

Código: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-006

[Regresar al Contenido](#)



EL LIDERAZGO FEMENINO COMO ESTILO EMERGENTE EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA DEL ESTADO BARINAS *

FEMALE LEADERSHIP AS EMERGING STYLE IN INSTITUTIONS OF
UNIVERSITY EDUCATION OF BARINAS STATE

ANA I., PEÑA B.⁽¹⁾

RESUMEN

Este trabajo de investigación en proceso tiene como objetivo general comprender el liderazgo femenino como estilo emergente en las Instituciones de Educación Universitaria (IEU) del estado Barinas, con la finalidad de generar una aproximación teórica donde se pueda identificar los elementos distintivos del estilo de liderazgo femenino, puesto que las mujeres cada día ejercen cargos directivos, cuyo estilo emergente difiere de los estilos tradicionales de liderazgo que influyen en el desempeño del talento humano que está a su cargo en la IEU. Para ello, se consideran constructos teóricos como sustentos de las categorías principales como son el estilo emergente de liderazgo femenino. El estudio se abordó bajo la metodología cualitativa, utilizando el método fenomenológico, aplicando el diseño descriptivo; los sujetos de la investigación, se escogieron en forma intencional y está conformada por cinco (5) mujeres que ejercen cargos gerenciales; la técnica de recolección de datos a aplicar es la entrevista en profundidad, para llegar a reflexiones que permitan teorizar el liderazgo femenino como un estilo emergente caracterizado por la intuición femenina valorando los esfuerzos mancomunados del equipo profesoral, administrativo, obrero y estudiantil que tiene a cargo en la conducción de la IEU del estado Barinas.

Palabras clave: Liderazgo femenino, instituciones de educación universitaria, estilo emergente

(*) Recibido: 24-04-16

Aceptado: 11-05-2016

(1) Fundación para el desarrollo de la Ciencia y la Tecnología – Barinas (FUNDACITE-BARINAS), Barinas, Venezuela.
Email: irisp419@gmail.com

ABSTRACT

This research work in process has the overall aim to understand the female leadership as emerging style in Institutions of University Education (IUE) of Barinas state, in order to generate a theoretical approach which can identify the distinctive elements about women's leadership style, since women daily perform management positions, whose emerging style differs from traditional leadership styles that influence the performance of human talent that is in charge in the IUE. It was considered for this, theoretical constructs that support the main categories such as emerging style of female leadership. The study addressed under the qualitative methodology, using the phenomenological method, applying descriptive design; the research subjects, they were selected intentionally and it is made up of five (5) women engaged in managerial positions; the data collection technique applied is in-depth interview; reflections got to reach theorize that women's leadership as an emerging style characterized by feminine intuition valuing the joint efforts of the teachers, administrative, labor and students team that is in charge in the direction of the state Barinas' IUE.

Key words: Female leadership, emerging style, institutions of university education.

INTRODUCCIÓN

En la mayoría de países de Latinoamérica y especialmente en Venezuela ha estado arraigada una cultura patriarcal, donde pocas mujeres ascienden al ejercicio del poder en lo que respecta al desenvolvimiento profesional, laboral y tecnológico, para poder llegar a esos cargos han tenido que socializarse y adaptarse a una cultura machista, a veces empleando métodos similares a los utilizados por los hombres, perdiendo esencia de femineidad.

Esta situación se evidencia en el trabajo de Álvarez, Cartujano, López, Pérez, Ponce y Real (2014) donde abordan como caso de estudio el Instituto Profesional de la región Sur (IPRES), institución de educación superior de la Universidad Autónoma del estado de Morelos en México; cuyo objetivo es analizar la influencia del liderazgo de la actual directora en el logro de las metas organizacionales y de qué manera la percepción del clima organizacional o ambiente laboral puede ser afectado por el liderazgo femenino.

