



GERENCIA TRANSFORMACIONAL E INNOVACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD BASADA EN EL TERCER GÉNERO

(TRANSFORMATIONAL MANAGEMENT AND INNOVATION FOR THE MANAGEMENT OF DIVERSITY BASED ON THE THIRD GENDER)

Rafael Arturo Gómez Perdomo

rafaelgomezperdomo@gmail.com



<https://orcid.org/0000-0002-5001-7594>

Como citar: Gómez, Rafael (2021) Gerencia transformacional e innovación para la gestión de la diversidad basada en el tercer género. CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 18(2), Venezuela. (Pp.19-33)

RESUMEN

Se presenta una realidad basada en la gerencia transformacional e innovación, de cual formara parte fundamental en las organizaciones, por ello, se pretende conocer las características internas en cuento a las virtudes, habilidades y destrezas que desarrolla la gerencia en cuanto a la innovación gerencial para crear nueva manera de Gerenciar, pero esta vez, se abordara al hombre o mujer de acuerdo a su orientación sexual, es decir, se pretende en la investigación, indagar la Fenomenología la cual estudia la conciencia en cuanto experiencia subjetiva de cada individuo, y de la cual, se ha constituido como un campo de saber científico denominado psicología fenomenológica. En este sentido, como psicología fenomenológica se considera la explicación de las vivencias de un individuo basada en la consideración de sus experiencias concretas y en esta oportunidad de acuerdo al comportamiento organizacional de la gerencia, vista desde el tercer género. Se pretende con la presente investigación, dar a conocer los aspectos emocionales que la gerencia con una orientación sexual distinta a la particular, debe llevar a la prácticas en las organizaciones, con la finalidad de ser respetado y considerado un individuo igual que la sociedad heterosexual, por ello, se brindaran estrategias gerenciales creadas como un aspecto innovador que sirva como ejemplo a seguir el comportamiento y cultura de la gerencias transformacional como un todo.

Palabras clave: Gerencia, Innovación, Comportamiento, Tercer Genero, Virtudes.



ABSTRACTS

A reality based on transformational management and innovation is presented, of which it will form a fundamental part in organizations, therefore, it is intended to know the internal characteristics in terms of the virtues, abilities and skills that management develops in terms of managerial innovation for create a new way of managing, but this time, the man or woman will be approached according to their sexual orientation, that is, it is intended in the investigation, to investigate the Phenomenology which studies consciousness as subjective experience of each individual, and of which has been established as a field of scientific knowledge called phenomenological psychology. In this sense, as phenomenological psychology it is considered the explanation of the experiences of an individual based on the consideration of their concrete experiences and in this opportunity according to the organizational behavior of the management, seen from the third gender. It is intended with the present research, to make known the emotional aspects that the management with a sexual orientation other than the particular one, should take to the practices in the organizations, in order to be respected and considered an individual just like the heterosexual society, For this reason, management strategies created as an innovative aspect that serve as an example to follow the behavior and culture of transformational management as a whole will be provided.

Key words: Management, Innovation, Behavior, Third Gender, Virtues.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad los gerentes con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas cumplen un papel fundamental en las organizaciones, al desarrollar la innovación desde una óptica, que lo expresen tanto en su comportamiento como apariencia definida. Por ello, en las relaciones entre los colaboradores internos en las organizaciones debe existir innovaciones con un ambiente laboral empático, con sinergia e inteligencia emocional como social.

Como aspectos importantes que deben ser llevados a cabo por la gerencia transformacional, evolucionar con el tiempo los lleva a sumergirse en un modelo transformacional con características donde los gerentes toman en cuenta los cambios paradigmáticos. Muchas veces deben llevarse a cabo, con mucha imaginación donde se desprenda a la creación de nuevas ideas.



