

Capítulo 33. Las mujeres con trascendencia en las organizaciones.

Adolfo Ramírez Román

Universidad Veracruzana

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.33](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.33)

Resumen

El propósito de este estudio es centrarse en el impacto que tienen las competencias de las mujeres en las organizaciones. Se utiliza un instrumento cuantitativo con una escala de Likert de cinco puntos para medir el análisis de involucramiento de las mujeres en puestos de decisión de la organización, así como su trascendencia y nivel de percepción entorno a la capacitación de temas de género. Una investigación que refleja la trascendencia de la mujer a través de los factores que influyen en la competencia de los participantes.

Palabras clave

Competencia, mujeres, organización, género

Introducción

El impacto en las organizaciones no solo se reduce en que los participantes comparten en el área de trabajo o de formación, sino desde el momento en que son el reflejo de la cultura que prevalece en la empresa, por ejemplo, las marchas que se han llevado a cabo por el sentimiento de falta de atención también son un mensaje a la sociedad, desde los más jóvenes hasta los adultos mayores. Por el cual, Marcela Lagarde, indica que “Es evidente que la mayoría de las mujeres del mundo envuelven en países en que se involucran en la ciudadanía plena y se excluyen de los espacios y jerarquías de poder” (Lagarde, 2020).

El presente estudio tiene como objetivo conocer la influencia de la competencia de las mujeres en el contexto actual de género en una organización establecida en la Ciudad de Xalapa.

Es una investigación de tipo cuantitativa con un alcance descriptivo de diseño transversal. El instrumento de investigación fue el cuestionario, con una escala de Likert de cinco puntos para medir la percepción de competencia de género. El estudio se conformó por una muestra de 45 participantes, con un nivel 0.749 de confiabilidad.

Los participantes pertenecen al departamento de administración de la organización de tipo educativo de nivel universitario, que participan en la percepción de la variable factores sensibles al género y la variable competencia. Y las dimensiones son el liderazgo, involucramiento y desarrollo de estrategias.

En la variable factores sensibles al género se analizan los temas de capacitación, comprensión de necesidad y capacidad de análisis. Y en la variable competencia refiere al nivel de aplicación de los conocimientos de temas de género.

Considerando que una cultura organizacional es amplia con influencia de los factores referente en lo social, político, económico, legal, tecnológico, y ambiental.

Por lo tanto, la importancia del estudio pretende analizar de cómo es la relación que tienen las competencias de las mujeres en las organizaciones, considerando cómo hipótesis, que los factores sensibles al género tienen una relación positiva con respecto al nivel de percepción en el área administrativa a través de la formación y grado de apoyo para el desarrollo de los factores.

Revisión de la Literatura

La presencia de las mujeres en todas las situaciones que afectan su vida: cultural, social, económica, ambiental, política, es fundamental. “Es la única forma de conseguir un auténtico cambio social que incorpore a las mujeres como iguales en la toma de decisiones y beneficie a todas y todos”.

Sin embargo, la mujer no sólo da principio a la vida de sociedad; es también la madre de todos los vivientes. Al paso que numerosas religiones asimilan fácilmente la mujer a la tierra, la Biblia la identifica más bien con la vida (Leon-Dufour, 2001).

Se tiene que las mujeres, simbólicamente, las máximas depositarias de la respetabilidad y el prestigio que comporta esta institución social. El “romper” la familia no es un acontecimiento situado únicamente dentro del terreno de las relaciones humanas o de las representaciones sociales; se inserta por entero en el campo de los valores, de modo tal que origina un estigma que muchas mujeres pueden llegar a interiorizar bajo la forma de la culpa. El conservadurismo es una moral en la medida en que impone tales valores de la familia y del honor como únicas aspiraciones posibles para muchas mujeres (Ochoa & Calonge, 2014).

La presión actual sobre los sistemas de salud y las nuevas dinámicas en los servicios de enseñanza, que incrementan el estrés al que se ven sometidas como consecuencia de las cargas de trabajo y las condiciones laborales.