Cada vez son más las mujeres que dirigen diversas organizaciones, entre ellas las que pertenecen al ámbito educativo y las universidades no son la excepción, por otra parte el tipo de liderazgo que se ejerce puede ser promotor u obstáculo para el buen

desempeño de la institución y puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

Esta realidad está presente en el estado Barinas, debido a que las instituciones de educación universitarias son dirigidas por mujeres, dando un vuelco a los estilos de liderazgo clásicos como son el autocrático, participativo y liberal, creando un estilo emergente propio del género denominado liderazgo femenino, debido a que las mujeres tienen un estilo peculiar de desempeñar el "poder" mediante el ejercicio laboral-profesional, ejerciendo su influencia cultural y personal en las organizaciones.

Por lo anterior, se puede inferir que el estilo de liderazgo ejercido por la mujer, es abierto, no competitivo, innovador, flexible y comunicativo, permitiendo llevar a cabo la acción, tanto en el ámbito laboral como familiar, lo que a su vez viabiliza el cumplimiento de sus compromisos corporativos y personales.

Debido a estos referentes se complementa con el artículo de Pallarés, Sahagún y Selva (2013), donde su objetivo general es presentar una revisión teórica de los factores y elementos que la literatura describe como obstáculos en las trayectorias profesionales de mujeres hacia cargos directivos. A pesar de la masiva

incorporación de las mujeres al mercado laboral en las últimas décadas, éstas continúan jugando en desventaja respecto a sus homónimos masculinos, haciéndose esta desigualdad más patente en el acceso a cargos de poder. Esta revisión destaca la necesidad de investigar las distintas formas en las que se abordan las limitaciones-barreras-facilitadores de la trayectoria laboral femenina en relación a las acciones que a nivel organizativo e institucional se proponen.

En este sentido, Kaufmann (1996), considera que “en la actualidad, las mujeres están en condiciones de revolucionar el lugar de trabajo, precisamente no por dejar a un lado sus valores tradicionales, sino por expresarlos, en su cotidianeidad laboral” (p.183).

En lo que tiene que ver con este estilo emergente de liderazgo femenino, a mediados de los años 80 Loden (1987), identificaba nueve (9) áreas, donde se observa el estilo de gestión femenina: (a) Uso del poder. (b) Resolución de problemas. (c) Habilidades interpersonales. (d) Grupos de trabajo. (e) Dirección participativa. (f) Asunción de riesgos. (g) Atención a la diversidad. (h) Resolución de conflictos. (i) Desarrollo profesional.

Es por ello que cuando se habla de liderazgo, se tiene que tomar en cuenta que existen según el género, dos (2) maneras de liderar en una organización: el líder masculino y el femenino, haciendo mayor énfasis en esta investigación a la idea de que las mujeres son las que están liderando a partir de su propia femineidad, por lo que se requiere centrar la discusión en dos cuestiones fundamentales: En primer término identificar que el género femenino posee sus características propias de ser mujer y en segundo término que las habilidades y destrezas de las líderes determinan un estilo de liderazgo que las diferencia de los estilos masculinos de dirigir, en este caso de estudio de una institución de educación universitaria.

En virtud de lo planteado hasta ahora, surgen interrogantes que se presentan a continuación, y enmarcan la formulación del problema, al tiempo que servirán de soporte a los objetivos específicos a considerar:

¿Qué elementos identifican al liderazgo femenino como estilo emergente en las instituciones de educación universitaria?

¿Cuáles son los relatos de vida y experiencias vividas por las líderes femeninas en las instituciones universitarias donde laboran?

¿Cuáles son los elementos que tipifican al liderazgo femenino como estilo emergente en la gestión de las instituciones de educación universitaria?

