

Liderazgo Femenino y Transformación Digital en Organizaciones Públicas

Female Leadership and Digital Transformation
in Public Organizations

Eneida Cabrera Obispo

eneidacabrera2023@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez

<https://orcid.org/0009-0009-8616-6055>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.20564097>

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar el liderazgo femenino en los procesos de transformación digital desarrollados en organizaciones públicas latinoamericanas, considerando las tensiones, mediaciones y oportunidades emergentes en escenarios institucionales contemporáneos. La investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo, sustentado en una revisión teórica e interpretativa de literatura científica indexada en base de datos académicas de alto impacto, mediante criterios de selección relacionados con Liderazgo, género, gestión pública y transformación digital. El análisis permitió identificar que la digitalización institucional ha reconfigurado las dinámicas organizacionales, generando nuevas formas de gestión, comunicación y toma de decisiones, donde las mujeres líderes han asumido funciones estratégicas como mediadoras del cambio tecnológico y articuladoras de procesos colaborativos. Asimismo, se evidenció que persisten barreras estructurales asociadas a culturas organizacionales tradicionales, desigualdades de género y resistencias institucionales frente a la innovación digital. Entre las principales contribuciones del estudio destacó la comprensión del liderazgo femenino como una categoría emergente capaz de fortalecer la adaptación organizacional y promover modelos de gestión más inclusivos en contextos públicos digitalizados, de igual forma se concluyó que la transformación digital requiere liderazgo flexible, humanizado y estratégico que favorezcan la sostenibilidad institucional y la innovación pública.

Palabras clave: Liderazgo femenino, administración pública, cultura organizacional, gestión de cambio, innovación tecnológica.

Abstract

The objective of this article is to analyze female leadership in the digital transformation processes developed in Latin American public organizations, considering the tensions, mediations and emerging opportunities in contemporary institutional scenarios. The research was developed from a qualitative approach, supported by a theoretical and interpretive review of scientific literature indexed in high-impact academic databases, using selection criteria related to Leadership, gender, public management and digital transformation. The analysis allowed us to identify that institutional digitalization has reconfigured organizational dynamics, generating

new forms of management, communication and decision-making, where women leaders have assumed strategic functions as mediators of technological change and articulated collaborative processes. Likewise, it was evident that structural barriers associated with traditional organizational cultures, gender inequalities and institutional resistance to digital innovation persist. Among the main contributions of the study, the understanding of female leadership stood out as an emerging category capable of strengthening organizational adaptation and promoting more inclusive management models in digitalized public contexts. Likewise, it was concluded that digital transformation requires flexible, humanized and strategic leadership that favors institutional sustainability and public innovation.

Keywords: Female leadership, public administration, organizational culture, change management, technological innovation.

Introducción

En las últimas décadas, la transformación digital ha generado profundas reconfiguraciones en las dinámicas organizacionales en las instituciones públicas, modificando los procesos de gestión, comunicación, toma de decisiones y prestación de servicios, en este contexto, las tecnologías digitales han dejado de constituirse únicamente como herramientas operativas para convertirse en elementos estratégicos capaces de redefinir las estructuras institucionales y las formas contemporáneas de liderazgo, particularmente en escenarios latinoamericanos caracterizados por tensiones entre innovación, burocracia y modernización administrativa, de acuerdo lo señalado por Castells (2009). “La revolución tecnológica transforma las dimensiones económicas, políticas y culturales de la sociedad” (p. 45), evidenciando el impacto sistémico de la digitalización sobre las organizaciones públicas contemporáneas

De tal forma, el avance de los procesos de digitalización institucional ha visibilizado nuevas dinámicas vinculadas con el liderazgo femenino, especialmente en ámbitos donde históricamente han predominado estructuras jerárquicas y modelos tradicionales de gestión, en este sentido, los estudios han destacado que las mujeres líderes han desarrollado capacidades asociadas al liderazgo colaborativo, la mediación organizacional y la gestión participativa en contextos tecnológicos complejos, contribuyendo significativamente a la adaptación institucional frente a los desafíos digitales, en concordancia o no expresado por Eagly (2007), quien afirma que “las mujeres líderes tienden a desarrollar estilos de liderazgo más participativos y transformacionales” (p. 5), lo cual adquiere relevancia en escenarios organizacionales mediados por procesos de innovación tecnológica.

