARROLLO HUMANO

**Paiva Jiménez, Arlin Rosa**

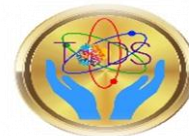
Magister Scientiarum en Ciencias Administrativa, mención: Gerencia de Talento Humano ([arlinpaiva@gmail.com](mailto:arlinpaiva@gmail.com))

#### Resumen

El empoderamiento femenino en la gerencia no solo hace referencia a la presencia de mujeres en roles de liderazgo, sino también a la creación de entornos laborales inclusivos, equitativos y respetuosos, donde tanto hombres como mujeres cuenten con las mismas oportunidades para desarrollar su potencial y contribuir al éxito de las organizaciones. El presente artículo tiene como objetivo general analizar el impacto del empoderamiento femenino en la gerencia. La investigación se lleva a cabo bajo un enfoque cualitativo, con diseño bibliográfico, de tipo documental, basado en la exploración de material documental de documentos científicos, que incluyen artículos de revistas arbitradas, entre otros. En cuanto a los hallazgos se pudo evidenciar que las mujeres empoderadas son capaces de manejar y controlar sus propias vidas, por lo que ellas son su propia fuente de ingresos y su único sustento, lo cual, les da la capacidad de obtener mayor control en diversos aspectos sociales como la toma de decisiones, autoconocimiento, relaciones personales, autodeterminación, impacto de sus acciones y la independencia y poder que reflejan al hacer frente a los prejuicios sociales. Finalmente, el impulso del empoderamiento femenino en la gerencia no solo beneficia a las mujeres individualmente, sino que tiene un impacto positivo en toda la organización y en la comunidad en general. La diversidad de perspectivas y habilidades que aportan las mujeres en puestos directivos enriquece la toma de decisiones, fomenta la innovación y promueve entornos laborales más inclusivos y colaborativos.

**Palabras Clave:** Empoderamiento Femenino, Habilidades gerenciales, Igualdad, Mujer.





## FEMALE EMPOWERMENT IN MANAGEMENT: A BOOST FOR HUMAN DEVELOPMENT

### Abstract

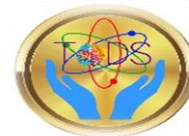
Female empowerment in management not only refers to the presence of women in leadership roles, but also to the creation of inclusive, equitable and respectful work environments, where both men and women have the same opportunities to develop their potential and contribute to the success of organizations. The general objective of this article is to analyze the impact of female empowerment in management. The research is carried out under a qualitative approach, with a bibliographic, documentary-type design, based on the exploration of documentary material from scientific documents, which include articles from peer-reviewed journals, among others. Regarding the findings, it was evident that empowered women are capable of managing and controlling their own lives, so they are their own source of income and their only support, which gives them the ability to obtain greater control in various areas. social aspects such as decision making, self-knowledge, personal relationships, self-determination, impact of their actions and the independence and power they reflect when facing social prejudices. Finally, the push for female empowerment in management not only benefits individual women, but has a positive impact on the entire organization and the community at large. The diversity of perspectives and skills that women bring to management positions enriches decision-making, encourages innovation, and promotes more inclusive and collaborative work environments.

**Keywords:** Empowerment, Female Empowerment, Skills, Managerial, Equality, Women

### Introducción

El empoderamiento femenino ha experimentado avances significativos a nivel mundial en las últimas décadas. Sin embargo, todavía existen desafíos importantes en diferentes regiones, incluyendo América Latina y Venezuela. A nivel mundial, se han logrado avances en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Se han implementado políticas y programas para fomentar la participación de las mujeres en la educación, el empleo y la toma de decisiones. Además, se han promovido leyes y normativas para combatir la discriminación de género y la violencia contra las mujeres. En América Latina, también se han realizado esfuerzos para promover el empoderamiento femenino. Varios países de la región han implementado





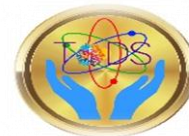
políticas de igualdad de género y han adoptado medidas para aumentar la participación de las mujeres en la política y el liderazgo empresarial.

Además, se han llevado a cabo campañas de concientización sobre los derechos de las mujeres y se han fortalecido las redes y organizaciones de mujeres. Sin embargo, a pesar de estos avances, persisten desafíos importantes en América Latina. Las mujeres siguen enfrentando barreras para acceder a puestos de liderazgo y toma de decisiones. Además, la violencia de género sigue siendo una problemática grave en la región, con altos índices de feminicidios y violencia doméstica. En el caso específico de Venezuela, el empoderamiento femenino ha experimentado altibajos debido a la crisis económica y política que atraviesa el país. La falta de oportunidades laborales, la escasez de recursos y la inseguridad han afectado negativamente a las mujeres venezolanas. Además, la violencia de género ha aumentado en el contexto de la crisis.