Visto de este modo, la diversidad en las personas enmarcan aspectos relacionados con las habilidades, destrezas, actuar, pensar, relacionando sus hábitos e ideas innovadoras, en cuanto a estrategias que debe llevar a cabo para establecer transformaciones organizacionales con respecto al comportamiento organizacional de los individuos.

Por su parte, los gerentes en la actualidad enfrentan grandes desafíos en las organizaciones, por ello, deben poseer una visión holística para crear innovaciones aplicando sus habilidades como también, sus destrezas, así deberán llevar a cabo los conocimientos, experiencias, prácticas profesionales adquiridas para fortalecer un clima organizacional que se adapte a los cambios, con el propósito de afrontar la toma de decisiones apropiada, transformando el comportamiento del individuo en la organización e incluirse de una manera más humana.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Gerente

Para la presente investigación, es fundamental abordar al gerente puesto que, se pretende relacionarlo con su comportamiento organizacional de acuerdo a sus estrategias innovadoras.

Es imprescindible nombrar a Robbins, S. y Coulter, M. (2018), definen al gerente como alguien que coordina y supervisa el trabajo de otras personas para alcanzar los objetivos organizacionales. Por consiguiente, el trabajo del gerente no se relaciona con los logros personales, sino con ayudar a otros a realizar su trabajo.

Los autores Hellriegel, Jackson y Slocum (2017), conceptualizan al gerente como una persona, que planea, organiza, dirige y controla la asignación de recursos humanos, financieros, información, para lograr los objetivos organizacionales.

Hechas las consideraciones anteriores, se puede sintetizar al gerente como un individuo que desarrolla sus habilidades y destrezas de acuerdo a sus funciones, por ello, deberá innovar desde la perspectiva organizacional, empleando estrategias sobre la inteligencia emocional o virtudes propias.



Sin embargo, el gerente debe mostrar una cultura y ética calificadas en primer caso como un conjunto de costumbres dirigidas por valores personales, que lo impulsan a desarrollar sus conocimientos, habilidades, destrezas desde una visión marcada en principios, utilizados en el comportamiento organizacional, llevando a cabo innovaciones posesionadas en la organización. En segundo caso tenemos el respeto a su orientación sexual, manteniendo sus principios personales enmarcados en unas normas adecuadas a su orientación, garantizando una vida sana en la organización.

Ahora bien, el gerente contemporáneo o tradicional, desconocía cómo confrontar al personal con un rol a la igualdad de género o efectuar cambios organizacionales. Para los años 90 la homosexualidad era criticada, a tal punto que ocasiono daños psicológicos y físicos, también los profesionales eran catalogados con pocos valores personales, se les impedían asistir a las reuniones, toma de decisiones e inclusive supervisar al personal, todo esto al rechazo, inclusión, xenofobia o discriminación existente en la época.

Es conveniente señalar, en el entorno actual se requieren gerentes con características o cualidades adicionales, virtudes y habilidades para la toma de decisiones efectiva, así como crear ideas innovadoras sobre estrategias organizacionales. Estos gerentes deben tener dominio profesional equilibrado que no respondan a un modelo débil o flexible, por el contrario, deben ser optimistas para transmitir actitud profesional a la organización.

Esto nos lleva a que la gerencia transformacional para la gestión de la diversidad basada en el tercer género, debe ser aceptada como un nuevo enfoque para gerenciar basada en el desarrollo innovador sobre estrategias más humana, con un entorno social donde intervengan la inteligencia emocional, virtudes, sinérgica a todos los individuos de una forma más humana y no como la tradicional.

La idea es que, la gerencia transformacional e innovación para la gestión de la diversidad basada en el tercer género, lleve a cabo un enfoque con cualidades humanas permitiendo que toda la organización mantenga una postura sobre el comportamiento organizacional ante las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgéneros, transexuales, travestis, intersexuales y queers (LGTBI), sociedad heterosexual. Por consiguiente, deberán ser tomados en cuenta para la creación de ideas, sus habilidades tanto cognitiva como emocional o afectivas.