A manera de proporcionar información en cifras sobre la situación actual, ONU-Mujeres reporta que en 2020 las mujeres solo representaban el 4.4% de los cargos de dirección organizacional a nivel mundial. (Organización de las Naciones Unidas, 2021).

Se destaca, en el artículo de Noé Fuentes, Germán Osorio y Alejandro Mungaray “Capacidades intangibles para la competitividad microempresarial en México” sustenta que es a partir de un marco teórico de la Economía Industrial, la Nueva Economía Industrial y la Teoría de Recursos y Capacidades, los factores internos y externos de la empresa, tangibles e intangibles, que se determina la competitividad empresarial de las microempresas. Señalan que la competitividad empresarial de las microempresas está determinada por sus capacidades intangibles... (Girón, 2016).

En el caso de carteras ministeriales en un periodo presidencial o de gobierno de un primer ministro, se tiene en promedio el 28.5% de participación en 39 países. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021).

En México, el porcentaje de mujeres electas como alcaldesas es del 21.6%, lo que deja a los hombres con un 78.4%. La cifra es mayor que el promedio de América Latina, cifra inferior del 30% acordado en Beijing en 1995 sobre la cuota de género o el acceso de las mujeres a cargos directivos. (Gaete & Álvarez, 2020).

En el ámbito de las instituciones de educación superior (IES), como formadoras de ciudadanos que estarán inmersos en la solución de los problemas de la sociedad, por ejemplo, el número de mujeres con presencia en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), su índice de participación hasta el 2013, no rebasa el 34%, conforme a la publicación de los datos en la Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales (Zabludovsky, 2015).

La construcción de una igualdad y plena participación de las mujeres debe ser en todos los ámbitos y espacios decisorios en sus vidas: en el plano económico y el político. Es

necesario asegurar una participación efectiva con igualdad de oportunidades de liderazgo (Sánchez, 2019).

La participación en el ámbito laboral es influenciada en cuanto al tiempo de dedicación a su preparación y participación al tratar de conciliar la vida laboral con la familiar, teniendo que tomar decisiones respecto a dedicar el tiempo del que disponen a su preparación y tratar de equilibrarlo con el cuidado de su familia (Castañeda-Rentería, 2019).

Por ejemplo, se tiene un portal del Espacio de Mujeres Líderes en Instituciones de Educación Superior (EMULIES), un organismo de la Organización Universitaria Interamericana (OUI) creado en 2011 como un espacio para reflexionar e intercambiar experiencias de las instituciones asociadas, sobre los liderazgos de las mujeres en las IES. (Organización Universitaria Interamericana, 2020)

También, un estudio de tipo informe en América Latina con seis países seleccionados: con referencia a la proporción de mujeres en el sector de la salud y brecha salarial entre hombres y mujeres empleados en el sector, alrededor de 2019. Adaptación de “Autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad”, se describe el contexto de lidiar con los problemas de salud generados por la exposición al virus; y finalmente, la presión actual sobre los sistemas de salud y las nuevas dinámicas en los servicios de enseñanza, que incrementan el estrés al que se ven sometidas como consecuencia de las cargas de trabajo y las condiciones laborales. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021).

Como tendencia, el notable incremento de las mujeres en la fuerza laboral, donde el sustento familiar ya no depende solamente del hombre, no lleva a la par el replanteamiento de las funciones reproductivas y los patrones que dejan solo a las mujeres el rol de cuidadoras.

En cualquier sector empresarial puede haber políticas de flexibilidad y diversidad que apoyen a las personas que trabajan y que tienen responsabilidades personales y familiares, además de sus deberes laborales. Los beneficios de la flexibilidad están presentes en todas las áreas de la vida, contribuyen a la salud psicológica, física, económica y emocional de las personas, de las familias, y de la sociedad en su conjunto (Arredondo y otros, 2013).