A pesar de estos desafíos, las mujeres en Venezuela continúan luchando por su empoderamiento y participación activa en la sociedad. Se han creado organizaciones y redes de mujeres que promueven la igualdad de género y trabajan para mejorar las condiciones de vida de las mujeres venezolanas. Ahora bien, el empoderamiento femenino en la gerencia es un tema que ha adquirido gran importancia en la actualidad, puesto que representa un impulso significativo para el desarrollo humano. La participación activa de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones dentro de las organizaciones no solo es una cuestión de justicia social, sino que también aporta beneficios tangibles a nivel individual, empresarial y social. El presente artículo tiene como objetivo analizar la importancia del empoderamiento femenino en la gerencia y cómo este puede contribuir al desarrollo humano (Castillo, 2021).

En las últimas décadas, se ha podido evidenciar un avance significativo en la participación de las mujeres en puestos directivos y de liderazgo en empresas y organizaciones alrededor del mundo. Este progreso ha sido impulsado por una mayor conciencia sobre la importancia de la diversidad de género en los equipos directivos, así como por el reconocimiento de las habilidades y capacidades que las mujeres aportan a la gestión empresarial. Sin embargo, a pesar de estos avances, “aún





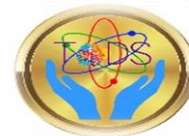
persisten barreras que limitan la plena participación de las mujeres en la gerencia” (Ordoñez, Castillo y Rodríguez, 2021:33). Asimismo, el empoderamiento femenino en la gerencia no solo hace referencia a la presencia de mujeres en roles de liderazgo, sino también a la creación de entornos laborales inclusivos, equitativos y respetuosos, donde tanto hombres como mujeres cuenten con las mismas oportunidades para desarrollar su potencial y contribuir al éxito de las organizaciones.

En este sentido, el empoderamiento femenino va más allá de una cuestión de género, siendo un factor determinante para el desarrollo humano. El desarrollo humano se fundamenta en la premisa de que todas las personas, independientemente de su género, deben tener las mismas oportunidades de alcanzar su máximo potencial y disfrutar de una vida digna y plena. Es por ello, que el empoderamiento femenino en la gerencia se erige como un pilar fundamental para avanzar hacia este ideal, al promover la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones estratégicas, la gestión de equipos y la formulación de políticas empresariales. De la misma manera, el empoderamiento femenino contribuye a romper con estereotipos de género arraigados y a fomentar una cultura organizacional más inclusiva y diversa (Ríos & Cabrera, 2023).

El empoderamiento femenino ha generado un impacto positivo en la gerencia representando un aporte para el desarrollo económico y social de las organizaciones. Numerosos estudios han demostrado que las empresas con una mayor representación femenina en cargos directivos tienden a ser más innovadoras, rentables y sostenibles a largo plazo. Lo cual se debe en gran medida a que la diversidad de género en la gerencia aporta diferentes perspectivas y enfoques a los procesos de toma de decisiones, lo que conduce a una mayor creatividad, adaptabilidad y capacidad para enfrentar desafíos empresariales (Esteban, 2023).

Las mujeres líderes suelen demostrar una mayor sensibilidad hacia las necesidades de sus colaboradores, así como una predisposición a fomentar un clima laboral basado en la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. Estas cualidades no solo generan un impacto positivo en el bienestar laboral, sino que también contribuyen a fortalecer la reputación y la imagen corporativa. En consecuencia, el empoderamiento





femenino en la gerencia está estrechamente vinculado con la promoción del liderazgo ético y responsable (Martín, 2023). Es por ello que el presente artículo tiene como objetivo general analizar el impacto del empoderamiento femenino en la gerencia.

### **Métodos**

La investigación presenta un enfoque cualitativo, con diseño bibliográfico, de tipo documental, basado en la exploración de material documental de documentos científicos, artículos de revistas, entre otros. Los cuales cumplían con los siguientes criterios de inclusión:

- Documentos referidos a el empoderamiento femenino.
- Trabajos con fechas de publicación entre 2019 -2023.