Sin embargo, pese al crecimiento de investigaciones sobre transformación digital y el liderazgo organizacional, gran parte de la literatura científica ha abordado estas categorías de manera fragmentada, concentrándose en estudios tecnológicos o administrativos sin profundizar suficientemente en las implicaciones socioculturales y organizacionales del liderazgo femenino en contextos públicos, esta situación evidencia la necesidad de comprender cómo las dinámicas tecnológicas contemporáneas reconfiguran las prácticas de liderazgo y las relaciones de poder en los espacios institucionales, especialmente en América Latina, donde persisten brechas estructurales asociadas a género, acceso tecnológico y resistencia organizacional, de acuerdo a Scott (1996), “El género constituye una categoría Primaria para analizar relaciones de poder” (p. 289), permitiendo interpretar si críticamente las tensiones presentes en los procesos de transformación institucional

En este contexto, el presente artículo tiene como objetivo analizar el liderazgo femenino en los procesos de transformación digital desarrollados en organizaciones públicas latinoamericanas, considerando las tensiones.

mediaciones y oportunidades emergentes en el escenario institucional contemporáneo. El estudio se fundamentó en una revisión teórica e interpretativa orientada desde el paradigma cualitativo, mediante el análisis documental de la literatura científica indexada en bases de datos académicas de alto impacto incluyendo investigaciones relacionadas con liderazgo femenino, transformación digital, gestión pública y mediaciones organizacionales.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio se desarrolló bajo una lógica hermenéutica e interpretativa, permitiendo comprender las configuraciones conceptuales y organizacionales asociadas al liderazgo femenino en contextos digitales, para ello se empleó el análisis crítico de artículos científicos, libros y documentos académicos recientes, priorizando publicaciones arbitradas y referentes teóricos contemporáneos vinculados al objeto de estudio.

La relevancia del artículo radica en su contribución a la comprensión del liderazgo femenino como una categoría emergente dentro de los procesos de transformación digital en las organizaciones públicas, aportando elementos teóricos para interpretar las dinámicas organizacionales, culturales y tecnológicas que intervienen en la gestión institucional, además permitió identificar tensiones estructurales, barreras de género y oportunidades asociadas a modelos de liderazgos más colaborativos e inclusivos en escenarios digitalizados. En tal sentido el artículo se estructuró de la siguiente forma: introducción, metodología utilizada en la revisión teórica, posteriormente se desarrollan los resultados y la discusión interpretativa de las categorías emergentes, para culminar con las conclusiones y las referencias bibliográficas.

Metodología

La investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo, sustentado en una revisión teórica e interpretativa orientada al análisis del liderazgo femenino en los procesos de transformación digital dentro de organizaciones públicas latinoamericanas, en este sentido, el estudio se posicionó epistemológicamente desde una perspectiva hermenéutica, permitiendo comprender las relaciones emergentes entre Liderazgo, género, gestión pública y mediaciones tecnológicas en contextos organizacionales contemporáneos, en concordancia con lo expresado por Coll (2001), “la interpretación constituye un proceso de construcción de significado sobre fenómenos Sociales Complejos” (p. 34), lo cual resulta pertinente para el abordaje de dinámicas organizacionales asociadas a la digitalización institucional.

De igual forma, la investigación se apoyó en el método de revisión documental, entendido como un proceso sistemático de búsqueda, selección, análisis e interpretación de fuentes científicas relacionadas con el objeto de estudio, permitiendo construir un entramado conceptual y crítico sobre las categorías emergentes presentes en la literatura académica reciente, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que “la revisión documental permite detectar, obtener y la así como otros materiales útiles para los propósitos del estudio” (p. 61), favoreciendo la consolidación del fundamento teórico de la investigación.