OBJETIVO GENERAL

Comprender el liderazgo femenino como estilo emergente en las Instituciones de Educación Universitaria (IEU) del estado Barinas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar los elementos del liderazgo femenino en las Instituciones de Educación Universitaria del estado Barinas.
2. Sistematizar los relatos de vida y experiencias de las informantes claves como líderes de las Instituciones de Educación Universitaria del estado Barinas.
3. Interpretar los elementos implícitos en el liderazgo femenino que ontológicamente se tipifican como estilo emergente en la gestión de las Instituciones de Educación Universitaria del estado Barinas.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El liderazgo concebido desde el género femenino comprende un patrón de valores, donde se evidencian la tolerancia, el saber escuchar, el poder de convencimiento y el hecho de ser la persona de apoyo y de guía, que incentive la confianza, porque está al lado de sus seguidores, para planificar con visión de futuro, tiene la habilidad de manejar conflictos, puesto que canaliza diferentes opiniones y busca el consenso y bien común de las personas que están bajo su mando o protección.

Esta definición del liderazgo femenino tiene términos comunes con el siguiente constructo teórico de un autor reconocido, donde evidencia la variable liderazgo desde una perspectiva general:

El liderazgo se da si prevalece la influencia, como lo expresa Maxwell (2007): Aquel que piensa que es líder, pero no tiene seguidores, sólo está dando una caminata, ya que si no se puede influir en otros, no hay quienes lo sigan, y si no hay quienes lo sigan, no es líder, resaltando que liderazgo es influencia, nada más y nada menos.

Los líderes inspiran mientras que los directivos imponen por sus cargos, olvidando que los cargos son permanentes, las personas temporales y los líderes se recuerdan siempre.

ESTILOS DE LIDERAZGO

Al momento que se le asigna la responsabilidad del liderazgo y la autoridad correspondiente al líder, su tarea es lograr las metas trabajando con y mediante sus seguidores. Es por ello que cada estilo es diferente en cada líder sin importar el género que será tan eficiente o no acorde a la situación o circunstancia donde se desenvuelva.

Gil (1990) afirma que los estilos varían según los deberes que el líder debe desempeñar solo, las responsabilidades que desee que sus superiores acepten y su compromiso moral y ético que tenga con sus seguidores para el logro de objetivos comunes acorde a lo que ellos esperan del líder. Los teóricos han evidenciado tres (3) estilos básicos de un líder: el autócrata, el participativo y el de rienda suelta.

1. El líder autócrata: Se caracteriza por centralizar el poder, es quien toma las decisiones y dirige a sus seguidores según sus propios criterios, es muy usado en instituciones militares por el estilo jerárquico de comunicarse con sus subordinados. Sólo prevalece las opiniones y sugerencias del líder, no delega a sus seguidores porque sólo confía en sus propias percepciones. En el estado Barinas se pueden caracterizar las instituciones de educación universitaria con Decanos militares, tales como: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la

Fuerza Armada Nacional (UNEFA) y Universidad Nacional Experimental de Seguridad (UNES).

2. El líder participativo: Se distingue por ser un líder cuyo poder es descentralizado, en vista que utiliza la consulta para la toma de decisiones, le gusta escuchar opiniones, sugerencias, ideas de todo su equipo para que el consolide la información y determine previo consenso el rumbo a seguir. Es un liderazgo que permite formar equipos de alto desempeño, porque la fuerza de su líder va fortalecido por un equipo que lo respalda, ya que toma en cuenta lo que expresan, piensan y dicen.

3. El líder que adopta el sistema de rienda suelta o líder liberal: Es un líder que no le importa delegar su poder pero que sus seguidores asuman la responsabilidad por sus actos. Es un líder a distancia que sólo desea que cada quien haga lo que le parezca, no es un guía sino un líder que aspira que sus seguidores realcen sus habilidades, casi un equipo autodirigido, con un mínimo de disciplina, en este caso se pueden dispersar los esfuerzos porque no existe la orientación del líder.

El liderazgo moderno busca la combinación de dos tipos de líderes (Autocráticos y democráticos) para adecuarse a cualquier situación presentada, y poder tener herramientas para superar cualquier reto u obstáculo que retrase su meta.