En relación con las técnicas e instrumentos para la recolección de la información, la misma se fundamentó en el análisis documental. El análisis documental se llevó a cabo a través de cuatro etapas las cuales son:

1. Rastreo de los documentos existentes acerca del tema objeto de estudio.
2. Elección de los documentos enfocados a los objetivos de la investigación.
3. Lectura profunda de cada documento seleccionado.
4. Lectura comparativa de cada contenido.

La interpretación de los hallazgos consistió en el establecimiento de las conclusiones fundamentadas en la información recopilada del análisis documental haciendo énfasis en el objetivo del artículo el cual fue analizar cómo ha sido el empoderamiento femenino en la gerencia.

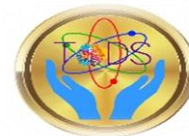
### **Hallazgos**

#### **Empoderamiento femenino**

El empoderamiento femenino, ha sido establecido como un punto clave de reflexión y objetivo estratégico en el marco de generar garantías de progreso para las mujeres y en la búsqueda de alcanzar el logro hacia la igualdad. A través del empoderamiento femenino se busca motivar a la mujer tanto en su vida personal como en los ámbitos sociales, políticos, culturales e incluso económicos, para que pueda fortalecer su participación en la sociedad (Hernández & Ramírez, 2020). Resulta de vital







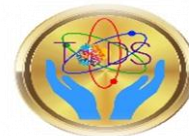
importancia para la sociedad actual el empoderamiento femenino, puesto que resulta ser una herramienta que propicia el desarrollo de habilidades y cualidades en las mujeres, reflejado en la madurez, persistencia, empatía y competitividad de las mismas. De la misma manera, permite a las mujeres tener una participación activa dentro del proceso de toma de decisiones, además de desafiar las ideologías de género.

Por lo que la inclusión de la mujer en el ámbito empresarial y gerencial representa grandes beneficios económicos y financieros que se desplegarían desde su hogar hasta el resto de la sociedad (Pando, Cangalaya, Herrera y Cabrejos, 2022). En cuanto a la importancia que representa para la sociedad el empoderamiento femenino, el mismo marca una trascendencia significativa en el desarrollo, crecimiento y progreso del género femenino, puesto que les otorga autonomía, coraje, valentía e independencia a las mujeres para tomar el control de sus vidas e imponerse ante el machismo, prejuicios y estereotipos sociales (Blanco & Moros, 2021).

Las mujeres empoderadas son capaces de manejar y controlar sus propias vidas, por lo que ellas son su propia fuente de ingresos y su único sustento, lo cual, les da la capacidad de obtener mayor control en diversos aspectos sociales como la toma de decisiones, autoconocimiento, relaciones personales, autodeterminación, impacto de sus acciones y la independencia y poder que reflejan al hacer frente a los prejuicios sociales. En este sentido, estas mujeres tienen un mayor grado de calidad de vida y bienestar social, gracias a que son capaces de luchar por conseguir un empleo digno y seguro, en el cual pueda demostrar y desarrollar sus capacidades y conocimientos (Andrades, Palacio y Blanco, 2019).

En consecuencia, el empoderamiento femenino resulta ser un factor determinante para la construcción de una sociedad más humana, justa y equitativa, debido a que las mujeres pueden sentirse más poderosas, determinantes, competentes y perseverantes para hacer valer sus derechos y empezar a derribar barreras con prejuicios y estructuras sociales decadentes y dar paso a una nueva de prosperidad (Vega & Bermúdez, 2019).





## El empoderamiento femenino en la gerencia

Es un impulso fundamental para el desarrollo humano, ya que permite aprovechar el potencial y talento de las mujeres en puestos de liderazgo. De allí, que cabe citar lo siguiente:

Para el proceso de desarrollo y empoderamiento de los seres humanos, especialmente de la mujer, es fundamental el empleo. El empleo es por excelencia la actividad generadora de recursos materiales y su remuneración es la base de la supervivencia. Adicionalmente, el empleo es una de las actividades más significativas para el desenvolvimiento de la personalidad y de la identificación social, determina la posición social y económica, y es una fuente de empoderamiento privilegiado para la mujer en la esfera pública y en la esfera privada. (Díaz y Miranda, 2023:57)

De lo expresado en la cita, se destaca que el empoderamiento en la mujer contribuye a incrementar su superioridad moral, permitiendo que sus pensamientos y actividades en el mundo laboral logren su satisfacción y apuntale su crecimiento económico dentro de la sociedad. A continuación, se detallan algunos beneficios del empoderamiento femenino en la gerencia:

1) Conciencia Femenina: las personas con una buena capacidad de liderazgo poseen una elevada conciencia emocional. Están en contacto con sus señales interiores y reconocen los sentimientos.