Razón por la cual, la gerencia transformacional al comprender y compartir los sentimientos hacia otra persona ante distintas experiencias, conlleva a mantener una empatía armónica, que contribuyan a crear estrategias gerenciales con la finalidad, de conectarse emocionalmente ante la innovación, transmitirla a los demás, para lograr una visión amplia organizacional, con esto se pretende un trabajo en equipo fluido sin escenarios críticos antes posibles empleados por su orientación sexual, identidades o expresiones de género diversas.

Innovación

Siendo la innovación un elemento esencial en las organizaciones, porque asocia tanto la creatividad como una capacidad de formar nuevas ideas o conceptos relacionados con la gerencia, con el propósito transformacional hacia el cambio en el comportamiento organizacional como es este caso, que habitualmente son productos con soluciones ante una situación crítica.

Según el Libro blanco sobre el futuro *de* Europa de la Comisión Europea (2017), señala que la innovación es sinónimo de producir, asimilar, explotar con éxito una novedad, en las esferas económica, social, con soluciones inéditas a los problemas permitiendo así responder a las necesidades en personas y sociedad.

No cabe duda, que actualmente las organizaciones se encuentran en un entorno cambiante y altamente competitivo, por esta razón, la innovación organizacional es fundamental para afrontar cambios internos sobre el personal, aquí es cuando el hombre o mujer con orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género diversos, cumplen un papel fundamental con estrategias transformacionales gerenciales utilizando el pensamiento original o divergente, como también, imaginación constructiva, pensamiento creativo. Por consiguiente, innovar en el capital humano conlleva a realizar cambios en cuanto al comportamiento, cultura, visión organizacional. Para Robbins y Coulter (2018), la innovación significa hacer las cosas distintas, explorar nuevos territorios o tomar riesgos.

Para Arocha (2016), la innovación, reservándolo a los productos apreciados, conocidos y validos dentro de las organizaciones, lo considera también como una actitud de vida. Por lo tanto, se puede afirmar que esta es un conjunto de técnicas



o métodos que deben aplicar los gerentes de negocios para estimular la imaginación creadora, lograr la producción de nuevas ideas sobre determinado tema.

Es así como la definición más aproximada a la realidad de procesos de innovación es la capacidad que deben tener los gerentes para estar atentos a los cambios, transformaciones, desarrollo tecnológico, progreso, conocer el mercado de la organización, atender la demanda de los clientes y ofrecer nuevos productos competitivos, incentivar la creación de valores para introducir las modificaciones pertinentes en la manera de perdurar como negocio dentro de la organización.

Desde esta perspectiva, el comportamiento organizacional que debe asumir la gerencia transformacional para innovar con estrategias de gestión basada en el tercer género, debe emplear sus valores, principios, virtudes, ética, liderazgo y cultura organizacional, para influir en la organización, logrando evolucionar a nuevas tendencias gerenciales. Por ello, al adoptar una actitud innovadora le permitirá ser competitivo, en espera de cambios con impactos positivos.

Virtudes de la gerencia transformacional

Como punto clave a asumir por la gerencia transformacional es la empatía como valor personal, que determina la actitud valiosa de las personas con orientación sexual en las organizaciones, formando parte fundamental como estrategia innovadora, porque establece una posición con ética profesional, en ocasiones se debe reeducar a las empresas con culturas y costumbres envueltas con valores más humanos, para demostrar personas con otras preferencias sexuales ostentan principios valiosos con atributos como la honradez, lealtad, también humildad.

Como puede observarse, no todas las personas nacen para hacer gerentes, por ello, existen ciertas habilidades naturales que si son desarrollados oportunamente, permitirá al individuo cumplir su meta, no obstante, cuando la innovación es condicionada como un pensamiento estratégico del individuo, genera beneficios favorables en las organizaciones.

