

## EDITORIAL

## VISIÓN HOLÍSTICA DEL LIDERAZGO FEMENINO EN LA GESTIÓN UNIVERSITARIA VENEZOLANA



**Alisbeth Araujo-Viloria, Dra.**  
 Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado  
 Barquisimeto, Venezuela  
[alisbeth.araujo@ucla.edu.ve](mailto:alisbeth.araujo@ucla.edu.ve)

Doctora en Gerencia Avanzada. MSc. en Investigación. Profesora de Educación Integral. Docente Asistente del Decanato de Ciencias y Tecnología de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado



**Yamileth Pastora Lucena-López, Dra.**  
 Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado  
 Barquisimeto, Venezuela  
[ylucena@ucla.edu.ve](mailto:ylucena@ucla.edu.ve)

Doctora en Gerencia Avanzada. MSc. en Gerencia. MSc. en Comunicación Corporativa. Politóloga. Profesora Agregada del Decanato de Ciencias y Tecnología de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado

La praxis gerencial en el contexto de la academia es vista desde una concepción humana de la empresa, como sistema integrado por individuos vinculados entrañablemente con la cultura organizacional. De allí la importancia de cambiar esa ontología estereotipada que no lleva a nada fructífero en la sociedad, más cuando enfocamos este tema desde la perspectiva del rol gerencial ejercido por la mujer, ya que desde la familia la mujer representa un pilar fundamental que impulsa a la misma a caminar desde la axiología, las costumbres, lo armonioso.

La realidad de la universidad venezolana como institución social fundamental en la formación profesional del ser humano del país, constituye el epicentro de donde emerge el conocimiento, producto de la interacción entre la docencia, la investigación y la extensión, de cara hacia las demandas globales o locales del entorno, en una determinada realidad geográfica. La relevancia social de la gerencia universitaria se fundamenta en abrir espacios de cambio para que la estructura organizacional pueda responder a las megatendencias del siglo XXI.

La visión humanista de la organización alude a un sistema vivo compuesto por un conjunto de individualidades que conforman el todo de la institución universitaria. Se parte de una realidad postmoderna que amerita observar al hombre como el núcleo sobre el cual gira todo cambio en el pensamiento y devenir gerencial. Es imprescindible considerar el liderazgo femenino como el fin y no como el medio para ejercer las acciones organizacionales. Tal como

destaca Barba (2007), los enfoques de las organizaciones han establecido un perfil del ser humano acorde con sus propuestas y su lógica. Este perfil no ha sido del todo humanista porque al hombre se le ha considerado como un objeto de la organización.

En este sentido, es evidente que las féminas a pesar de estar en el siglo XXI, no han logrado cambiar los estereotipos mentales que se tienen sobre ella. Hoy Venezuela en el contexto universitario vive momentos convulsionados, en donde la necesidad de transformar la crisis presupuestaria, estructuras centralizadas, escasa autonomía financiera (producción de ingresos propios), disminuida capacidad de respuesta a la demanda de ingreso y una relación con la sociedad poco proyectada, entre otras, hacen visibles la imperiosa exigencia a gestionar con otro pensar, en donde la mujer marcaría diferencia.

Según Rivero y Goyo (2012), "La gestión gerencial universitaria debe insertarse en el nuevo paradigma tecnoeconómico intentando sobrevivir y revalorizar su misión; debe asimismo replantearse desde el qué aprender, hasta cómo organizar los procesos educativos" (p. 4). La educación universitaria actual en Venezuela, denota un trance del modelo educativo, debido a una débil gestión gerencial que no refleja calidad, ni procesos ajustados a las exigencias sociales, aunado a una estructura rígida y poco competente en el cumplimiento de sus funciones. Esto marca una gestión gerencial débil con limitada capacidad para acoplarse a la transformación universitaria.

La transformación universitaria en Venezuela debe comprenderse como una exigencia avasallante, demandada por el sistema social,

político, económico, cultural y productivo del país. La institución académica tiene en su misión universal ser un sistema abierto socialmente, donde la prevalencia de la cohesión constituye el eco fundamental para identificar la práctica gerencial basada en la democracia y en la participación fusionada. Con esta praxis se pondrán de manifiesto una diversidad de competencias de trabajo reflejadas en las funciones desempeñadas por el talento humano, el cual demuestra su visión antropológica mediante los valores positivos y negativos presentes en la naturaleza axiológica propia de cada individuo.

Este cambio paradigmático ante los desafíos de la transformación universitaria es producto de una crisis multifactorial que Albornoz (2006), define en términos de “cambio, globalización, disparidad, adaptación, competitividad, entre otras, pues, el país de una u otra forma experimenta hoy día cambios y transformaciones a una velocidad muy rápida” (p. 32). Por esto, resulta imperativo plantear la gestión universitaria desde la evolución amplia del pensamiento, en donde el liderazgo femenino se transforma holísticamente para actuar de manera integral.