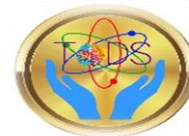
2) Autocontrol: el reconocimiento de las emociones permite regular su expresión. De este modo, se controlan mejor las situaciones complicadas que producen, puesto que permite establecer una distancia dentro de las circunstancias y razonar con más claridad, transmitir sensación de confianza y serenidad. La autorregulación facilita afrontar los conflictos correctamente y crear climas de seguros y positivos.

3) Valoración: esta acción adecuadamente, permite reconocer las propias cualidades, fortalecer las debilidades y aceptar las áreas que hace falta mejorar y las críticas constructivas de los colaboradores.

4) Optimismo: es una calidad que se debe utilizar valorando las circunstancias adversas como una oportunidad y como una amenaza. El optimismo permite ver lo mejor de las demás para incentivarlo y desarrollarlo.

5) Empatía: Es la habilidad para entender las necesidades, los sentimientos y los problemas de las demás, poniéndose en su lugar y responder correctamente ante sus reacciones emocionales, permitiendo comprender las decisiones que pueden tomar en determinadas circunstancias. (Garrandon, 2010:50)





En conclusión, el empoderamiento femenino en la gerencia es esencial para el desarrollo humano, ya que permite aprovechar el potencial y talento de las mujeres en puestos de liderazgo. Esto genera beneficios como la diversidad de perspectivas, equilibrio entre trabajo y vida personal, desarrollo de habilidades de liderazgo, inspiración y mentoría, y mayor equidad de género en el ámbito laboral.

### Cualidades de la mujer empoderada

El empoderamiento de la mujer resulta ser un proceso continuo a través del cual, cada una de ellas trabajan en función de superarse a sí mismas y encontrar su verdadero ser expresando con naturalidad y confianza sus habilidades ante la sociedad (Zabludovsky, 2020). Una mujer empoderada cuenta con determinadas características distintivas, entre algunas de ellas se encuentran las siguientes:

- **Ejercen un modelo propio de liderazgo:** las mujeres empoderadas no siguen patrones de liderazgo tradicionales, sino que cuentan con la capacidad de encontrar su propia forma de inspirar y motivar equipos (Agrinzones, 2022).
- **Saben comunicar:** parte de las habilidades de una mujer empoderada es contar con la capacidad para comunicarse, el poder negociación y la persuasión (Díaz & Macías, 2023).
- **Son influyentes:** la mujer empoderada sabe influir en su entorno. Además, cuenta con aptitudes profesionales para diseñar su propio camino (Bonilla, 2022).
- **Son innovadoras:** este tipo de mujeres asumen la responsabilidad de generar cambios y salir del rol tradicional que la sociedad le ha asignado para descubrir caminos innovadores (Esteban, 2023).
- **Promueven el empoderamiento femenino:** no basan su comportamiento en competir o compararse con otras, sino que luchan por eliminar barreras e, incluso, invitan a otras profesionales a seguir su camino (Caicedo, 2019).
- **Conciencia femenina:** las mujeres poseen una gran capacidad de liderazgo, debido a que poseen una elevada conciencia emocional (Blanco & Moros, 2021)







- **Poseen gran capacidad de autocontrol:** al poder reconocer sus emociones pueden regular su expresión. De manera, que cuentan con la capacidad de poder controlar y manejar situaciones complicadas (Caicedo, 2019).
- **Valoración:** esta cualidad le permite reconocer sus propias fortalezas y debilidades (Flórez, 2019).
- **Optimismo:** esta cualidad permite ver lo mejor de cada persona, además, de valorar las situaciones adversas como una oportunidad y no como una amenaza (Zabludovsky, 2020).
- **Empatía:** esta habilidad permite entender las necesidades, sentimientos y problemas de otros, permitiendo comprender las decisiones que pueden tomar en determinadas circunstancias (Agrinzones, 2022).