LOS NUEVOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Los estilos de liderazgo existentes en el género femenino desde la perspectiva gerencial, que prevalecen son el liderazgo participativo o democrático, porque busca el consenso con sus seguidores, enalteciendo los valores de confianza mutua, relaciones armónicas dentro del equipo de trabajo, así como el liderazgo resonante o emocional, por la carga de comprensión maternal que poseen las mujeres como rasgo innato, el manejo de conflictos, buscando la solución y sinergia, con alto grado humanitario.

Es por ello que se deben identificar los elementos de los nuevos estilos de liderazgo, que la mujer utiliza en su desempeño como directivo de las

instituciones de educación universitaria. A continuación se consideran los siguientes aportes teóricos:

Cardona (2001) afirma que el contenido del término liderazgo ha sufrido importantes cambios a lo largo del siglo XX, pero fundamentalmente en las últimas décadas donde el Liderazgo se asocia con la importancia que se le asigna a “la relación que se establece entre líder y colaborador”, en lugar de fijarse sólo en ciertas características del líder. Este enfoque recibe el nombre de liderazgo relacional.

Considerando lo anterior, se definen tres (3) tipos de liderazgo relacional:

A.- LIDERAZGO TRANSACCIONAL

Como lo indica el nombre es una especie de transacción entre el líder y los seguidores, bien sea mediante beneficios económicos, moral o esfuerzo del talento humano, donde ganen ambos actores. Este tipo de liderazgo está basado en la guía y motivación de los seguidores en la dirección de las establecidas mediante la determinación de tareas. Este liderazgo favorece la estabilidad organizacional, puesto que el líder mantiene el status quo y si existen cambios fomenta la adaptación a los mismos para continuar con el curso de acción que hayan pactado las partes involucradas.

B.- LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Este liderazgo transforma a sus seguidores dándole las herramientas necesarias para que puedan desempeñarse en cualquier campo y lograr los objetivos colectivos. Son líderes que inspiran a su equipo, fomentando la creatividad y proactividad para conseguir las metas propuestas.

Bass (1990), identificó cuatro aspectos que se presentan dentro del Líder Transformacional:

1. Se trata de un líder carismático, lo que le permite crear una visión que sumada a un tipo de relación basada en un fuerte vínculo logra que los subordinados se identifiquen con el Líder cumpliendo con sus requerimientos;

2. Este líder privilegia la comunicación y hace uso de un lenguaje simple con fuerte sustento en símbolos y metáforas, creando altas expectativas (disparando a la luna);
3. En lo cotidiano funciona como un coach dando consejos a sus subordinados y “tratando diferente a personas diferentes”;
4. Se caracteriza por estimular continuamente a sus subordinados para que desarrollen nuevas y mejores maneras de trabajar y pensar sobre las situaciones a resolver movilizando un nivel de activación ideal.

Toda organización requiere un líder transformacional, sobre todo en las IEU que están en constante dinamismo para dar respuesta a una sociedad más competitiva y que quiere lo mejor para sus conciudadanos, dentro y fuera del claustro universitario.

C. LIDERAZGO TRASCENDENTE

Este liderazgo es definido, para Chinchilla (2004), como una relación de influencia de contribución. En esta relación, el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca, intrínseca y trascendente. La vinculación entre líder y colaborador sería de carácter ético, al introducirse la dimensión de servicio. Este liderazgo busca fomentar equipos efectivos para crear cuadro de líderes.

Este liderazgo aplica herramientas gerenciales como la mejora continua, pues dentro de sus objetivos principales está preparar a sus seguidores para incrementar su talento humano acorde a su área de competencia en sintonía con la misión y visión de la Institución de Educación Universitaria donde se desenvuelva.

En el liderazgo trascendente hay tres (3) tipos de motivos que impulsan la acción humana como los explica Chinchilla (2004):

1. Motivos extrínsecos, que impulsan la acción desde fuera de la persona por medio de incentivos: por ejemplo, el dinero o la alabanza;

2. Motivos intrínsecos, que provocan la acción desde dentro de la persona: por el aprendizaje o la satisfacción de un trabajo bien hecho,
3. Motivos trascendentes, que animan la acción desde dentro de la persona por razón de un beneficio para otra persona: por ejemplo, saber que la acción propia satisface las necesidades reales de otros.

