EMPODERAMIENTO FEMENINO. UNA APROXIMACIÓN SIGNIFICATIVA EN LA CORRESPONSABILIDAD DE LA TOMA DE DECISIÓN GERENCIAL

AUTORAS:

DUBRASKA COROMOTO RONDÓN SILVA

YENITZA CASTILLO FLORES

Resumen

El empoderamiento femenino, sigue en tendencia ya con respaldo legal en todo el hemisferio. Las exigencias y dinámicas patriarcales del entorno lo convierten en un instrumento para la visibilización de las competencias de las mujeres. De modo que al tomar decisiones gerenciales y estar impulsadas por el sexo femenino se denota una concepción de garantía de vida, soluciones y crecimiento; conforme a la prioridad de crecimiento y expansión para asegurar el futuro, minimizando los riesgos, conscientemente asumidos. El objetivo general que se brinda a continuación es analizar el empoderamiento femenino, conforme a la significación y re significación en la corresponsabilidad de tomar decisiones en el ámbito gerencial. Mediante una investigación documental al profundizar e interpretar las argumentaciones de los teóricos referenciales claves y a la vanguardia. Infiriéndose en la percepción del resto de los actores intervinientes en el empoderamiento femenino al subestimar la trascendencia y atributos con distinción que brinda el sexo femenino en el dominio y superación de las circunstancias adversas. Donde la significancia, radica en el pleno reconocimiento, respeto, aceptación, especialmente la complementariedad en el ejercicio profesional ante el desempeño laboral en cargo gerenciales que evidencien el trabajo colaborativo de manera corresponsable, asumiendo riesgo de manera controlada para crecer en forma armoniosa, garantizado sostenibilidad y sustentabilidad organizacional.

Palabras claves: empoderamiento, corresponsabilidad, decisión gerencial.

Female empowerment. A significant approach in the co-responsibility of managerial decision making.

Abstract

Female empowerment continues to trend, with legal support throughout the hemisphere. The patriarchal demands and dynamics of the environment make it an instrument for making women's skills visible. So, making managerial decisions and being driven by the female sex denotes a conception of guarantee of life, solutions and growth; in accordance with the priority of growth and expansion to ensure the future, minimizing consciously assumed risks. The general objective provided below is to analyze female empowerment, according to the significance and re-signification in the co-responsibility of making decisions in the managerial field. Through documentary research by delving into and interpreting the arguments of key and avant-garde theorists. Inferring in the perception of the rest of the actors involved in female empowerment by underestimating the significance and attributes with distinction that the female sex provides in mastering and overcoming adverse circumstances. Where the significance lies in the full recognition, respect, acceptance, especially the complementarity in professional practice in the face of work performance in managerial positions that demonstrate collaborative work in a co-responsible manner, assuming risk in a controlled manner to grow harmoniously, guaranteed sustainability. and organizational sustainability.

Keywords: empowerment, co-responsibility, managerial decision.

Introducción:

Desde la antigüedad, las mujeres han sido catalogadas, conforme a los órdenes contextuales, según las etapas socio históricas, entre los cuales destacan: la esclavitud por los comportamientos de sumisión, donde han experimentado evolución, hasta alcanzar la equidad de género al lograr la inmersión diaria en una sociedad con nombre de "mujer", que necesita de cada una para fortalecerse. Con identidad indígena, pese en perder algunos de sus rasgos estos siguen apareciendo en su ímpetu, en sus ganas, en su incansable afán de llegar a donde quieren, cumpliendo cada una de las metas que se proponen, llevando todo a un fin con resultados alentadores. Al respecto, cabe citar lo argumentado por el filósofo Aristóteles en un escrito sobre "La casa, luego la mujer y el buey orador", quien no creía en la educación para la mujer, incluso la consideró como esclava, planteó: "…le es preciso ser sumisa y obediente como el esclavo; a los hijos les corresponde lo mismo. Ese es el tipo de virtud que les pertenece. Ahora, la mujer se diferencia del esclavo, ya que la mujer tiene voluntad, pero no autoridad, el esclavo no tiene ni lo uno ni lo otro".