Tal como se ha visto, la gerencia transformacional cuando genera una cultura basada en el tercer género, crea un cambio en los pensamientos imaginarios o creativos en los individuos, puesto que, involucra al personal a crear desde su



perspectiva nuevas tendencias que se pudieran analizar y poner en práctica, con esta finalidad, se obtienen resultados para la mejora continua, así que, al incorporar tanto ideas como procesos innovadores, no habrá límites para crecer.

Ante la situación planteada, para establecer una efectividad en los procesos, la gerencia transformacional debe adoptar nuevas y mejores metodologías, así como lineamientos laborales, considerando la innovación puesto que, traerá mejoras en los resultados organizacionales. Por ello es necesario, que esta gerencia vista desde el tercer género, siempre este buscando ideas, innovando cada vez más con autoestima, autodesarrollo, sinergia, toma de decisiones, creando un valor agregado en el comportamiento organizacional.

La diversidad basada en el tercer género y las virtudes del gerente transformacional

Unos de los puntos más importantes, para la presente investigación es abordar la diversidad basada en el tercer genero desde una perspectiva a la orientación sexual, identidades o expresiones de género diversos, de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, transexuales, travestis, intersexuales y queers (en adelante "LGBTIQ+").

Cierto es que, cada individuo presentan virtudes que lo identifican y lo diferencias uno del otro, por esta razón, las relaciones entre las mujeres u hombres desempeñan un papel importante en las organizaciones, por lo tanto, el comportamiento organizacional debe ser cumplido por todos los individuos de la organización.

Es importante señalar, lo contemplado en *Informe del Grupo de alto nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la sostenibilidad mundial, Gente resiliente en un planeta resiliente (2012)*, el cual define el "género" como las construcciones socioculturales que diferencian los roles, las percepciones, los estatus en mujeres y hombres en una sociedad. Así mismo, establece la "igualdad de género" como el aprovechamiento de oportunidades o derechos en las esferas privadas o públicas, para brindarles o garantizarles la vida sin prejuicios. Actualmente, se reconoce a nivel internacional la igualdad de género como una pieza clave del desarrollo sostenible.



Desde el punto de vista de, *la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI)* (en inglés), define la como “la igualdad de derechos, responsabilidades, oportunidades de mujeres, hombres, niñas o niños”. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades, sus prioridades tanto para las mujeres como hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos sociales.

Desde este punto de vista, el investigador considera que en la actualidad las organizaciones cuentan con una gerencia con visión y funciones asignadas, no obstante falta implementar una conducción diferente, con un comportamiento organizacional empleando la inteligencia emocional, por ello, se pretende presentar una gerencia transformacional para la gestión de la diversidad basada en el tercer género, con esto, se pretende romper con paradigmas tradicionales, tales como el rechazo, inclusión, xenofobia o discriminación en las organizaciones por la orientación sexual, identidades o expresiones diversas en los empleados.

Aunado a ello, la atención en los diferentes géneros identificados por la carencia de una cultura organizacional, ha afectado al individuo a desarrollarse, profesionalizarse o adquirir habilidades, por ello, la gerencia transformación debe llevar a cabo un comportamiento organizacional distinto, empleando las emociones y tomando como modelo la vida; haciendo énfasis a las competencias personales más humanamente.

La creatividad según Marcano (2010), es la capacidad que tienen las personas de combinar cosas existentes en formas diferentes, así generan nuevas ideas, descubren procesos, atajos, hallan el eslabona perdido, desentrañaban misterios, diseñaban procesos innovadores, crean productos y servicios de avanzada, inventan frases de impactos, encuentran soluciones inesperadas.

De lo anterior indicado, la gerencia transformacional e innovación para la gestión de la diversidad basada en el tercer género debe poseer una creatividad en un escenario organizativo tan competitivo, dinámico o cambiante, no debe dejarse llevar por los obstáculos, al contrario cada vez es más apremiante y necesario un dirección creativa para fomentar ideas nuevas, con pensamiento reflexivo sobre lo anticuado e ineficaz, esto se logra aportando tanto su ética profesional como las virtudes diferenciadoras en los gerentes tradicionales.