El estilo de este liderazgo se manifiesta en su rol familiar, laboral y hasta societal por la cantidad de roles que debe ejercer para dar respuestas contundentes con gran motivación a sus seguidores. En el caso de la líder femenina los roles que ejerce como madre, hija, trabajadora, esposa, entre otros trasciende las barreras para calar entre los seguidores por demostrar con su sentido maternal como incentivar a sus subordinados, dando respuestas en todos los roles asumidos.

D. LIDERAZGO RESONANTE

Este es un concepto que ha introducido Goleman, Boyatzis y McKee (2003), donde el liderazgo emocional, también denominado liderazgo resonante, se caracteriza por ser más comprensivo, más comprometido y más afectivo que otros métodos utilizados habitualmente en las organizaciones.

Este tipo de liderazgo que une la inteligencia emocional con la capacidad de liderar, donde el seguidor se sienta como en casa, porque forma parte de una familia organizacional, que valora su trabajo, su esfuerzo, lo ayuda a crecer porque guía y orienta sus habilidades y destrezas para progresar cada día como persona, para que pueda dar siempre lo mejor de sí mismo.

Para Goleman, Boyatzis y McKee (2003) cuando los líderes encauzan las emociones en una dirección positiva provocan un efecto al que se llama resonancia (lo contrario se denomina disonancia), los estados emocionales del líder tienen efectos profundos en sus subordinados.

Se puede deducir que la mujer como líder debe manejar su inteligencia emocional para que los

seguidores tengan resonancia ante los problemas y busquen soluciones en toda organización.

LIDERAZGO FEMENINO

El liderazgo femenino como estilo emergente en las IEU en el estado Barinas, se visualiza no por el hecho de ejercer un cargo, sino porque la líder se considera parte de un equipo y cada quien asume su rol en el área que le compete (Estilo de liderazgo participativo), ya que el personal sabe que al acudir la líder puede solventar alguna situación que de repente no les había sucedido, haciendo gestiones juntos buscando la solución y no gastando energías en encasillarse en el problema.

En este sentido, Mercadé (2007) explica los rasgos característicos de las mujeres cuando son empresarias y/o líderes directivas, clarificando que no todas tienen los mismos rasgos o lo hacen exactamente igual, pero si prevalecen en su mayoría de veces. A continuación se resumen:

Planifican y saben marcar estrategias a largo plazo; dirigen de forma emocional, pensando más en las personas que en la cuenta estricta de resultados; no les importa el poder y no se preocupan demasiado por las jerarquías. Es más, para ellas compartir el poder es algo normal y justo; se preocupan de sus equipos y de las personas que lo forman; organizan el tiempo con una rentabilidad tres veces mayor que la de los hombres; accesibilidad, es decir es fácil hablar con ellas, aunque tengan fortunas y sean líderes indiscutibles; organizan sus equipos y sus empresas de manera radial; prefieren estar en el centro (en la familia hacen lo mismo); no retienen la información porque trabajar en equipo significa tener abierta constantemente la información para que se consigan buenos resultados; son autónomas; creatividad e intuición, son cualidades femeninas.

Estos once (11) aspectos que caracterizan el liderazgo femenino, como estilo de dirección usado por regla en las mujeres, resulta por las habilidades y destrezas innatas que poseen ellas, pero dicho estilo puede aplicarse a la gerencia masculina sólo con estilo femenino sin caer en percepciones que tengan

que ver con la inclinación sexual, solo es un estilo característico cuyo nombre parte por ser la naturaleza maternal de la mujer que hace que el estilo difiera de los estilos viejos y nuevos que han propuesto muchos teóricos y siguen vigentes en la actualidad.