Por ejemplo, los cargos directivos requieren una dedicación de tiempo completo que probablemente por el rol social que se le ha asignado a la mujer en la familia se le dificulta ocupar dichos cargos; es por esto la creencia del porque estos son ocupados por personas del sexo masculino y mayores de 50 años. Sin embargo, en los últimos años, ~ va en aumento el número de mujeres que se han incorporado a este gremio, en donde se acumulan los méritos, la trayectoria y la madurez los cuales son elementos considerados para ocupar los cargos directivos en sector salud (Gutierrez R. y otros, 2018).

En los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se identifican compromisos que implica la insistencia de los propios movimientos de las mujeres, así como de organismos a nivel mundial, llevó a la consideración de la igualdad entre los géneros como uno de los objetivos del milenio. Donde, el objetivo cinco, que involucra en el logro de la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, tienen entre otras, la finalidad de

visibilizar la desigualdad existente de oportunidades entre los hombres y las mujeres, y es desde aquí, que se cataloga a la igualdad de género, no solo como un derecho humano fundamental, sino como la base para construir un mundo próspero y sostenible (Organización de las Naciones Unidas, 2021).

Sin embargo, se tiene que la carrera científica de las mujeres sigue caracterizándose por una intensa segregación vertical. El índice de techo de cristal en ciencia en Europa, que indica los obstáculos subyacentes a la escasez de mujeres en posiciones de poder o toma de decisiones, ha mejorado muy poco entre 2004 y 2010 (García-Calvente y otros, 2015).

Para finales del siglo XX, la organización educativa adopta constructos de liderazgo transformacional (Bass & Avolio, 1994), que perciben a los directivos educativos como agentes de cambio con capacidades transformadoras (Sánchez, 2009). De momento esta postura ha llegado a ser denominada como “pos-transformacional” e incluye vehementemente la distribución de las capacidades alrededor de la organización (Zuluaga & Moncayo, 2014).

Se identificaron en literatura diez acuerdos y compromisos para comprender el compromiso de las mujeres:

Estrategia de Montevideo de la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la CEPAL (2016).

- Compromiso de Lima de la octava Cumbre de las Américas de la OEA (2018).
- Declaración de Santo Domingo de la XXXVIII Asamblea de delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres (2019).
- Compromiso de Santiago de la XIV Conferencia Regional sobre La Mujer de América Latina y el Caribe de la CEPAL (2020).
- Declaración de Andorra de la XXVII Cumbre Iberoamericana de jefas de Estado y de Gobierno de la SEGIB (2021).
- Conclusiones convenidas en el 65º periodo de sesiones de la Comisión de la condición jurídica y social de la mujer de las Naciones Unidas (2021).

Por el cual, el avance en las últimas décadas sobre la igualdad de género, sin embargo, las brechas aún persisten, y a pesar de los esfuerzos, aún no se cumplen las metas establecidas para atenderlas.

Oakley y Marsden (1984), han delineado los niveles de participación que le dan liderazgo. Da importancia a la movilización de campañas masivas como la educación. Es importante, la consideración de los siguientes retos propuestos por Chiavenato (2014):

- Si la desigualdad es producto de la cultura organizacional, es necesario analizarla y cambiarla.

- Si las estructuras son tradicionales, es más difícil que reaccionen a los cambios que la sociedad exige, es necesario reestructurarlas.
- Si lo que se enseña no solo es lo que se imparte en las aulas, hay que crear las condiciones, en el marco de las competencias institucionales que corresponda, para que su comunidad, estudiantes, docentes y administrativos, puedan hacer frente a las múltiples facetas de su vida, tanto profesionales, como familiares y personales (Castañeda-Rentería, 2019).
- Si lo que no se ve, no se cambia, es necesario visibilizar las situaciones sobre inequidades y desigualdades, no por el hecho de exhibir, sino para atenderlas de raíz y mejorar, como comunidad y como sociedad.

