



Female leadership: a systematic mapping of the literature indexed in Scopus from 2020 to 2026

Liderazgo femenino: mapeo sistemático de la literatura indexada en Scopus entre 2020 y 2026

Paula Bellemans Fagalde¹  

Francisco Kroff Trujillo²  

¹ Universidad de Los Lagos, Sede Chiloé. Castro, Chile.

² Departamento de Ciencias de la Ingeniería, Universidad de Los Lagos, Sede Chiloé. Castro, Chile.

Recibido: 06-07-2026 | Revisado: 12-08-2026 | Aceptado: 24-09-2026 | Publicado: 28-09-2026

Autor de correspondencia: Francisco Kroff Trujillo 

ABSTRACT

Introduction: Female leadership has gained increasing relevance because of persistent gender inequalities in access to, recognition of, and advancement into leadership positions. Objective: To characterize international scientific production on female leadership and identify its main thematic and population patterns between 2020 and 2026. Methodology: A systematic mapping of literature indexed in Scopus was conducted. The search identified 1,084 records; after applying filters for document type and publication status, a corpus of 642 articles was obtained. Using ATLAS.ti 26, metadata, titles, abstracts, and keywords were analyzed to describe temporal evolution, geographic distribution, thematic categories, and studied populations. Results: Publications increased and production was geographically diverse, although concentrated mainly in the United States. Studies addressing facilitators, barriers, and conceptualizations of female leadership predominated. Regarding populations, 171 articles examined women academics or leaders, 33 examined students or future professionals, 12 included both groups, and 426 did not allow identification of a specific population. Conclusion: The field shows sustained growth but continues to pay limited attention to student perceptions. These findings are descriptive and should be interpreted considering the exclusive use of Scopus and the absence of full-text assessment and risk-of-bias evaluation.

Keywords: female leadership; higher education; gender; stereotypes; systematic mapping.

RESUMEN

Introducción: El liderazgo femenino ha adquirido relevancia ante la persistencia de desigualdades de género en el acceso, reconocimiento y desarrollo de posiciones directivas. Objetivo: Caracterizar la producción científica internacional sobre liderazgo femenino e identificar sus principales patrones temáticos y poblacionales entre 2020 y 2026. Metodología: Se realizó un mapeo sistemático de la literatura indexada en Scopus. La búsqueda identificó 1.084 registros; tras aplicar filtros por tipo documental y estado de publicación, se conformó un corpus de 642 artículos. Mediante ATLAS.ti 26 se analizaron metadatos, títulos, resúmenes y palabras clave para describir la evolución temporal, distribución geográfica, categorías temáticas y poblaciones estudiadas. Resultados: Se evidenció un aumento de publicaciones y una producción geográficamente diversa, aunque concentrada principalmente en Estados Unidos. Predominaron los estudios sobre facilitadores, barreras y conceptualización del liderazgo femenino. Por población, 171 artículos abordaron a mujeres académicas o directivas, 33 a estudiantes o futuros profesionales, 12 integraron ambos grupos y 426 no permitieron identificar una población específica. Conclusión: El campo presenta una expansión sostenida, pero mantiene una atención limitada a las percepciones estudiantiles. Los resultados son descriptivos y deben interpretarse considerando el uso exclusivo de Scopus y la ausencia de evaluación de textos completos y riesgo de sesgo.

Palabras clave: liderazgo femenino; educación superior; género; estereotipos; mapeo sistemático.

INTRODUCCION

La relación entre género y liderazgo ha adquirido una importancia creciente para las organizaciones y la sociedad. El liderazgo, entendido como la capacidad de influir en otras personas, orientar procesos colectivos y conducir transformaciones, cumple una función relevante en contextos caracterizados por cambios tecnológicos, sociales, laborales y educativos. Aunque la incorporación de las mujeres a la educación superior y al mercado laboral ha aumentado durante las últimas décadas, este avance no se ha traducido proporcionalmente en su participación en cargos de dirección y toma de decisiones. La evidencia indica que esta desigualdad no responde a una causa única, sino a la interacción de factores culturales, sociales, familiares y organizacionales que condicionan el acceso, permanencia y desarrollo de las mujeres en posiciones de liderazgo^{1,2}.