LA MUJER EN LA CONDUCCIÓN

Entre los rasgos característicos del género femenino en cuanto al liderazgo se distinguen: Instinto natural para las tareas gerenciales; tendencia a la creación de estructuras descentralizadas, que evitan el autoritarismo; trabajan mejor en equipo y tienden a distribuir la información con sus colegas y los equipos a su cargo suelen funcionar más armónicamente porque son naturales creadoras de consenso y saben comprometer a la gente para su trabajo.

Además, Bradich y Portillo (2001) afirman que la feminidad trae algo al lugar de trabajo que antes no existía, como un trabajo en equipo de más alto nivel y unidades de equipo que se parecen a la estructura familiar.

METODOLOGÍA

PARADIGMA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se inserta dentro del paradigma cualitativo, ya que trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades como tal, donde Sandín (2003) lo define como:

Cualquier tipo de investigación que produce datos a los que no se han llegado por procedimientos estadísticos u otro tipo de cuantificación. Puede referirse a investigaciones acerca de la vida de las personas, historias, comportamientos y también al funcionamiento organizativo, movimientos sociales o relaciones interpersonales (p.17).

MÉTODO

El método utilizado es el fenomenológico, el cual según Martínez (2004) se define como el estudio de los fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre. En tal sentido, el método

fenomenológico permite configurar la experiencia que posee el género femenino en su rol gerencial dentro universidades ubicadas en el estado Barinas; dibujando las experiencias y conocimientos propios de las informantes claves y su relación con el medio.

ETAPAS DEL MÉTODO

Uno de los diseños más utilizados en este método es el de Spiegelberg (Citado por Leal, 2005), el cual consiste en (5) etapas:

Etapa 1. Descripción del Fenómeno.

Etapa 2. Búsqueda de Múltiples Perspectivas.

Etapa 3. Búsqueda de la Esencia de la Estructura.

Etapa 4. Constitución de la Significación.

Etapa 5. Interpretación del fenómeno.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se puede señalar que el estudio se guiará a través de dos (2) fases que para Martínez (2004); una exploratoria y otra descriptiva, del fenómeno estudiado. Es por ello que el diseño de campo ha de permitir acercarse a los espacios donde laboran los sujetos de investigación e indagar en sus vivencias y experiencias en cuanto al liderazgo femenino como estilo emergente y así interpretar sus prácticas dentro del marco de la dirección y ejecución de sus funciones, así como las relaciones con el equipo de trabajo sin alterar los aspectos observados.

SUJETOS INFORMANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Las informantes claves son (5) mujeres que ejercen cargos gerenciales en diferentes instituciones de educación universitaria (IEU), ubicadas en el estado Barinas (Cuadro 1).

Al respecto Rojas (2007), señala que la muestra en la investigación cualitativa no obedece a criterios de representación numérica, es más bien un muestreo intencional, cuyo propósito es seleccionar sujetos que puedan aportar información relevante a la dinámica para un estudio en profundidad.

Cuadro 1. Informantes claves femeninos en cargos gerenciales de instituciones de educación universitaria en el estado Barinas

Cargo	Institución de Educación Universitaria
Directora	Instituto Universitario de Tecnología “Coronel Agustín Codazzi” (IUTAC)
Coordinadora del Centro Local Barinas	Universidad Nacional Abierta (UNA)
Directora Regional del Eje Territorial Guerrillero Maisanta	Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV)
Coordinadora Oficina enlace Barinas	Universidad Fermín Toro (UFT)
Coordinadora del Núcleo Barinas	Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)

Fuente: Autora (2016)

TÉCNICA E INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para lograr la recolección de la información necesaria que permita el logro de los objetivos planteados por la investigación, se utiliza en primer lugar un arqueo bibliográfico o de datos secundarios, con el propósito de recoger los elementos teóricos que sustentan la investigación. Luego en una segunda etapa de la recolección de la información y siguiendo las pautas de la investigación cualitativa se recurrirá a la técnica de la entrevista en profundidad, que para Taylor (1990) constituye el encuentro cara a cara entre el investigador y los informantes y dirigido hacia la comprensión de las perspectivas que tienen dichos informantes respecto a sus vidas, experiencias o situaciones, tal como lo expresan con sus propias palabras.