El comportamiento de las brechas de género se puede observar en la información disponible sobre hombres y mujeres, sin embargo, sería mucho más visible, si se contara con las estadísticas a todos los niveles, para no perder el foco de atención, y estar en la posibilidad de tomar las decisiones pertinentes en cada caso.

Por lo tanto, para otros autores el tema de las mujeres en un ambiente que pueda influenciar en una organización se tiene:

Hall (1990), presentó e identificó la teoría clínica y sociológica sobre el empoderamiento señalando que estaba construido y documentado en patrones predecibles. “El Marco teórico de Harvard, basado en la formulación de Sara Longwe, habla de cinco niveles de equidad de género”. “Es un marco de referencia que asume a la mujer y al empoderamiento de manera integral”. Estos cinco niveles incluyen: bienestar, acceso a la concientización, participación y control (Cano Valle y otros, 2016).

Metodología

La hipótesis de esta investigación plantea que existe una relación positiva entre los factores sensibles de género y la competencia. Por el cuál, es un estudio que tiene un diseño transversal, ya que se aplicaron encuestas en un periodo de tiempo comprendido entre enero – abril de 2023, en participantes del área de administración de institución de educación superior de la Región Xalapa. Es un muestreo no probabilístico. Con el objetivo de conocer la influencia de la competencia de las mujeres en el contexto actual de género a través de aplicación de cuestionarios.

El instrumento adaptado, es propuesto por las Naciones Unidas, en atención al plan de acción para la igualdad y empoderamiento de las mujeres: ONU-Mujeres. Herramienta de diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género, elaborado por el centro de capacitación de la ONU mujeres. En el estudio se consideraron como procedimiento, los siguientes tres aspectos.

Primero, con la revisión de documentos institucionales (procedimientos de ingreso y permanencia del personal), documentos legales (leyes, normas y reglamentos).

Como segunda parte, se aplicó un instrumento con catorce ítems de recolección de información a través del cuestionario con un valor de Alfa de Cronbach igual a 0.749 de confiabilidad, donde el instrumento, tiene como base de información a través de la adaptación del cuestionario de diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género, ONU Mujeres, 2016 (Lahousen y otros, 2016).

Posteriormente, como tercer aspecto, se realizó observación de las acciones a través de los informes de los participantes en el área administrativa a través de informes y resultados de metas institucionales.

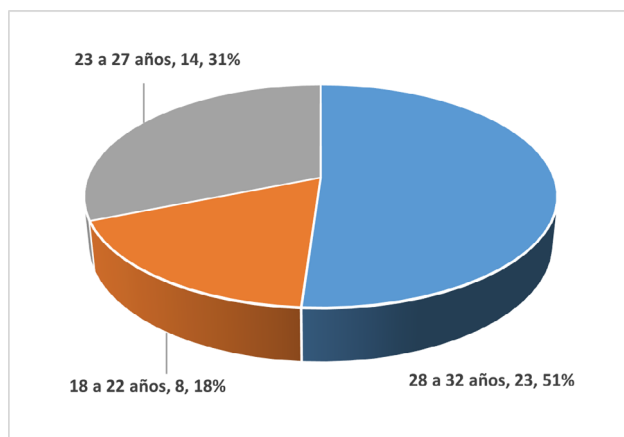
Dichos aspectos, generan resultados que confirman la relación positiva de las variables, con opciones de mejora como se describe en la discusión y conclusión de la investigación.