De tal manera, que en la actualidad tendencial la formación profesional ha estado en evolución, ya que en algún momento fue un tabú, concepción transformada en su totalidad, dado la apertura para su desempeño laboral de manera óptima, ante la diversidad profesional en diferentes carreras universitarias, sin distinción alguna para ingresar ni ejercer. Todo lo cual, evidencia, cómo la mujer ha venido tomando posesión de altos cargos, que le han permitido ejercer funciones y llevar a sus hombros instituciones que requieren de empoderamiento.

Estudiar el empoderamiento femenino en cargos gerenciales, permite visualizar un valor en el ámbito legal, debido a que marca la importancia de la inclusión, promoviendo de políticas públicas y leyes que han marcado una igualdad de género y un arraigo importante de la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad, tal como lo establece la Ley de Igualdad de oportunidades para la Mujer (1999) en la extensión de su texto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en sus artículos 86 al 89, donde plantean igualdad de derechos y deberes, derecho al trabajo, de las condiciones

laborales. Donde el acceso aumento para la participación de las mujeres en los asuntos públicos en aras de poder incidir en la toma de decisiones al optar por algún cargo ocupacional, donde las decisiones se impartirán desde el sexo femenino, anteriormente renegado. Al respecto la Presidenta del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), María Carolina Ameliach (2014), destacando la labor y el desempeño de la mujer como sostén fundamental de la sociedad, afirmo: "…la mujer en estos últimos tiempos ha contribuido el impulso y el apoyo que le ha dado el Estado, para tener un mayor rol en la sociedad, coadyuvando al bienestar personal, familiar y colectivo". Basamento este que se encuentra con mayor vigencia hoy en día, que durante y luego de un periodo de pandemia el papel protagónico de la mujer incrementó su participación en la sociedad.

Científicamente, se tiene que la mayor parte de los trabajos que se han encontrado como referencia hablan del empoderamiento femenino como un fenómeno económico, dejando de lado los aspectos psicológicos y sociales, que se consideran de importancia al momento de desarrollar el presente estudio. Debido a que cada mujer al ver el ejemplo de empoderamiento y considerarse protagonistas y partícipe en los procesos de cambios, transformación y crecimiento, tiende a sentirse capaz, no vulnerable, logrando un bienestar personal, con ansias de superación que inciden en el acceso a cargos gerenciales por sus capacidades y habilidades ya visibilizadas y legalmente respaldadas mas no sólo por el hecho de ser mujer.

Fortaleciéndose sus capacidades para potencializar sus talentos en pro de la optimización del desempeño laboral el cual ha sido altamente favorecido por la incursión de las mujeres en la gerencia con gran asertividad para elegir, desde su esencia y el desarrollo de todos los tipos de inteligencia para la implementación de los diversos instrumentos de recolección y evaluación de informaciones, previendo la credibilidad en sus investigaciones lo cual la ha conllevado a la efectividad en resultados por hechos y carga emocional.

Para la asertividad en la toma de decisión gerencial y su significancia corresponsable es meritorio, la apreciación y valía de la inteligencia emocional con gran intuición de gran pertinencia en la gerencia, hoy reconocida como indispensable en el área administrativa. De modo que al hablar de empoderamiento

femenino hay gran vinculación con la corresponsabilidad en la toma de decisión gerencial, dado lo característico en la esencia de brindar vida, perspectivas y soluciones ante las realidades contextuales, siendo innato en su conformación, identidad y patrones o prototipos auto esquemáticos.

Por ende, el desarrollo gerencial ha estado en las últimas décadas influenciado por la participación de las mujeres, sin embargo, las tendencias es que serán la mayoría en cargos gerenciales para lo cual se deberá prever el fortalecimiento interinstitucional y el respeto hacia la diversidad de géneros ya aprobados en varios países pero en el presente estudio se reivindica el respeto hacia el sexo opuesto los hombres en pro de una sana convivencia, desde el reconocimiento a las particularidades de talentos y competencia para gerenciar.

De tal manera que la presente investigación se desarrolló bajo la metodología cualitativa, donde las percepciones y emisión de significancias se crean, conforme a las interpretaciones críticas de las investigadoras en las referencias documentales, conforme a la sistematización argumentada de las ideas para su desarrollo real.