### Rol de la mujer empoderada en el campo laboral

Históricamente, la mujer no contaba con un reconocimiento en estatus al igual que el del hombre y aunque en la actualidad aún se puede percibir que todavía queda mucho para poder alcanzar la equidad total, hoy se puede decir que la mujer es libre en comparación con los años anteriores. Actualmente, la mujer juega un rol determinante en todos los ámbitos incluyendo el campo laboral. El empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral ha representado el reconocimiento de sus capacidades, habilidades y derechos, así como la creación de condiciones equitativas que les ha permitido participar de forma plena en el mercado laboral y en puestos de liderazgo (Agrinzones, 2022). De esta manera, el empoderamiento femenino en el campo laboral tiene varios impactos positivos, entre ellos se presentan los siguientes:

- **Contribución al crecimiento económico:** a través de la participación plena de las mujeres en la fuerza laboral se contribuye al crecimiento económico, debido a que se logra aumentar la productividad y la innovación. De la misma manera, el empoderamiento económico de las mujeres puede generar un efecto multiplicador en la economía, puesto que su capacidad adquisitiva puede impulsar el consumo y el desarrollo de nuevos mercados (Volcán, 2021).





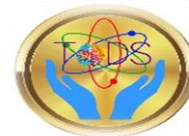
- **Reducción de la pobreza:** el acceso de las mujeres a oportunidades laborales y a salarios justos puede contribuir a reducir la pobreza, tanto a nivel individual como familiar (Monedero & Impelluso, 2021).
- **Diversidad y toma de decisiones:** el empoderamiento de las mujeres en el campo laboral promueve la diversidad en los equipos de trabajo y en los puestos directivos, lo que conlleva a una toma de decisiones más equitativa y a la generación de ideas innovadoras (Díaz & Macías, 2023).
- **Igualdad de género:** con el empoderamiento de las mujeres se da un paso fundamental hacia la igualdad de género, además, promueve la eliminación de barreras y estereotipos que limitan su participación en determinados sectores o roles laborales (Caicedo, 2019).
- **Liderazgo y mentoría:** las mujeres empoderadas pueden servir como modelos a seguir y mentores para otras mujeres, fomentando de esta manera, un ciclo positivo de empoderamiento y liderazgo femenino (Martín, 2023).

Finalmente, el empoderamiento de la mujer en el campo laboral es determinante para construir sociedades más justas, prósperas, equitativas e igualitarias, y para aprovechar plenamente el potencial humano y económico de todas las personas. De la misma manera, ha sido visto como un fenómeno social que ha logrado la participación de las mujeres en la toma de decisiones tanto en el sector público como privado (Silva y otros, 2023).

### **Desempeño gerencial de las mujeres en las organizaciones venezolanas**

Tradicionalmente se asocia en la teoría administrativa el desempeño gerencial y las funciones de planificación, organización, dirección y control; las que sin duda alguna definen en mayor o menor grado el quehacer de la gerencia y su desempeño adecuado. En tal sentido, estas funciones que ejercen los gerentes dentro de las organizaciones, no son las únicas variables relacionadas con el desempeño; los roles gerenciales, como papeles de actuación de la gerencia, también hablan de qué tan efectivamente se desempeñan los individuos como gerentes en las organizaciones. Se han definido diez roles en el desempeño gerencial que están fundamentalmente asociados con: “ejercicio



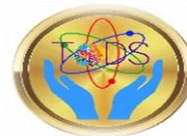


de la autoridad, liderazgo, integración, monitoreo, comunicación, gestión de la información, emprendimiento, manejo de conflictos, distribución de recursos, y negociación” (Mintzberg, 1994:21); los cuales a su vez son agrupados en tres importantes áreas: i) interpersonal; ii) informativa, y iii) decisoria.

Ahora bien, el desempeño gerencial de las mujeres en las organizaciones venezolanas ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años. A medida que la sociedad se ha vuelto más inclusiva y equitativa, las mujeres han tenido más oportunidades para acceder a puestos de liderazgo y demostrar sus habilidades gerenciales. Las mujeres gerentes en las organizaciones venezolanas han demostrado ser altamente competentes y capaces de tomar decisiones estratégicas. Han demostrado habilidades de liderazgo efectivas, como la capacidad de motivar y guiar a sus equipos hacia el logro de los objetivos organizacionales. Además, las mujeres gerentes en Venezuela han demostrado una gran capacidad para adaptarse a los cambios y desafíos que enfrentan las organizaciones en un entorno empresarial dinámico. Han mostrado habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones efectivas, lo que les ha permitido enfrentar con éxito los desafíos y obstáculos que se presentan en el camino.

Sin embargo, a pesar de estos avances, todavía existen desafíos y barreras para las mujeres en puestos de liderazgo en las organizaciones venezolanas. La brecha de género sigue siendo una realidad en muchos sectores, lo que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de alto nivel y limita su capacidad para avanzar en sus carreras. Además, las mujeres también pueden enfrentar estereotipos y prejuicios de género que pueden afectar su desempeño y su capacidad para ser reconocidas y valoradas por sus habilidades y logros. Por consiguiente, el desempeño gerencial de las mujeres en las organizaciones venezolanas ha mejorado en los últimos años, pero todavía existen desafíos y barreras que deben superarse para lograr una verdadera equidad de género en el ámbito empresarial.