Resultados

El instrumento, se aplicó a 45 participantes del área administrativo de institución educativa, donde se presentan los gráficos de datos generales que indican el rango de edad donde predomina el rango de 28 a 32 años en los participantes donde las mujeres representan el 58% de la población de estudio:

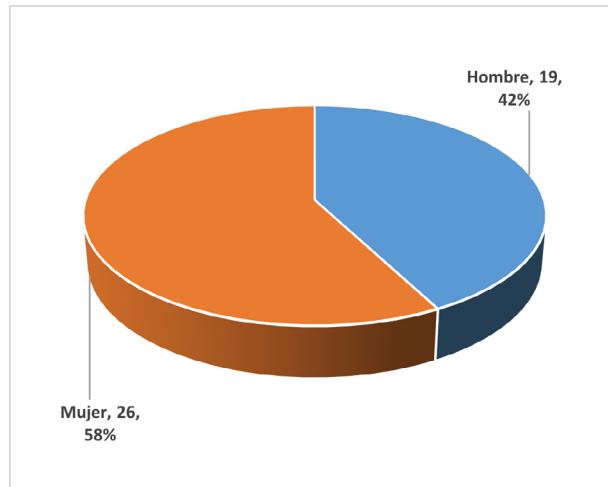
Gráfica 33.1

Rango de edad de los participantes



Gráfica 33.2

Tipo de género de los participantes



Los siguientes dos gráficos representan la influencia percibida con referencia a la capacitación y apoyo de un área competente en temas de género en los últimos dos años.

Gráfico 33.3

Formación u orientación

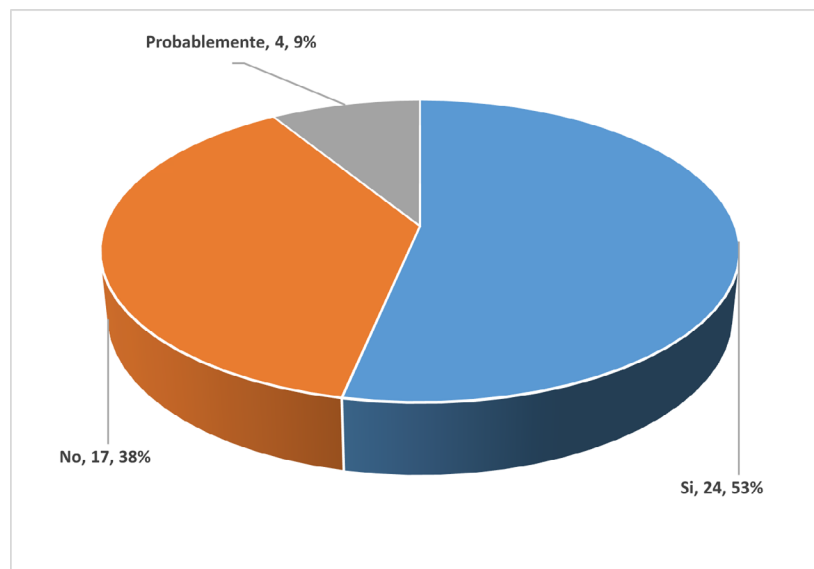
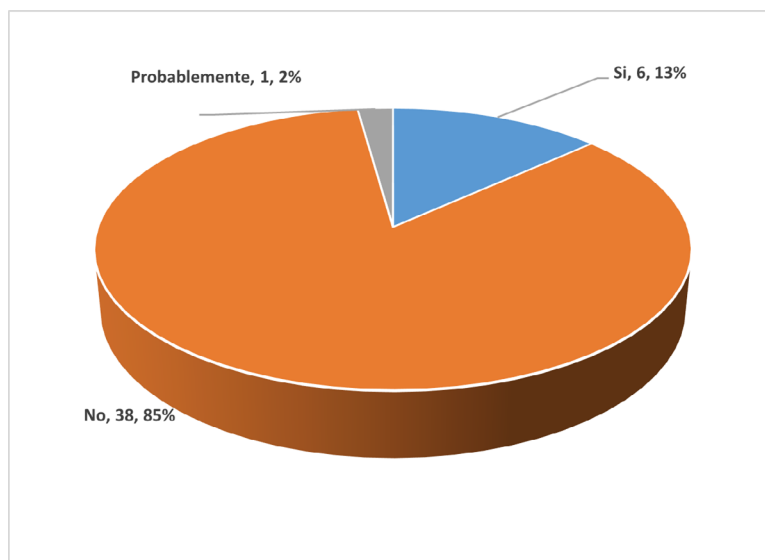


Gráfico 33.4

Recibimiento de apoyo



También, se tiene en la Tabla 33.1, referente a la percepción entorno a la competencia con la capacitación, comprensión del tema de género, entre otros factores indicados en la tabla. Considerando que la correlación de las dimensiones y variables del estudio se indican en la Tabla 33.2, afirmando la relación positiva de los factores sensibles al género como se indica en la hipótesis.