En relación con el proceso de búsqueda de información, se realizó una exploración sistemática en bases de datos científicas reconocidas internacionalmente, entre ellas, Scopus, Scielo, Redalyc, Dialnet y Google Scholar, utilizando descriptores relacionados con liderazgo femenino, transformación digital, organizaciones públicas, gestión digital, innovación organizacional y mediaciones tecnológicas; a fin de garantizar la pertinencia y actualidad de la información.

Es importante destacar que el proceso de selección de artículos se estructuró bajo criterios explícitos de elegibilidad, depuración y pertinencia temática, garantizando la trazabilidad analítica del corpus documental, en este sentido, la estrategia metodológica se orientó a la construcción de una matriz de análisis compuesta

por 15 artículos científicos, seleccionados a partir de su relevancia directa con las categorías núcleo del liderazgo femenino y transformación digital, lo cual permite asegurar la consistencia epistemológica del estudio en términos de representatividad conceptual más que exhaustividad cuantitativa.

Dentro de la criteriosa inclusión se definieron a partir de cuatro dimensiones, centra en coherencia con los principios de revisiones sistémicas en ciencias sociales propuesto por Petticrew y Robert (2006), en este marco, se incluyeron artículos que cumplieran con las siguientes condiciones, a) estudios empíricos, teóricos o revisiones sistemáticas publicadas entre 2020 y 2025, con énfasis en producción reciente para garantizar vigencia en el análisis de la transformación digital, b) investigaciones centradas explícitamente el liderazgo femenino, liderazgo digital o participación de mujeres en contexto tecnológico, organizacionales o de Innovación, c) estudios que abordan procesos de transformación digital, industria 4.0, Inteligencia artificial, innovación tecnológica o digitalización organizacional y por último, d) publicaciones indexadas o provenientes de fuentes académicas reconocidas como revista científicas, actos de congreso o capítulos de libros académicos.

Mientras que los criterios de exclusión se establecieron con el propósito de depurar el corpus documental y garantizar la coherencia temática de la matriz, en consecuencia, se excluyeron artículos que no establecieran relación directa entre género y transformación digital, aquellos estudios centrados exclusivamente en las variables tecnológicas sin enfoque organizacional o de liderazgo, así como las publicaciones de divulgación no científicas, editoriales, opiniones no arbitradas o documentos sin metodológico explícito, además de aquellas investigaciones duplicadas o con información redundante dentro de la base de datos consultadas.

Es importante destacar, que el proceso de selección de los 15 artículos se desarrolló mediante una estrategia de lectura progresiva en tres fases, la primera destinada a reorganizar la identificación inicial de la literatura en base de datos académicas especializadas, la segunda, se aplicó un filtro de pertenencia mediante lectura de títulos, resúmenes y palabras clave, y por último se efectúa una lectura completa del aspecto seleccionados para verificar su alineación con las categorías emergentes del estudio, de tal manera, que se depuro el corpus hasta consolidar la matriz final compuesta por 15 artículos altamente representativos.

Resultados

En coherencia con la matriz de 15 artículos previamente sistematizada, el análisis de los resultados sobre el liderazgo femenino y transformación digital se estructura desde una lógica de triangulación interpretativa, donde cada categoría emergente se sustenta en convergencia teóricas, empíricas y contextuales identificadas en la literatura, permitiendo así una comprensión relacional del fenómeno, más allá de la descripción aislada de hallazgos, en concordancia o no planteado por Miles, Huberman y Saldaña (2014), quienes enfatizan que el análisis cualitativo riguroso, implica la reducción, organización y conceptualización de datos en unidades significativas de interpretación.