La fémina es capaz de ejecutar diferentes roles, apoyada en la labor de equipo, mediante la unión de esfuerzos, la promoción e intercambio de ideas e innovaciones; puede compartir información y conocimientos en espacios exigentes. La sinergia de este conjunto de atributos le permitirá desempeñarse eficientemente, con sentido creador y crítico, en las funciones de líder, investigación/creación, extensión y servicio que corresponden a su condición como gerente, concebidas como funciones interdependientes, comprometidas en el logro de la misión de la universidad. Tal como lo expresa Kaufmann (1996):

En las organizaciones modernas y con entornos turbulentos y cambiantes, como los que predominan en la mayoría de las sociedades avanzadas, una estructura menos formal y más flexible resulta indispensable. Se sustituiría la ideología militar subyacente por una ideología ‘ecológica’, enfatizando la importancia de la interpelación entre las cosas y personas. Por todo ello podemos concluir que las mujeres pueden llegar a ser mejores directivas que los hombres por su experiencia de implicación activa en la esfera doméstica, que les proporciona una amplia experiencia en la gestión de conflictos, enseñar, guiar, impartir información, gestionar demandas contradictorias, entre otras. (p. 186)

La gestión universitaria actualmente busca transformaciones, no solo en su estructura, sino desde sus bases fundamentales, el recurso, la educación a distancia y un nuevo modelo curricular que lleven a crear, innovar, utilizar herramientas, que vayan más allá del simple hecho de ir a clases. Es obvio que el siglo XXI cambia el pensamiento crítico del Ser para enlazarlo con el Es, esto con el fin de coadyuvar al

desarrollo de competencias, habilidades, destrezas, procedimientos, criterios, objetivos, estructura y currículo en las universidades.

La líder femenina debe ser capaz de generar visiones compartidas, mediante un ejercicio conjunto con los miembros de su grupo de pertenencia, generando, a su vez, nuevos liderazgos que hagan posible la subsistencia de la organización. Algunas de las herramientas que la mujer líder deberá dominar son: empatía, sinergia, observación, comunicación, escucha, visión sistémica y gestión del conocimiento, entre otras herramientas intangibles que formarán parte de su caja de recursos, siempre buscando dar viradas a la formación del conocimiento desde su espiritualidad.

El liderazgo femenino ha sido, al pasar del tiempo, un estereotipo que trata de romper ideas absurdas respecto a la mujer, para ampliar sus logros en todos los ámbitos relacionados con administrar, gerenciar y gestionar. Para nadie es secreto que las féminas desde el hogar han sabido ocupar con entereza el rol de líder activo; sin embargo, cuando se trata de ir más allá de los límites domiciliarios, son invaluable las metas que pueden alcanzar a favor de la sociedad.

Las mujeres líderes deben preparar el camino a lo nuevo, generando un clima receptivo al cambio, así podrán orientar la organización, pero teniendo presente, aún después de haber consolidado el cambio, la espiritualidad que se necesita para internalizar todas las brechas transformacionales que se exteriorizan, convirtiéndolo en un procedimiento operativo habitual, de tal forma que cada cambio deba someterse a un nuevo proceso de revisión, para convertirse en una idea que debe sustituirse por otra más actual.

El liderazgo femenino en la gestión universitaria: es la mujer capacitada, con competencias para gestionar los procesos organizacionales de la institución universitaria, tanto interno como externamente, desde el humanismo, espiritualidad, firmeza, pensamiento holístico y trabajo en equipo, que unificando al talento humano, logran objetivos bajo el esquema de un sistema educativo de calidad.

## Referencias

- Albornoz, O. (2006). *Término de cambios, globalización, disparidad, adaptación competitividad en competencias laborales*. Mimeo de la Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela: Talleres de la Universidad.
- Barba, A. (2007). Humanismo y organización: los dilemas de una reflexión. *Revista Administración y Organizaciones*. Recuperado de: [http://148.206.107.15/biblioteca\\_digital/articulos/9-325-5047gol.pdf](http://148.206.107.15/biblioteca_digital/articulos/9-325-5047gol.pdf).
- Kaufmann, A. (1996). Tercer milenio y liderazgo femenino. *Capital Humano*, 92, 52-56. Recuperado de: <http://www2.uned.es/dpto-psicologia-social-y-organizaciones/paginas/profesores/Weblabel/Estilos%20de%20liderazgo.pdf>.
- Rivero, E. y Goyo, A. (2012). La gerencia universitaria venezolana ante los nuevos retos de la sociedad del siglo XXI. *Gestión y Gerencia. Revista Científica*, 6(2),