Tabla 33.1

Factores sensibles al género con referencia al nivel de percepción en el área administrativa.

Factores sensibles al género	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No de acuerdo	Totalmente en desacuerdo	No aplica
Comprensión de necesidad	22	12	3	6	2
Desarrollo de liderazgo	17	8	5	12	3
Involucramiento	16	18	2	8	1
Capacitación en tema género	9	14	6	12	4
Estrategia para proyectos de género	16	11	7	9	2
Capacidad de análisis	12	9	3	18	3
Total	92	72	26	65	15
Desviación estándar	4.46	3.63	1.97	4.22	1.05
Media	14.76	11.57	3.95	10.19	2.29

Tabla 33.2*Correlación de las dimensiones y variables del estudio.*

	Comprensión de necesidad	Liderazgo	Involucramiento	Capacitación	Estrategia	Capacidad de análisis
Comprensión de necesidad	1					
Liderazgo	0.85346	1				
Involucramiento	0.85008	0.68438	1			
Capacitación	0.43382	0.49695	0.79962	1		
Estrategia	0.93050	0.89990	0.85186	0.60070	1	
Capacidad de análisis	0.42874	0.77692	0.51303	0.71457	0.57233	1

Discusión

Como se puede percibir en un ambiente laboral, en lo general, es mayor el número de mujeres en algunos espacios, por el cual, es necesario revisar la estructura organizacional, así como las causas o factores que podrían estar influyendo en la brecha de género, y que las posibles alternativas de solución contribuyan a contar con una equidad de género en los puestos directivos o de representación en las organizaciones.

Se identifica en la Tabla 33.1, con referencia a la comprensión de la necesidad de la equidad de género, el involucramiento de los participantes en actividades de género y desarrollo de estrategias para proyectos de género tienen una mayor incidencia de percepción en los participantes, sin embargo, se destaca que la capacidad de análisis influye en los participantes entorno a estar totalmente en desacuerdo, también, con referencia a la correlación de las variables y dimensiones se presentan en la Tabla 33.2. La información fue analizada por medio de programa estadístico.

Se tiene que la formación recibida en los participantes en los últimos dos años es de un 53% como respuesta afirmativa considerando que el 85% no han recibido apoyo para el desarrollo de temas de género, el cual, limita el desarrollo de temas de capacitación y propuesta de estrategias en el área administrativa.

En un esquema ideal, del enfoque de género, reflejando en la docencia un lenguaje coherente, a través de las pautas de comportamiento, a partir de los planes y programas de estudio, que es de donde se genera la formación de los estudiantes. También, es necesaria la revisión de estructuras, funciones, normativas y procesos, con dicho esquema, en beneficio

del desarrollo de su comunidad, como el progreso y competitividad de la organización (Castañeda-Rentería, 2019).

Se tienen estudios que incluyen la perspectiva de género en la investigación sistemática para visibilizar las influencias políticas e institucionales en la persistencia de estas desigualdades (Segovia-Saiz y otros, 2020).

También, se indica que la representación femenina disminuye a mayor responsabilidad (menos presidentas que cargos “ejecutivos” y que cargos en la Junta Directiva), y que sea menor en las sociedades como el caso de los hospitales, que podría estar relacionado con el hecho de que en entornos más jerárquicos el poder masculino está más presente: jerarquía y patriarcado van de la mano (Casado-Mejía & Botello-Hermosa, 2015).