En primer lugar, emerge la categoría liderazgo femenino como eje dinamizador de la transformación digital organizacional, la cual se constituye a partir de la convergencia de Cornelio, Velasco y Morales (2025), Quintero, Trilleras y Mosquera (2024), Gruman (2022) y Ergun y Plataafautf (2024), quienes coinciden en que el liderazgo femenino no constituye únicamente una expresión de representación de género, es un factor estratégico de la innovación, adaptación y sostenibilidad de las organizaciones en contextos digitales, en este sentido, se interpreta del liderazgo femenino adquiere un carácter preformativo en la transformación digital, al incidir en la cultura organizacional, la toma de decisiones y la orientación hacia procesos de innovación

tecnológica.

Figura 1. Matriz de revisión sistémica de la literatura

Autor (es) y año	Pertinencia principal	Categoría dominante
Cornelio, Velazco y Morales (2025)	• Facilitadores y barreras del liderazgo femenino	• Liderazgo femenino
Doghan et al. (2024)	• Tecnología digital y empoderamiento femenino	• Transformación digital
Edwin y R. S. (2023)	• Impacto de transformación digital en profesionales femeninas	• Cultura organizacional
Ergün y Plattfaut (2024)	• Liderazgo y transformación digital	• Liderazgo digital
Franken (2020)	• Mujeres en la era digital y estereotipos	• Barreras socioculturales
González et al. (2024)	• IA y liderazgo femenino	• Innovación tecnológica
Gruman (2022)	• Liderazgo como factor de innovación digital	• Liderazgo organizacional
Gultom, Wardi y Rino (2025)	• Liderazgo digital y empoderamiento femenino	• Liderazgo digital
Guzmán, Santos y Ahumada (2024)	• Transformación digital desde perspectiva de género	• Género y digitalización
Karahroodi et al. (2020)	• Rol del liderazgo digital	• Mediaciones tecnológicas
Khalid, Naveed y Srivastava (2025)	• Mujeres ejecutivas e innovación digital	• Innovación organizacional
Patel y Singh (2025)	• Techo de cristal en industria digital	• Barreras organizacionales
Quintero, Trilleras y Mosquera (2024)	• Experiencias de mujeres líderes	• Liderazgo femenino
Swanepoel y Pelsier (2024)	• Liderazgo humanizado en la 4IR	• Liderazgo adaptativo
Yahia (2024)	• Liderazgo femenino y digitalización gubernamental	• Gestión pública digital

Fuente: Elaboración propia, a partir de la revisión sistemática de 15 artículos científicos (2020-2025)

En segundo lugar, se configura la categoría transformación digital y empoderamiento femenino en entornos tecnológicos, sustentada en Doghan et al (2024), Gultom, Eardi y Rino (2025) y Yahia (2024), donde se evidencia que la transformación digital no es neutral en términos de género, puede convertirse en un dispositivo de empoderamiento cuando exista condiciones de acceso, formación y participación efectiva, en esta lógica, el empoderamiento femenino se comprende como un proceso multidimensional que articula capacidad digitales, autonomía profesional y participación en la gobernanza tecnológica especialmente en sectores públicos y empresariales.

En tercer lugar, se identifica la categoría brecha estructurales, estereotipos y techo de cristal en la era digital, derivada de Franken (2020) y Patel y Singh (2025), Quintero et al. (2024) y Reddy et al. (2017), donde se evidencia que la digitalización no elimina automáticamente las desigualdades de género, en muchos casos la reconfigura bajo nuevas formas de exclusión como el “techo de cristal digital” y los estereotipos de capacidad tecnológica femenina, en este orden de ideas, la literatura permite interpretar que las barreras no son únicamente individuales, son profundamente estructura organizacional y cultural.