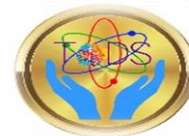


## Impacto del Empoderamiento Femenino en la Gerencia

El impacto del empoderamiento femenino en la gerencia se puede analizar a través de diferentes indicadores y métricas. Algunas formas de evaluar este impacto podrían ser:

1. Participación de las mujeres en puestos de liderazgo: Se puede analizar el número y porcentaje de mujeres que ocupan cargos directivos en organizaciones. Esto incluye roles de alta gerencia, juntas directivas y comités de toma de decisiones. Comparar estos datos a lo largo del tiempo y entre diferentes empresas o sectores permite evaluar si el empoderamiento femenino está aumentando en la gerencia.
2. Salarios y beneficios: Analizar las brechas salariales y de beneficios entre hombres y mujeres en puestos de gerencia es otra forma de evaluar el impacto del empoderamiento femenino. Si las mujeres en cargos directivos reciben salarios y beneficios comparables a los hombres, esto indica que se está logrando una mayor igualdad en la remuneración.
3. Cultura organizacional inclusiva: Evaluar la cultura organizacional y el ambiente laboral es importante para analizar el impacto del empoderamiento femenino en la gerencia. Si las mujeres en puestos de liderazgo se sienten valoradas, respetadas y apoyadas, esto indica que se está promoviendo un ambiente inclusivo y equitativo.
4. Innovación y resultados empresariales: Investigaciones han demostrado que la diversidad de género en los equipos directivos puede tener un impacto positivo en la innovación y los resultados empresariales. Analizar el desempeño financiero y la capacidad innovadora de las empresas con una mayor presencia de mujeres en la gerencia puede ayudar a evaluar el impacto del empoderamiento femenino.
5. Desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento: Evaluar las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento para las mujeres en puestos de gerencia es otra forma de analizar el impacto del empoderamiento femenino. Si se ofrecen programas de capacitación, mentoría y promoción interna para mujeres en la gerencia, esto indica que se está fomentando su desarrollo y empoderamiento.





Estas son solo algunas formas de analizar el impacto del empoderamiento femenino en la gerencia. Es importante utilizar una combinación de indicadores cuantitativos y cualitativos para obtener una imagen completa y precisa del progreso en este sentido. Además, es necesario considerar las particularidades de cada contexto y empresa para realizar un análisis adecuado.

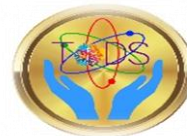
### Conclusiones

El empoderamiento femenino en la gerencia es un factor clave para el desarrollo humano y el progreso de las sociedades. Esto se debe principalmente a que, al brindar oportunidades equitativas a las mujeres para ocupar roles de liderazgo, no solo se promueve la igualdad de género, sino que también se aprovecha al máximo el talento y la capacidad de las mujeres para contribuir al crecimiento económico, social y cultural. De la misma manera, el impulso del empoderamiento femenino en la gerencia no solo beneficia a las mujeres individualmente, sino que tiene un impacto positivo en toda la organización y en la comunidad en general. La diversidad de perspectivas y habilidades que aportan las mujeres en puestos directivos enriquece la toma de decisiones, fomenta la innovación y promueve entornos laborales más inclusivos y colaborativos.

Es por ello, que resulta fundamental reconocer que el empoderamiento femenino en la gerencia no se trata solo de números o estadísticas, sino de crear condiciones que permitan a las mujeres desarrollar su potencial al máximo, sentirse valoradas y respetadas en sus roles profesionales, y tener la oportunidad de influir en el rumbo de las organizaciones y la sociedad en su conjunto. Igualmente, este empoderamiento es un paso crucial hacia la construcción de un mundo más equitativo, sostenible y próspero para todas las personas, independientemente de su género. El impulso del empoderamiento femenino en la gerencia es una responsabilidad compartida por gobiernos, empresas, organizaciones de la sociedad civil y la sociedad en su conjunto. Juntos, podemos trabajar para crear un futuro donde el liderazgo femenino sea una realidad cotidiana y donde todas las personas tengan la oportunidad de alcanzar su pleno potencial.