Ser un gerente transformacional e innovador es poseer una habilidad que conllevan en muchos casos al éxito a las organizaciones, la creatividad le permitirá al gerente ser flexible y hacer un mejor análisis para la toma de decisiones.

Desde este enfoque, debemos hacer mención a la integridad como un valor personal que determina la actitud valiosa de las personas con orientación sexual en las organizaciones, porque forman parte fundamental para establecer una posición con ética profesional. Por tal razón, las organizaciones deben evolucionar para la aceptación de personas del tercer género, por sus principios y atributos comprobados.

Como complemento, integrarse con ética a la organización genera oportunidades profesionales importantes, que pueden forjar grandes desafíos para llegar al crecimiento intelectual tanto personal como profesional, todo esto con un trabajo de equipo que la gerencia moderna debe implementar luego de ser aceptado.

Para los autores Aparicio, Sepúlveda, Valverde, Cárdenas, Contreras y Valenzuela (2020), la noción del líder como catalizador es importante de señalar, siendo necesaria su presencia para gestionar el servicio educativo en las diferentes escuelas, centros y unidades. Sin lugar a dudas el liderazgo se ha transformado en una de las competencias más importantes y estudiadas en las organizaciones públicas o privadas para el desarrollo de sus directores, en lo empresarial como en el educativo.

Por consiguiente, piensa que el liderazgo directivo en las instituciones deben ser más colaborativo, teniendo en cuenta no sólo las acciones sino la influencia que ejercen los individuos y grupos que componen el equipo que lidera sobre los miembros de la comunidad formativa y sobre la calidad. Así mismo, suelen ser los principales gestores de la transformación de cambio en la educación, actuar como un líder que dirija y encamine los procesos de cambios sociales, pedagógicos y educativos.

En cuanto a la proactividad Urcola (2010), afirma que:

“El directivo proactivo no espera a que sean las circunstancias o los factores externos quienes resuelvan sus problemas o le propicien un entorno favorable para el cambio, sino que él mismo toma la iniciativa, actúa, recorre y hace su propio



camino, opta en cada momento por la mejor alternativa existente y asume la responsabilidad de los resultados”.

Entonces, un gerente transformacional e innovador desde esta perspectiva vista desde el tercer género, debe ser proactivo con capacidad de anticiparse a cualquier cambio organizacional, para obtener beneficios que contribuyan a romper con paradigmas tradicionales. Por esta razón, un gerente proactivo tiene la capacidad anticipativa a las metas, entendiéndose los retos como oportunidades a ser aprovechadas, asumiendo riesgos, pero lo hacen de forma creativa y audaz.

Por su parte Sterling, E. (2000), hace un comparativo entre Gerente Operativo y Gerente estratégico que explica claramente de qué se trata la habilidad de la estrategia:

“El gerente operativo está representado por el gerente tradicional... este percibe su ámbito de acción dentro de las “paredes de la empresa”, es el gerente “autodesconfiado”, practica la costumbre como norma de acción, se limita a controlar, no es innovador, por el contrario le teme a la innovación, se aferra a actuar guiado por la costumbre y basa todas sus acciones en la experiencia pasada, en general no corre ningún riesgo. Este tipo de gerente considera a la empresa como un mundo aislado, por lo tanto no ve más allá de su corto rango de actividad y responsabilidad, su iniciativa es limitada. El gerente operativo carece definitivamente de pensamiento empresarial estratégico, y se circunscribe a actual como en el pasado y a acatar instrucciones de los órganos superiores.