En este sentido, como investigadoras es oportuno estudiar el empoderamiento femenino en cargos gerenciales, tomando en cuenta que nuestro estado Falcón y específicamente la Ciudad Santa Ana de Coro, cuentan con un número considerable de instituciones que han sido liderizadas por mujeres que han aportado gran valor por la gestión que éstas han realizado.

Estas mujeres han sido preparadas en un área del saber específico, su profesionalismo las ha llevado a ser reconocidas, han sido docentes, investigadoras, escritoras, madres y han ejercido la gerencia pública con el compromiso, la mística y el amor que ésta merece. La idea de investigación nace con el propósito de generar una teoría que permita viabilizar las características del empoderamiento de la mujer en cargos gerenciales, conociendo las actividades diarias que la acompañan y que la ayudan a liderizar las organizaciones que tienen a sus cargos.

En este sentido, se procura viabilizar este estudio con mujeres empoderadas que se desempeñan y se desempeñaron en cargos gerenciales altos y medios de la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda", ubicada en la ciudad de Santa Ana de Coro. Todas ellas tienen como

característica común el ejercicio de cargos gerenciales, formación académica profesional en la UNEFM, y principalmente mujeres empoderadas de nuestra ciudad que se han esforzado por cumplir metas, superarse personal y profesionalmente, dejando en alto su condición femenina, rompiendo estereotipos y barreras de manera corresponsable al tomar decisiones coherentes con la esencia de la vida y convivencia en todas las áreas y ámbitos de acción.

Empoderamiento femenino: decisiones corresponsables.

Asumir plena concienciación de las habilidades y talentos para el óptimo desarrollo de sus competencias, muestra la autonomía real con la que cuentan ya respaldada de manera legal en todos los ámbitos y niveles de acción sin distinciones. Considerando el empoderamiento, como una herramienta actualmente aplicada por diversas instituciones, que permite a los individuos que las lideran generar a través de su actuación, sentido de pertenencia y compromiso que respondan ante la realidad del entorno con una visión protectora y dadora de vida.

Previendo el cumplimiento de los objetivos organizacionales, enmarcados en la filosofía de gestión, donde los líderes de cada unidad administrativa deben fomentar en su equipo la confianza y responsabilidad para el desarrollo de todas las tareas asignadas, fortaleciendo las capacidades y habilidades de los trabajadores. Teniendo como principal premisa el trabajo en equipo. Al respecto Kabeer (1999), define el empoderamiento como: " una expansión de la habilidad de las personas para hacer elecciones vitales estratégicas, en contextos donde tal habilidad les había sido negada previamente". Por tanto, se hace necesario estudiar el hecho del empoderamiento femenino, considerándolo como un factor que incluye en él diferentes variables de forma intrínseca, pero que son importantes a la hora de determinar la disminución de la brecha de género y con ello generar beneficios para la sociedad en conjunto.

De manera tal que "El empoderamiento es el proceso mediante el cual las mujeres adquieren conocimientos y habilidades, superan las dificultades y se benefician de recursos útiles a lo largo del camino" (Cornwall 2016). Valdría la pena justificar que se aprende haciendo, se aprende en la

práctica cotidiana y en diario actuar. Se tiene que la formación académica ha sido la puerta de acceso al mundo gerencial que han tenido las mujeres, motivo por el cual hoy en día se encuentra un gran número de mujeres cumpliendo funciones gerenciales en instituciones públicas.

Para Marlan (2014), el empoderamiento es entendido como un proceso por medio del cual se puede maximizar la utilización de las diversas capacidades del capital humano. En este proceso se suele trabajar en grupos que comparten el liderazgo y las tareas administrativas que poseen facultades para evaluar, mejorar la calidad del desempeño y el proceso de información, además de proporcionar ideas para las estrategias del negocio. Entendiendo que cuando se trabaja en equipo el trabajo se hace más productivo, motivado por una fuerza motriz de integración, propia del sexo femenino.