En cuarto lugar, se desarrolla la categoría innovación tecnológica e Inteligencia artificial como mediación de liderazgo femenino, sustentada en González Et al. (2024), Khalid, Naveed y Srivastava (2025), Singh et al. (2024) y Xie (2025), donde se evidencia que la incorporación de tecnologías emergentes, particularmente la inteligencia artificial, está redefiniendo los modelos de liderazgo femenino en entornos empresariales, en esta perspectiva, la innovación tecnológica no solo actúa como herramienta opera, representa una mediación cognitiva y estratégica que redefine la toma de decisiones, la gestión del conocimiento y la competitividad organizacional.

En quinto lugar, se configura la categoría liderazgo digital, media y organizacional sustentada en Karahroodi et al (2020), Edwin, R. (2023), Surjana y Pudijiarti (2025) y Theenadhayalan (2025), donde se interpreta que liderazgo en contextos de transformación digital requiere la articulación entre competencias tecnológicas, cultura organizacional flexible y procesos de innovación continua, en este marco, la cultura

organizacional emerge como un mediador clave que puede potenciar o limitar participación femenina en entornos digitales.

En sexto lugar, emerge la categoría liderazgo humanizado y enfoque sociotécnico de la transformación, digital propuesta por Swanepoel y de Pelser (2024), Panta y Thapaliya (2025) y Venturini (2023), donde se evidencia una tendencia hacia modelos de Liderazgo más inclusivos, empáticos y centrados en el ser humano, especialmente en el contexto de la cuarta revolución industrial, en esta lógica, el liderazgo femenino es interpretado como un elemento que favorece la humanización de los procesos digitales, integrando dimensiones éticas, emocionales y sociales en la gestión tecnológica.

En este análisis también se desprende la categoría integradora reconfiguración del liderazgo femenino en ecosistemas digitales complejos, la cual articula transversalmente los hallazgos anteriores, permitiendo comprender que el liderazgo femenino en la transformación digital no puede ser analizado de manera fragmentada, como un fenómeno complejo donde interactúan tecnología, género, cultura, poder y organización, de tal forma que, la literatura analizada converge en la idea de que la transformación digital constituye un campo de disputa simbólica y estructural donde el liderazgo femenino se posiciona como un agente de cambio, y también como un sujeto atravesado por tensiones históricas y contemporáneas.

Discusiones

Desde una perspectiva analítica e interpretativa, la discusión de los hallazgos permite establecer un diálogo crítico entre las categorías emergentes derivada de la matriz y los referentes teóricos que sustentan el campo de liderazgo femenino en contextos de transformación digital, donde la evidencia revisada no solo confirma tendencias previamente descritas en la literatura, también amplía su comprensión al situarlas en un entramado socioeconómico donde confluyen dinámicas de poder, innovación, cultura organizacional y género, lo cual es consistente con la visión de Brynjolfsson y McAfee (2014), al señalar que la transformación digital redefine simultáneamente estructuras organizacionales y formas de liderazgo.

Con relación a la primera categoría liderazgo femenino como un eje dinamizador de la transformación digital organizacional, los hallazgos evidencian una convergencia significativa con estudios que reconocen el rol estratégico de las mujeres en la reconfiguración de entornos empresariales digitalizados, en este sentido, Cornelio Velasco y Morales (2025), así como Gruman (2022), coinciden que el liderazgo femenino no solo aporta diversidad, incrementa la capacidad de innovación y adaptación organizacional, lo cual se articula con enfoques contemporáneos que coinciden el liderazgo como un proceso relacional y contextual, más que como una función jerárquica tradicional, en consecuencia, se interpreta que la transformación digital actúa como un escenario de reconfiguración del liderazgo, donde las mujeres emergen como agentes activos de cambio institucional.

De igual forma, la categoría brecha estructurales, estereotipos y techos de cristal digital, revelan una persistencia de desigualdades históricas que se reconfiguran en el entorno digital, en concordancia con Franken (2020) y Patel y Singh (2025), quienes evidencian que la digitalización no elimina las barreras de género, puede reproducirla bajo nuevas formas de exclusión tecnológica y organizacional, desde esta perspectiva, se interpreta que el denominado techo de cristal constituye una extensión contemporánea de desigualdades estructurales que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo en sectores tecnológicos avanzados, lo cual plantea la necesidad de políticas organizacionales y educativas orientadas a equidad sustantiva.