ANÁLISIS DE LOS DATOS

Desde la modalidad cualitativa el análisis de los datos está mediatizado por los objetivos de la investigación, obedeciendo, según lo señalado por Buendía y Colás (1998), a un propósito y una orientación.

TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE LOS DATOS

Las técnicas para analizar la información, se corresponden con: categorización, análisis del discurso, verificación de la teoría (contrastación) y teorización.

CONCLUSIONES PRELIMINARES

Los elementos que caracterizan el liderazgo femenino como estilo emergente en las instituciones de educación universitaria, comprende valores como la tolerancia, comprensión, empatía, respeto, que incentive la confianza de su equipo de trabajo para asumir los procesos de enseñanza y aprendizaje en todas las actividades de docencia, extensión (Vinculación socio comunitaria) e investigación (Creación intelectual) que realizan los docentes universitarios, en su quehacer diario, siendo la intuición elemento preponderante de la líder femenina porque facilita el liderazgo de servicio, con alto grado de creatividad e iniciativa, para superar cualquier barrera que el camino de la vida personal, laboral y profesional le presente, siendo ejemplo a seguir por el talento humano (Planta profesoral, personal administrativo y obrero) que tenga a su cargo.

Esta investigación pretende servir como referente a otros investigadores, cuyas variables o categorías incorporen la temática del liderazgo, género femenino y gerencia como tal.

REFERENCIAS

- Álvarez, C., Cartujano, S., López, R., Pérez, S., Ponce, P. y Real, B. (2014). Liderazgo femenino y clima organizacional, en un instituto universitario. Global Conference on Business and Finance Proceedings. Volume 9. Number 1.
- Bass, B. (1990). Transformational Leadership: beyond initiation and consideration. 2nd ed. Mahwah, New York: Erlbaum.
- Bradich, M. y Portillo, M. (2001). El liderazgo femenino (¿¡existe!?). Trabajo de Grado de Maestría en Dirección de Empresas. Universidad del CEMA. Buenos Aires. Disponible: <http://www.ucema.edu.ar/posgrado/.../tesinas/2001/Bradich-MADE.pdf>. [Consulta: 2015, Diciembre 10].
- Buendía, L. y Colás, B. (1998). Métodos de Investigación en Psicopedagogía. España: McGraw-Hill.
- Cardona, P. (2001). Paradigmas del liderazgo. México: McGraw-Hill.
- Chinchilla, N. (2004). La ambición femenina. Santiago de Chile: Ed. Aguilar.
- Gil, F. (1990). Liderazgo. México D.F: Ed. Instituto de Capacitación Política.
- Goleman, D., Boyatzis, R. y McKee, A. (2003). El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional. Buenos Aires: Editorial Plaza&James.
- Kaufmann, A. (1996). Tercer milenio y liderazgo femenino. En Nuño Gómez, L. (Coord.). (1996) Mujeres: de lo privado a lo público. Madrid: Técno.
- Leal, J. (2005). La autonomía del sujeto investigador y la metodología de la investigación. Mérida: Editorial Litorama.
- Loden, M. (1987). Dirección femenina: cómo triunfar en los negocios sin actuar como un hombre. Barcelona: Hispano Europea.
- Martínez, M. (2004). Comportamiento Humano. Nuevos Métodos de Investigación. México: Trillas.
- Maxwell, J. (2007). El ABC del Liderazgo. Buenos Aires: V.&R Editores
- Mercadé, A. (2007). Dirigir en femenino. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Pallarés, S., Sahagún, M. y Selva, C. (2013). ¿Entre Obstáculos Anda el Camino? Trayectoria y Mujer Directiva. España: Revista Psicología: Organizaciones de Trabajo. Volumen 13. Número 1.
- Rojas, B. (2007). Investigación Cualitativa: Fundamentos y praxis. Caracas: Editorial Pedagógica de Venezuela (FEDUPEL).
- Taylor, S. (1990). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona: Paidós.