De lo anterior, se tiene que no solo se necesitan de conocimientos para ejercer funciones gerenciales en una institución, se requieren de competencias, habilidades, actitudes que no son aprendidas conceptualmente, sino que se generan de la interacción constante con el medio, y que no hay manera de verlas cristalizadas que en el actuar diario de cada individuo. Tomando en cuenta que el empoderamiento femenino, desde los planteamientos de Nussbaum, (2001) lo cataloga como el "proceso por el cual las mujeres redefinen y extienden lo que es posible para ellas hacer y ser, en situaciones donde ellas habían tenido restricciones, en comparación con los hombres, para ser y hacer lo que desean". (p201). Motivo por el cual resulta oportuno conocer de la voz de las informantes clave, la experiencia que han obtenido al ser partícipes de cargos gerenciales, y lo que las ha llevado a ser considerada como mujeres empoderadas, partiendo del hecho de su formación académica y en la apertura de las posibilidades de participación en una sociedad igualitaria en aras de encontrar respuestas a las inquietudes: ¿Cómo se caracterizan las mujeres que ocupan cargos gerenciales? ¿Cómo experimentan los gerentes la intervención de las mujeres en las decisiones gerenciales? con la finalidad en poder brindar un análisis crítico e interpretativo sobre el empoderamiento femenino y la corresponsabilidad de la toma de decisión a nivel gerencial.

En este sentido, la ONU Mujeres, ha realizado muchos estudios al

respecto y en artículo denominado ¿Por qué es importante el empoderamiento de las mujeres para el desarrollo?, publicaron los principios para el empoderamiento de las mujeres, que ofrecen al sector privado algunas prácticas y políticas sobre cómo empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo. Estos principios consisten en lo siguiente y en la opinión de la investigadora, apuntan a elementos sociales, educativos, legales, entre otros que proyectan a la mujer como un ser plenamente caracterizado como ente empoderado, citando lo siguiente:

Promover la igualdad de género al más alto nivel de dirección;

Tratar a hombres y mujeres de forma igualitaria en el trabajo;

Respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación;

Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras;

Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres;

Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres; y

Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

De manera tal que la perspectiva de reconocimiento y valía al desempeño de las mujeres en el área gerencial es clave para el apalancamiento de la economía, mediante los retos de formación integral que le permiten superar los retos que se generan. Al respecto, cabe referenciar a Banda, citada por Guillermo González (2018) hablando de empoderamiento femenino en África plantea lo siguiente: "…el cambio de las normas culturales endémicas sobre género e identidad (y el desarrollo de más líderes femeninas) comienza en el aula. Considera que se debe enseñar a valorarse a sí mismas y como grupo, y que tienen derecho a recibir educación, estar sanas y empoderarse".

Argumenta que la educación representa un escalón fundamental en pro del empoderamiento femenino; considerando que, mientras más se lee y se conoce, mayor será la participación social y cultural que tendrá la mujer, planteando incluso que la educación le permite crear conciencia de su importancia y

valor en el mundo, a conocer sus derechos, a no dejarse maltratar, ni vulnerar. Tomando en cuenta que una formación académica fortalecerá también el manejo de las emociones por su inteligencia emocional. De igual modo como la UNESCO que promueve que la educación de las mujeres y la facilitación para la incursión de estas en esta área no es solo una variable fundamental, sino la más importante en el desarrollo de los países y de la productividad de estos.

Rol protagónico que se logró por largas y dolorosas luchas socio históricas de reivindicación de los Derechos de la Mujer, especialmente a una vida libre de violencia con mucho por lograr, pero valorizando los espacios ya alcanzados. Para lo cual Montoya, C (2019) expresa lo siguiente:

La virtud de la sociedad es la correlación de fuerzas y la corresponsabilidad de obligaciones. La clave es una responsabilidad compartidas, y no unas obligaciones repartidas. Es compartir compromisos y esperanzas. Tu vida empieza a cambiar cuando tengas responsabilidad de dar vida a otros. Todos somos líderes de nuestras responsabilidades. La vida no es una odisea de riesgos asumidos o de conflictos esgrimidos. (p.7)

Autonomía femenina, reivindicada por la exposición de las competencias de las mujeres en su multidimensionalidad para el desarrollo gerencial con base en la confianza y honestidad en las fases del proceso, pese a los diversos obstáculos y retos que se presenten, tal como lo apuntala la falta de oportunidades, siendo necesario las mentorías a fin de contrarrestar los estereotipos encriptados en la psiquis y el desafío en transformar paradigmas limitantes. Superando las crisis y alcanzando óptimos resultados financieros, innovación y aumento de la adaptabilidad ante los cambios. Por lo cual, asevera Montoya, C (2019) lo siguiente:

La magia de la corresponsabilidad es de crear las condiciones para el desarrollo social y espiritual, humano y emocional. En la corresponsabilidad se procura el respeto por la igualdad de oportunidades y el libre albedrío para buscar la felicidad legítima y acorde con el equilibrio vital de la ciudadanía. Toda corresponsabilidad nos invita a disfrutar del deleite de los Derechos Humanos, como quien llega a una heladería y toma el menú de las delicateses; o como el que entra en una tienda de joyas y empieza a recorrer los pasillos viendo las lujosas

vidrieras. No se trata de comprar un derecho, ni de suplicar mediante la protesta que te den lo que necesitas, el asunto es que debo tener la oportunidad para exigir pacíficamente cualquiera de mis derechos, cuando éstos me son quebrantados. (p.9)

Gestados por una decisión en primera instancia individual pero que, por empoderamiento, trasciende hacia lo colectivo, tejiendo redes de intercomunicación para integrar esfuerzos y enfocar las perspectivas en pro de la asertividad de la toma de decisión, sobre todo al asumir cargos de dirección. Donde las convergencias y divergencias se denotan a cada instante, pero la experticia e inteligencia emocional que distinguen a las mujeres, desde su esencia del ser. Permiten las elecciones con visión holística e integradora, considerando las variables internas y externas en la gestión organizacional. Donde la trascendencia de las decisiones, incide en el colectivo por ende la necesidad en lograr el blindaje ante las tergiversaciones y detractores de la filosofía de gestión. Ante esta aseveración, Montoya, C (2019) afirma lo siguiente:

Una actitud colectiva corresponsable responde a la responsabilidad de la mayoría de los ciudadanos en organizarse para acordar acciones y estrategias, para actuar contra quien afecte el goce y ejercicio de sus derechos y garantías universales, constitucionales y legales. (p.68)

Entendiéndose el rol protagónico de las mujeres a lo largo de la histórica en pro de las re organizaciones de la sociedad y como garantes en la preservación de la vida y la paz; sin embargo, aún persisten las barreras mentales en primera categoría que crean las institucionales, legales, corporativas y por ende funcionales para la equidad en los estilos de gerencia y liderazgos que compiten en el ámbito empresarial y corporativo. Constituyendo todo un reto por superar y crear los condicionamientos idóneos para promover el emprendimiento en todas sus formas de manera equilibrada para con el sexo masculino y las tendencias sexo diversas que se gesta. Priorizando el valor de la dignidad en toda su concepción.

Hacia la re significación del empoderamiento femenino

Conforme a la versatilidad de las mujeres y su multifacética exposición, donde la adaptabilidad y flexibilidad, garantizan la fluidez en las fases del proceso de toma de decisiones, mediante la credibilidad en la corresponsabilidad del uso de instrumentos de medición y valoración, complementados con la inteligencia emocional y el alto grado de intuición o sensibilidad que brinda empatía y comunicación abierta para con el entorno lo cual es esencial para el logro de los objetivos.

Siendo vital el nivel determinante para tomar las decisiones en forma adecuada, dependerá de las competencias y habilidades para interpretar las informaciones para lo cual las mujeres liderizan las formas de organización, sistematización pero sobre todo divulgación y promoción, mediante el arte en uso de todos los medios de comunicación tradicional, digital y ahora con las redes sociales. Donde las aldeas digitales y metaversos le brinda un espacio de conexión para ubicar puntos de redes por temas, áreas y objetivos comunes. Aun cuando, Moody P (1991) "…hace referencia a la teoría clásica de la decisión al ser asignadas al nivel competente más bajo de la organización". (p.21) Respaldando lo característico de una decisión gerencial como lo es la reversabilidad la velocidad con la cual una decisión pueda revertirse, siendo así como la proximidad incide al momento de elegir, dado la proximidad ante el hecho y la asertividad en el juicio de expertos.

La valentía en asumir riesgos de manera controlada o monitoreada por sus facetas metodológicas para el análisis de acción gerencial que garantizan contrarrestar los errores y déficits en la organización, previendo nuevas formas de diversificación. Lo cual está impregnado por la esencia holística en ser mujer y plenamente formada para gerenciar de manera integradora, brindado una corresponsabilidad decisiva para la continuidad empresarial, conforme a la adopción del cambio como una estrategia de supervivencia y longevidad organizacional. Sobre todo, ante la intangibilidad e inmediatez de los procesos funcionales.