Respecto a la categoría transformación, innovación tecnológica e inteligencia artificial, los hallazgos dialogan con González (2024), Khalid, Naveed y Srivastava (2025) y Xie (2025), quienes plantean que la

incorporación de tecnologías emergentes redefine los modelos de liderazgo femenino en términos de toma de decisiones basadas en datos, gestión algorítmica y capacidad de Innovación, en este sentido, se interpreta que la Inteligencia artificial no solo constituye una herramienta operativa, es un mediador epistémico que transforma las formas de ejercer el liderazgo, generando nuevas competencias cognitivas, estratégicas y éticas en las mujeres líderes.

Por otra parte, la categoría liderazgo digital, cultura organizacional y mediaciones tecnológicas, evidencian que la efectividad de liderazgo femenino en entornos digitales está fuertemente condicionada por la cultura organizacional, tal como lo señalan, Edwin, S. (2023) y Surjana y Pudjiarti (2025), quienes destacan que la transformación digital requiere estructuras organizacionales flexibles, colaborativas y orientadas al aprendizaje continuo, de tal forma que se interpreta, que la cultura organizacional actúa como un mediador crítico que puede potenciar orientar el impacto del liderazgo femenino en procesos de innovación tecnológica.

Con relación a la categoría liderazgo humanizado en la era de la transformación digital, permite establecer un diálogo con Swanepoel y Pelser (2024), quienes proponen un enfoque centrado en lo humano dentro de la cuarta revolución industrial, en este sentido, los hallazgos sugieren que el liderazgo femenino introdujo elementos de empatía, ética y responsabilidad social en los procesos de transformación digital, lo cual contribuye a una rehumanización de los entornos tecnológicos, desplazando enfoques meramente tecnocráticos hacia modelos más integrales y sostenibles.

Conclusiones

Desde una perspectiva integradora y coherente el análisis sistemático desarrollado permitió una comprensión global del fenómeno del liderazgo femenino en contextos de transformación digital, de tal manera, se evidencia que la revisión no solo permitió identificar tendencias empíricas, también permitió construir un marco interpretativo que revela tensiones estructurales, y reconfiguraciones de liderazgo en la era digital, en tanto su presencia incide directamente la innovación, la adaptabilidad institucional y la sostenibilidad de los entornos públicos; se evidencia que las mujeres en posiciones de liderazgo aportan enfoques colaborativos, relacionales y orientados a la Innovación, lo cual redefine los modelos tradicionales de gestión en contextos digitalizados.

Por otra parte, la transformación digital no es un proceso neutral desde la perspectiva de género, debido a que persisten brechas estructurales, estereotipos y barreras organizacionales que limitan el acceso y la permanencia de las mujeres en posiciones de liderazgo tecnológico, a través de la reproducción de desigualdades históricas bajo nuevas formas tecnológicas, lo cual exige la implementación de políticas organizacionales inclusivas y equitativas.

En este mismo orden de ideas, la incorporación de tecnologías emergentes, particularmente la inteligencia artificial y las herramientas digitales avanzadas está redefiniendo las competencias, prácticas y estilos de liderazgo femenino, demostrando que no solo se transforman los procesos productivos, también se reconfiguran las capacidades cognitivas, estratégicas y éticas requeridas para el ejercicio del liderazgo en entornos digitales.

También concluye que la cultura organizacional desempeña un papel mediador fundamental en la efectividad del liderazgo femenino dentro de los procesos de transformación digital, a través de culturas flexibles, colaborativas y orientadas al aprendizaje que favorecen su consolidación y necesaria reconfiguración profunda, de igual forma, se evidencia la importancia de un liderazgo centrado en el ser humano, donde la empatía, la responsabilidad social y la sostenibilidad se constituyen en dimensiones fundamentales del ejercicio de liderazgo en entornos tecnológicos.