Y, como parte de una carta al director, Moncayo y Villalba (2020) mencionan en su artículo que las mujeres son líderes más transformacionales por su experiencia en actividades de cuidado y de educación, en sensibilidad y responsabilidad social. No obstante, se debe señalar que tanto hombres como mujeres ejercen el liderazgo de acuerdo con las condiciones de acción (Mendiola y otros 2021).

Conclusiones

Por la revisión de la literatura sobre el tema se plantea que un modelo de gestión por competencias en materia de género incrementa el número de mujeres en puestos directivos o de representación en una organización para disminuir la brecha de género.

Por el cual, se tiene una percepción de totalmente de acuerdo con un 9.8% en que la mujer comprende la necesidad de desarrollo de los factores de género en un ambiente laboral, predominando el factor de capacidad de análisis con un valor de 39.2 porcentual para el desarrollo de las competencias en un ambiente laboral.

La estructura del instrumento por competencias en materia de género es clave el involucramiento de la planificación estratégica de género; programación, presupuesto y ejecución con perspectiva de género; gestión del conocimiento, comunicación, seguimiento y evaluación con perspectiva de género; asociación y promoción del fomento a la igualdad de género; liderazgo; innovación en los enfoques de género.

Es importante considerar que se tiene limitada los temas de capacitación con referencia al liderazgo y comprensión de las necesidades, así como la capacidad de análisis con la comprensión de las necesidades entorno al desarrollo de temas de género en el área administrativa.

Referencias

- Arredondo Trapero, Florina Guadalupe Velázquez Sánchez, ; Luz María; de la Garza García, Jorge (2013) Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género, Estudios Gerenciales, Volume 29, Issue 127, pages 161-166, <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.05.004>.
- Cachón García, C. R. (2019). Factores determinantes del desarrollo de la carrera profesional de la mujer directiva. Universidad Rey Juan Carlos. https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/16091/TESIS%20DOCTORAL_FACTORES%20DETERMINANTES%20DEL%20DESARROLLO%20DE%20LA%20C.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Cano Valle, F., Pantoja Nieves, M., & Vargas Rojas, M. I. (2016). Derechos de las personas con síndrome de inmunodeficiencia adquirida, SIDA. La mujer y el VIH/SIDA en México. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, INEHRM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4326/12.pdf>
- Casado-Mejía, Rosa; Botello-Hermosa, Alicia (2015) Representatividad de las mujeres en las sociedades científicas españolas del ámbito de la salud en 2014, Gaceta Sanitaria, Volume 29, Issue 3, Pages 209-212, <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2014.09.010>.
- Castañeda-Rentería, L. I. (2019). Las instituciones de educación superior y la lucha por la igualdad. En L. I. Castañeda-rentería, K. A. Contreras Tinoco, & M. F. Parga Jiménez, Mujeres en las Universidades Iberoamericana: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia (1ª ed., págs. 59-71). Guadalajara Jalisco: Universidad de Guadalajara. <https://oui-iohe.org/wp-content/uploads/2020/01/MUJERES-EN-LAS-UNIVERSIDADES-IBEROAMERICANAS-.pdf>
- Castañeda-Rentería, L. I., & Parga Jiménez, M. F. (2019). El programa de estímulos al desempeño docente (PROESDE) de la Universidad de Guadalajara desde una perspectiva de género. En L. I. Castañeda-Rentería, K. A. Contreras Tinoco, & M. F. Parga Jiménez, Mujeres en las universidades Iberoamericana: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia (págs. 73-87). Guadalajara Jalisco: Universidad de Guadalajara.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración (8ª ed.). México: McGraw Hill.
- Comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- Gaete Quezada, R., & Álvarez Rodríguez, J. (2020). Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos de Chile. <http://www.espiral.cucsh.udg.mx/index.php/EEES/article/view/7085>