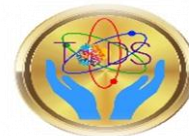


En tal sentido, es necesario destacar que el impacto del empoderamiento femenino en la gerencia puede ser muy positivo y beneficioso tanto para las mujeres como para las organizaciones. Algunos de los impactos más destacados son:

- Diversidad de pensamiento: La inclusión de mujeres en la gerencia aporta diferentes perspectivas, experiencias y habilidades, lo que enriquece el proceso de toma de decisiones y promueve la innovación. La diversidad de pensamiento puede llevar a soluciones más creativas y efectivas.
- Mejor toma de decisiones: La presencia de mujeres en la gerencia puede ayudar a evitar el sesgo de género en la toma de decisiones. Las mujeres pueden aportar una visión más equilibrada y considerar aspectos que a menudo son pasados por alto por los hombres. Esto puede resultar en decisiones más justas y acertadas.
- Mayor productividad y rendimiento: Estudios han demostrado que las empresas con una mayor representación de mujeres en puestos de liderazgo tienden a tener un mejor desempeño financiero y una mayor productividad. Esto se debe, en parte, a la diversidad de ideas y enfoques que promueve el empoderamiento femenino en la gerencia.
- Retención y atracción de talento: Las organizaciones que fomentan el empoderamiento femenino en la gerencia suelen ser más atractivas para el talento femenino. Esto puede ayudar a retener a las mujeres talentosas dentro de la organización y atraer a nuevas candidatas calificadas. Además, una cultura inclusiva y equitativa puede mejorar la satisfacción laboral y el compromiso de todos los empleados.
- Impacto social: El empoderamiento femenino en la gerencia no solo beneficia a las mujeres y a las organizaciones, sino que también tiene un impacto positivo en la sociedad en general. Al romper con los estereotipos de género y promover la igualdad de oportunidades, se contribuye a construir una sociedad más justa y equitativa.

Para finalizar, el empoderamiento femenino en la gerencia tiene múltiples impactos positivos, que van desde la diversidad de pensamiento y la toma de



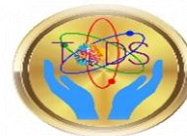


decisiones más acertadas hasta un mejor desempeño financiero y una mayor retención de talento. Además, contribuye a construir una sociedad más igualitaria y justa.

### Referencias Bibliográficas

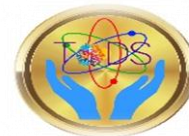
- Agrinzones, Y. (2022). Gerencia Organizacional Femenina Desde Una Praxis Neohumana-Relacionista. [En línea]  
<http://200.11.218.106/index.php/rtsa/article/view/1899>
- Andrades, N., Palacio, A., & Blanco, A. (2019). Empoderamiento femenino e Igualdad de género en las organizaciones. [En línea]  
<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/3809>
- Ávalos, C. (2023). Nivel de empoderamiento de mujeres trabajadoras de los diversos negocios de un centro comercial, Trujillo - 2023. [En línea]  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122498>
- Blanco, Y., y Moros, H. (2021). Representación social del empoderamiento organizacional en trabajadores del sector no estatal. [En línea]  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322021000300024](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322021000300024)
- Bonilla, M. (2022). Empoderamiento Empresarial Femenino Y Compromiso. [En línea]  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3751/1/78181.pdf>
- Caicedo, S. (2019). Formas organizacionales feministas en la implementación de políticas públicas. [En línea]  
<https://www.scielo.br/j/ref/a/3gMM78MHNDRxzhpWXDMX6P/>
- Castillo, Z. (2021). *Empoderamiento de la mujer y habilidades gerenciales en el logro de la responsabilidad social empresarial de las empresas de artesanías en la región Puno, Perú*. [En línea] <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3900>
- Díaz, A., y Macías, K. (2023). La Gerencia Femenina: Un modelo innovador. [En línea]  
<https://revistasuba.com/index.php/INVESUBA/article/view/498>
- Díaz, A. y Miranda, R. (2023). Desarrollo y Empleo Femenino en América Latina. Un Análisis Político. Documento en Línea. Disponible en:  
<https://disjuntiva.ua.es/article/view/22933>
- Esteban, Y. (2023). Analisis del impacto del empoderamiento y liderazgo organizacional de la mujer en el sector empresarial marítimo y portuario en la última década. [En línea] <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/45331>