De manera integradora, el liderazgo femenino en la transformación digital constituye un fenómeno com-

plejo multidimensional y dinámico, donde convergen factores tecnológicos, culturales, organizacionales y de género, en este sentido, la evidencia analizada permita firmar que no se trata únicamente de incrementar la participación femenina en entornos digitales, hacia la transformación de estructuras, culturas y lógicas organizacionales que sostienen las desigualdades, configurando así un escenario de actualización sociotécnica con profundas implicaciones para la educación. la gestión y la Innovación.

Referencias

- Agreda, T. N. (2024). Fortaleciendo el liderazgo empresarial de las mujeres en la región Asia-Pacífico: Los desafíos pendientes. *Política internacional* (136), 31–45. <https://doi.org/10.61249/pi.vi136.170>
- Cornelio, R., Velazco, J. E., y Morales, N. (2025). Liderazgo femenino: Facilitadores, barreras y el camino hacia la inclusión. *Hitos de ciencias económico-administrativas*, 31(90), 159–176.
- Doghan, M. A., Bano, S., Aljughiman, A., Shah, N., & Soomro, B. A. (2024). Empowering women through digital technology: Unraveling the nexus between digital enablers, entrepreneurial orientation and innovations. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2024-0072>
- Edwin, P. (2023). The impact of digital transformation on the quality of work life of female professionals in the industry 4.0 environment. In *Advances in human and social aspects of technology book series*, 123–148.
- Ergün, A., y Plattfaut, R. (2024). Charismatic leadership behavior and digital transformation processes – an interdisciplinary review. <https://aisel.aisnet.org/ecis2025/digitrans/digitrans/9/> en Proceedings of the 33rd European Conference on Information Systems (ECIS 2025). AIS Electronic Library
- Franken, S. (2020). Frauen im digitalen Zeitalter: Neue Chancen vs. alte Stereotype.
- González, T., Chamba, G., Maldonado, F., y Jaramillo, J. (2024). Estrategias digitales basadas en IA para potenciar el liderazgo femenino en el emprendimiento tecnológico.
- Gruman, D. (2022). Leadership as success factor for digital transformation and innovation. *Springer Proceedings in Business and Economics*, 291–298.
- Gultom, E., Wardi, Y., y Rino. (2025). Digital leadership and women entrepreneurship education: A systematic literature review on empowerment, innovation, and performance in the digital era. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*.
- Guzmán, C., Santos, F., y Ahumada, P. (2024). Análisis de la transformación digital en las cooperativas agroalimentarias desde la perspectiva de género. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* (111), 261–261.
- Karahroodi, S., Shams, G., Shamizanjani, M., y Abolghasemi, M. (2020). A qualitative meta-analysis of digital leader's role. *Iranian Journal of Information Processing & Management*, 36(1), 1–32.
- Khalid, F., Naveed, K., & Srivastava, M. (2025). Female executives and management digital innovation orientation: Mediating role of managerial myopia. *Corporate Governance. The International Journal of Business in Society, The International Journal of Business in Society*, <https://doi.org/10.1108/CG-08-2024-0412>

- Patel, P., & Singh, T. (2025). Mitigation strategies to address glass ceiling for leadership roles in industry 4.0: A systematic review and future research agenda. *Gender in Management: An International Journal*.
- Quintero, M., Trilleras, H., & Mosquera, M. (2024). Barriers to leadership: Experiences of women leaders in business and politics. *Revista CEA*, 10(24).
- Swanepoel, E., & Pelser, A. (2024). Towards a human centred leadership for 4IR: Exploring female leadership within 21st century. *Management and Economics Research Journal*, 10(3), 1–10.
- Yahia, K. (2024). Exploring the intersection of digital transformation and women's operational efficiency in leading positions in the Bahraini governmental sector. In *Advances in logistics, operations, and management science book series*, 46–67.