- García-Calvente, María del Mar; Ruiz-Cantero, María Teresa; del Río-Lozano, María; Borrell, Carme; López-Sancho, M. Pilar (2015) Desigualdades de género en la investigación en salud pública y epidemiología en España (2007-2014), *Gaceta Sanitaria*, Volume 29, Issue 6, Pages 404-411, <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.07.013>
- Godínez Rodríguez, I. S. (2016). Factores determinantes del empoderamiento de las mujeres: análisis del municipio de Santa Catarina, N. L. Monterrey, N. L.: Universidad autónoma de nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/13988/>
- Gutiérrez Rayón, Diego; Ramírez Reséndiz, Mariela; Valdez Torres, Jesús Cristopher; Villavicencio Ramos, Ilse Jannett; Cruz Méndez, Patricia; Balderas Ortega, Judith; Téllez Rosado, Rosalinda; Pantoja Meléndez, Carlos. (2020) Un vistazo al liderazgo de las mujeres mexicanas en la medicina, *Educación Médica*, Volume 21, Issue 4, Pages 277-280. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.12.003>.
- Lagarde, M. (2020). Género y Feminismo. Desarrollo Humano y democracia (Segunda reimpresión ed.). Ciudad de México: Siglo XXI.
- Lahousen, Verena; Popovic, Nicola. (2016). ONU mujeres. Centro de capacitación ONU mujeres: https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/1_Manual_Gender_Equality_Capacity_ES.pdf
- Leon-Dufour, X. (2001). Vocabulario de teología bíblica. (Edición original: “Vocabulaire de théologie biblique”). (E. d. Cerf., Ed.) Paris. Retrieved abril de 2023, from <https://hjg.com.ar/vocbib/index.html>
- Moreno Díaz, N. (2019 de 2019). Liderazgo y género: factores que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en educación secundaria. Madrid: Eprints. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/55440/1/T41124.pdf>
- Mendiola Castillo, Giovanna Gisell; Dusek Paz, Magnolia Jesús; Flores Bazán, Maria Isabel (2021) El liderazgo y posicionamiento de las mujeres en el siglo xxi, *Educación Médica*, Volume 22, Supplement 5, Page 446, <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2020.07.006>.
- Ochoa Ávalos, María Candelaria; Calonge Reillo, Fernando (2014) La violencia contra las mujeres en la región occidente, México: Entre la inoperancia institucional y el conservadurismo social, *Acta Sociológica*, Volume 65, pages 121-150, [https://doi.org/10.1016/S0186-6028\(14\)70239-7](https://doi.org/10.1016/S0186-6028(14)70239-7)
- Organización de las Naciones Unidas. (2021). ONU Mujeres. Día internacional de la Mujer 2021. Phumzile Mlambo-Ngcuka: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2021/3/statement-ed-phumzile-international-womens-day-2021>
- Organización Universitaria Interamericana. (2020). Espacio de Mujeres Líderes de Educación Superior de las Américas EMULIES. Historia: <https://oui-iohe.org/es/emulies/>
- Sánchez Barrenechea, J. (2019). Superdirectivas: las conciliaciones entre el liderazgo y las madresposas. <https://oui-iohe.org/wp-content/uploads/2020/01/Mujeres-en-las-universidades-iberoamericanas-.pdf>

- Segovia-Saiz, Carla; Briones-Vozmediano, Erica; Pastells-Peiró, Roland; González-María, Esther; Gea-Sánchez, Montserrat (2020) Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas, *Gaceta Sanitaria*, Volume 34, Issue 4, Pages 403-410, <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.008>.
- Zuluaga Goyeneche, David; Moncayo Orjuela, Bibiana Carolina (2014) Perspectivas del liderazgo educativo: Mujeres académicas en la administración. *Suma de Negocios*, Volume 5, Issue 11, Pages 86-95, [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70023-0](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70023-0).
- Zabludovsky Kuper, G. (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, Año LX(223), 61-94. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmcps/v60n223/v60n223a3.pdf>