- Flórez, L. (2019). Mujeres: Barreras Y Empoderamiento. [En línea] [file:///C:/Users/User/Downloads/DNA-spa-2019-Mujeres\\_barreras\\_y\\_empoderamiento\\_una\\_reflexion\\_dentro\\_de\\_dos\\_organizaciones\\_colombianas.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/DNA-spa-2019-Mujeres_barreras_y_empoderamiento_una_reflexion_dentro_de_dos_organizaciones_colombianas.pdf)
- Garrandon, R. (2010). Estrategias de Liderazgo para Mujeres Directivas. Documento en Línea, Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0609.pdf> , p.26 y 50
- Hernández, P., y Ramírez, G. (2020). Capital social, empoderamiento femenino y asociatividad, factores del desarrollo territorial sostenible en los andes ecuatorianos. [En línea] <https://revistas.uc.edu.ve/index.php/revFACES/article/view/390>
- Martín, S. (2023). Empoderamiento femenino. [En línea] [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=18G\\_EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT20&dq=empoderamiento+femenino+en+la+gerencia&ots=HmyVwBv4P0&sig=KoPnaiOaRA1Lghl0U6llxzB16Y#v=onepage&q=empoderamiento%20femenino%20en%20la%20gerencia&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=18G_EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT20&dq=empoderamiento+femenino+en+la+gerencia&ots=HmyVwBv4P0&sig=KoPnaiOaRA1Lghl0U6llxzB16Y#v=onepage&q=empoderamiento%20femenino%20en%20la%20gerencia&f=false)
- Mintzberg, H. (1994), The Rise and Fall of Strategic Planning : Reconceiving the Roles for Planning, Plans, Planners, Free Press, ISBN 0029216052.
- Monedero, C., y Impelluso, P. (2021). *Empoderamiento femenino*. [En línea] <https://revistas.innovacionumh.es/index.php/mhcj/article/view/1329>
- Ordoñez, D., Castillo, A., y Rodríguez, I. (2021). Empoderamiento de la mujer en el emprendimiento y la innovación. [En línea] [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2076-054X2021000100069](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2076-054X2021000100069)
- Pando, T., Cangalaya, L., Herrera, Z., y Cabrejos, R. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. [En línea] <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/38159>
- Ríos, J., y Cabrera, C. (2023). Empoderamiento en los roles y aptitudes gerenciales de las mujeres en la actualidad. [En línea] <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/668357>
- Silva, M., Pimentel, D., Astete, M., Chavez, R., y Dávila, R. (2023). Emprendimiento y empoderamiento femenino en jóvenes de Lima. [En línea] <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3578>





- Vega, C., y Bermúdez, H. (2019). Informalidad, emprendimiento y empoderamiento femenino. [En línea]  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/69863654/ArticuloAntropSocialUCMPublicado-libre.pdf?1632013338=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DInformalidad\\_emprendimiento\\_y\\_empoderamiento.pdf&Expires=1703784482&Signature=UGIU7MHgBvIE17rWAIMU16ISq73qO](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/69863654/ArticuloAntropSocialUCMPublicado-libre.pdf?1632013338=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DInformalidad_emprendimiento_y_empoderamiento.pdf&Expires=1703784482&Signature=UGIU7MHgBvIE17rWAIMU16ISq73qO)
- Volcán, N. (2021). Aproximación Fenomenológica Del Empoderamiento Productivo. [En línea] [http://libreria.unellez.edu.ve/wp-content/uploads/2022/01/Memorias-I-Jornadas-Virtuales-de-Creacion-Intelectual\\_2021.pdf#page=136](http://libreria.unellez.edu.ve/wp-content/uploads/2022/01/Memorias-I-Jornadas-Virtuales-de-Creacion-Intelectual_2021.pdf#page=136)
- Zabludovsky, G. (2020). Mujeres y empresas: tendencias estadísticas y debates conceptuales. [En línea]  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-19182020000300431](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182020000300431)

### Semblanza del perfil académico del Autor

#### **Arlin Rosa Paiva Jiménez**

C.I.N° 10.098.798

Magister Scientiarum en Ciencias Administrativa, mención: Gerencia de Talento Humano (UNESR). Especialista en Gerencia de Recursos Humanos (UNESR), Especialista en Derecho Laboral (USM). Licenciado en Administración de Recursos Humanos (UNESR). Técnico Superior Universitario en Administración de Personal (CUFM). Auditora Financiera, de Gestión y Calidad (Certificada como Auditora Líder HSEQ, por APPlus Colombia). Asesora en Gestión y Auditoría de OCAMAR.

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



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 8 Abril año 2024

[transdisciplinariadelsaber@gmail.com](mailto:transdisciplinariadelsaber@gmail.com)