Reflexiones finales

Decidir se hace a cada instante; sin embargo, el empoderamiento femenino, distingue la asertividad en la toma de decisión gerencial. Al integrar las inteligencias y asumir con valentía las derivaciones que se gesten en el proceso de organización, interpretación, sistematización y viralización de las informaciones. Por lo cual uno de los principales retos es retomar el reconocimiento, respeto y aceptación de las particularidades de los sexos para gerenciar de forma corresponsable sin perder la reivindicación de los espacios de visibilización y legalidad ya implementados. Sólo que, mediante la equidad en oportunidades de desempeño, pueda gestarse la corriente del entendimiento y complementariedad laboral en pro de la diversidad de ideas y pensamiento crítico que certifique las perspectivas de géneros sin discriminaciones en pro de garantizar el deber ser y el estado ideal para la optimización de los procesos gerenciales, donde prevalezca el humanismo, profesionalismo, calidad y por ende el principio transversal de la corresponsabilidad en su máxima expresión.

Referencias Bibliográficas

Andrea Cornwall, 2016. " Empoderamiento de la mujer: ¿Qué funciona? ", Journal of International Development , John Wiley & Sons, Ltd., vol. 28(3), páginas 342-359, abril.

Anzola, N (2001). La corresponsabilidad como principio constitucional en Venezuela. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado (UCLA). Barquisimeto. Venezuela.

Arcila, Jesús (2021). Empoderamiento Femenino: ¿Es el género femenino y algunas variables concernientes a este, determinantes importantes en el PIB per-cápita de los países? Disponible en https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30759/TRABAJO%20DE%20GRADO%20JESUS%20ARCILA%20%281%29.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Bosch y otros (2022). Corresponsabilidad: Claves para un desarrollo sostenible. Universidad de los Andes. Centro de Trabajo y Familia. Mérida- Venezuela.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N°36.860. [Extraordinaria], marzo 24,2000.

Filosofía Apuntes. (30 de junio de 2019). Visión de la mujer por los griegos. Disponible en https://filosofiapuntes.blogspot.com/2019/06/vision-de-la-mujer-por-los-griegos.html

González, G (07 de noviembre de 2018). El papel clave de la educación para alcanzar el empoderamiento femenino en África. Disponible en https://www.anesvad.org/estapasando/educacion-empoderamiento-femenino-africa/

Kabeer, N. 1999. "Empoderamiento desde abajo: ¿Qué podemos aprender de las organizaciones de base?", en León, M. (comp.): Poder y empoderamiento de las mujeres. Santafé de Bogotá: TM Editores.

Ley de Igualdad de oportunidades para la Mujer (1999). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N°5398. [Extraordinaria], octubre 26,1999

Marlan, E. P. (2014). Modelo Integral Holístico del Sistema del Conocimiento para el Empoderamiento y Desarrollo Organizacional. México D.F.: McGraw-Hill

Montoya, C (2019). Actitud colectiva corresponsable. Publicado por Ibukku.

Moody, P (1991). Toma de Decisiones Gerenciales. Editorial McGraw-Hill. Latinoamérica S.A. Bogotá, Colombia.

Nussbaum, M. 2002. Las mujeres y el desarrollo humano. Barcelona: Herder.

Pacto Mundial Red Española (21 de febrero 2022. Igualdad de Género. Disponible en https://www.pactomundial.org/noticia/sabes-como-los-principios-de-empoderamiento-de-la-mujer-weps-impulsan-la-igualdad-de-genero-en-las-empresas/

República Bolivariana de Venezuela. Tribunal supremo de Justicia (01 de marzo 2014). La mujer venezolana tiene un papel protagónico en la sociedad. Disponible en http://www.tsj.gob.ve/-/la-mujer-venezolana-tiene-un-rol-protagonico-en-la-sociedad

UNESCO (2019). la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Disponible en https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649

Villegas, F y otros (2019). Modelo de formación integral y sus principios orientadores: caso Universidad de

Antofagasta. Utopía y praxis latinoamericana, 24 (EXTRA 4), 75-88.