El gerente estratégico no tiene límites, al igual que el pensamiento, de hecho su gestión la basa en el pensamiento empresarial estratégico. Constantemente está pensando, lleva a la empresa sobre sus hombros con suma inteligencia, observa el entorno, conoce lo interno y promueve los cambios y las transformaciones necesarias, siempre de manera oportuna y planificada. de esa forma toma ventaja de las



oportunidades y esquivar o reduce el efecto de las amenazas; mediante el uso inteligente y razonado de las fortalezas de la empresa, promueve siempre la corrección de las debilidades de la organización, se proyecta al futuro y visualiza las necesidades de adaptación que aseguren el éxito y la supervivencia de la empresa. Su visión amplia e inteligentemente razonada le permite ser totalmente abierto a la participación de sus colaboradores. El gerente estratégico no teme a la competencia, no padece de “competifobia”, tiene una gran autoestima y confianza, enfrenta las adversidades como verdaderos retos a su capacidad, inteligencia y conocimiento, pero sobre todo a su capacidad de pensamiento empresarial”.

Dadas las condiciones que anteceden, gerencia transformacional e innovación para la gestión de la diversidad basada en el tercer género debe efectuar cambios organizacionales que contribuyan a mantener un comportamiento y cultura para mantener al personal con una visión estratégica, como es natural esta gerencia deberá alcanzar un liderazgo con ética profesional, manteniendo una cultura abierta a lo nuevo.

De acuerdo con Marcano (2010), escuchar es poner máximo atención a lo que dice otra persona hasta estar en condiciones de repetir fielmente lo escuchado. Comprender es escuchar para ayudar, es ponerse en el lugar del otro. Tener empatía es lograr que la otra persona también nos escuche y nos comprenda.

De lo anterior se desprende, que la gerencia transformacional e innovadora debe poseer entre sus cualidades un respeto de comunicación propicia para llevar a cabo un camino exitoso en la organización. Así mismo, con empatía se logra el trabajo en equipo como un punto importante para cumplir satisfactoriamente las metas.

Otro punto importante que menciona Marcano (2010), es la fortaleza en el inventario de capacidades donde el gerente ha venido acumulando estudios realizados y trabajos desempeñados para su empresa por ejemplo: estudios técnicos, universitarios, postgrado, otros cursos tomados, idiomas aprendidos,



trabajos anteriores, participación en proyectos, habilidades (manuales), destrezas (intelectuales) adquiridas.

Después de las consideraciones anteriores, el gerente transformacional e innovador debe poseer una formación académica que lo resalten de otros, logrando ocupar un alto perfil para obtener respeto y distinción. Por consiguiente, la formación académica es fundamental porque les permitirán crecer en las organizaciones y lograr con ética una cultura organizativa de alto nivel.

METODOLOGÍA

Desde el punto de vista teórico, este estudio resulta relevante, por cuanto podría generar información, a ser empleada como plataforma para precisar futuros planteamientos referentes a la gerencia transformacional e innovación para la diversidad basada en el tercer género, a la transformación en la cultura y comportamiento organizacional empleando la inteligencia emocional, con abordajes desde una perspectiva integradora entre los diferentes constructos teóricos, así como líneas investigativas estudiadas en otros contextos.

Por otro lado, desde la perspectiva práctica, los resultados en la presente investigación pueden ser aprovechados, en primer término, a las organizaciones privadas y públicas, como también, aquellas asociaciones sin fines de lucro, permitiendo su aplicación en el mejoramiento ético sobre el comportamiento organizacional, para el cambio de paradigmas sobre una cultura tradicional.

En cuanto al rechazo, inclusión, xenofobia o discriminación a la diversidad sexual de los hombres o mujeres en el trabajo, con esto se pretende dar respuesta efectiva a las problemáticas que se pudieran presentar y ser atendidas, acordes a las exigencias sociales, considerando la identificación sobre los elementos intervinientes en la gerencia transformacional para la diversidad basada en el tercer género, en base a los lineamientos generados según los resultados investigativos.

Metodológicamente, la investigación se justifica en el sentido que genera conocimientos sistemáticos, objetivos acerca de la gerencia transformacional e innovación para la diversidad basada en el tercer género en las organizaciones, utilizando métodos científicos expeditos como referencia para el desarrollo



investigativo; sirviendo como apoyo para otros investigadores interesados en esta importante área.

A la vez, también se considera importante, por cuanto obedece a un proceso informativo, donde se recopila información existente en el tema, así como datos sobre sucesos del contexto real, para el análisis; mediante el diseño de un instrumento tipo entrevista que se valida, para establecerlo como confiable, siendo susceptible su aplicación desde su cualificación del fenómeno a estudiar.

Finalmente, en el aspecto social, con el presente artículo es posible realizar un estudio promotor del conocimiento de la gerencia transformacional e innovación para la diversidad basada en el tercer género, en virtud que transformaría la cultura y comportamiento organizacional desde el ámbito a la aceptación en las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgéneros, transexuales, travestis, intersexuales, queers en el trabajo, favoreciendo el mejoramiento en las condiciones de vida y crecimiento intelectual, aplicada al desempeño efectivo en las organizaciones, lo cual se traduce en fuentes para el bienestar del personal.

RESULTADOS

Desde esa perspectiva, esta gerencia transformacional e innovación basada en el tercer género, puede contribuir a incrementar una cultura más sensible en cuanto la aceptación de emociones del personal sin importar su orientación sexual, así lograr que el trabajo en equipo fluya armónicamente, logrando métodos innovadores para el desarrollo, el crecimiento organizacional, aumentando las habilidades, destrezas como también las capacidades y oportunidades en personas con ciertas preferencias sexuales, favoreciendo el mejoramiento en el crecimiento intelectual, así como también, para solventar los problemas a enfrentarse por la diversidad en las organizaciones.

CONCLUSIONES

Con la gerencia transformacional e innovación podemos proyectar nuestras habilidades y destrezas desde un punto de vista más humano, desarrollar nuestros



conocimientos adquiridos, como también las virtudes que deben llevar a cabo basada en el tercer género.

Por otra parte, las empresas requieren de una gerencia diferente, que brinde un comportamiento organizacional empleando la inteligencia emocional, por ello, se pretende romper con paradigmas transicionales, tales como el rechazo, inclusión, xenofobia o discriminación, por esta razón, la gerencia transformacional e innovación vista desde el tercer género debe desarrollar un proceder distinto, empleando las emociones y, en este caso, tomando como modelo la vida; haciendo énfasis a las competencias personales, así como aplicar una gerencia diferente a la tradicional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G. y Valenzuela M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración universidad-escuela. Scielo Uruguay. Páginas de Educación versión On-line ISSN 1688-7468. Pág. Educ. vol.13 no.1 Montevideo 2020 Epub 01-Jun-2020

URL:

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-74682020000100019&script=sci_arttext

Arocha, J. (2016). Liderazgo estratégico, más allá de los hábitos efectivos. Maracaibo. Venezuela: Editorial Inver - E – Group Venezuela, C.A.

URL:

https://www.academia.edu/33658107/LIDERAZGO_ESTRAT%C3%89GICO_M%C3%81S_ALL%C3%81_DE_LOS_H%C3%81BITOS_EFECTIVOS_STRATEGIC_LEADERSHIP_PLUS_EFFECTIVE_HABITS

Hellriegel, Jackson y Slocum (2017). Administración. © D.R. 2009 por Cengage Learning Editores, S.A.

Informe del Grupo de alto nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la sostenibilidad mundial, Gente resiliente en un planeta resiliente (2012).

Libro blanco sobre el futuro de Europa de la Comisión Europea (2017).



Marcano (2010) en su obra titulada “Los 7 factores del Éxito Gerencial”.
Litomansal, C.A.

Sterling, E. (2000). Gerencia Moderna y Pensamiento Empresarial Estratégico.

Robbins, S. y Coulter, M. (2018). Administration. Pearson Educación, México.

Urcola, J. (2010). Dirigir Personas Fondo y Formas. ESIC Editorial