Uno de los principales factores asociados con esta desigualdad corresponde a la persistencia de estereotipos de género. Tradicionalmente, la figura del líder se ha relacionado con características consideradas masculinas, como competitividad, autoridad, autonomía y capacidad de control. Aunque estas representaciones han experimentado transformaciones, continúan influyendo en la manera en que hombres y mujeres son evaluados cuando aspiran o acceden a posiciones de responsabilidad. Tremmel y Wahl³ muestran que las representaciones de líderes hombres y mujeres todavía contienen asociaciones diferenciadas con características agénticas y comunales. Por su parte, Feenstra et al.⁴ identifican una evolución hacia modelos de liderazgo menos rígidamente masculinizados y una mayor valoración de atributos tradicionalmente considerados femeninos. Estos antecedentes sugieren que las concepciones sociales del liderazgo están cambiando, aunque los sesgos de género todavía no han desaparecido.

La evidencia disponible permite cuestionar la idea de que la efectividad del liderazgo dependa directamente del género de quien lo ejerce. Shen y Joseph⁵ señalan que las diferencias de género en la efectividad del liderazgo tienden a ser pequeñas o inexistentes y que las evaluaciones varían según los criterios y contextos considerados. De manera complementaria, Farhan⁶ plantea que la efectividad del liderazgo femenino debe comprenderse de forma multidimensional, considerando tanto las capacidades de las líderes como las condiciones sociales y organizacionales en las que actúan.

Las dificultades que enfrentan las mujeres tampoco desaparecen necesariamente cuando alcanzan posiciones directivas. El fenómeno conocido como glass cliff o «acantilado de cristal» plantea que, en determinadas circunstancias, las mujeres presentan mayores probabilidades de ser promovidas a posiciones de liderazgo cuando las organizaciones atraviesan situaciones complejas o riesgosas. El metaanálisis de Morgenroth et al.⁷ demuestra que este fenómeno depende del contexto y no puede interpretarse como un principio general. Investigaciones posteriores han profundizado en esta relación, mostrando que la naturaleza de las crisis y las expectativas asociadas con los atributos femeninos pueden influir en la selección de mujeres para posiciones de liderazgo^{8,9}. Asimismo, la evidencia derivada de la crisis sanitaria por COVID-19 indica que la relación entre el género de quienes lideran y los resultados organizacionales requiere análisis causales rigurosos y no permite asumir automáticamente una ventaja o desventaja femenina¹⁰.

En la educación superior, estas desigualdades adquieren características particulares. Las universidades son instituciones responsables de producir y transmitir conocimiento, pero también constituyen organizaciones en las que se reproducen relaciones de poder, jerarquías, culturas institucionales y expectativas acerca de quiénes son reconocidos como líderes legítimos. Fitzgerald¹¹ señala que las mujeres que ocupan altos cargos universitarios deben desenvolverse en entornos marcados por tensiones entre inclusión, visibilidad y poder. En diferentes contextos, las académicas y directivas enfrentan dificultades relacionadas con redes profesionales predominantemente masculinas, estereotipos, responsabilidades familiares y culturas organizacionales que pueden limitar su progresión profesional¹². En consecuencia, contar con formación académica y competencias profesionales no garantiza por sí solo condiciones equitativas de acceso a la dirección universitaria.

Estas dificultades también presentan un componente estructural. Las políticas institucionales orientadas a promover la igualdad pueden coexistir con prácticas y culturas organizacionales que mantienen desigualdades, especialmente cuando las medidas formales no modifican los mecanismos mediante los cuales se distribuyen las oportunidades de participación, reconocimiento y toma de decisiones [13]. En campos tradicionalmente masculinizados, como las disciplinas STEM, las mujeres enfrentan además una menor disponibilidad de referentes femeninos, dificultades para incorporarse a redes de colaboración y oportunidades limitadas de progresión hacia posiciones de liderazgo [14]. Estudios recientes continúan identificando barreras socioculturales, estereotipos de género, dificultades para conciliar responsabilidades personales y profesionales, debilidad de

las redes de apoyo y limitaciones de las políticas institucionales [15].

Sin embargo, el análisis del liderazgo femenino no debe concentrarse exclusivamente en las barreras. La literatura también examina los factores que favorecen la construcción y continuidad de las trayectorias directivas. La mentoría, las redes profesionales, la existencia de referentes femeninos visibles, el respaldo institucional y las oportunidades de formación aparecen como mecanismos relevantes para fortalecer el desarrollo del liderazgo. Manongsong y Ghosh¹⁶ destacan la importancia de la mentoría para mujeres pertenecientes a grupos históricamente subrepresentados, aunque advierten que sus beneficios dependen de que estas relaciones reconozcan las múltiples dimensiones de identidad y desigualdad presentes en las organizaciones. Asimismo, las aspiraciones de liderazgo se relacionan con experiencias interpersonales y contextos formativos que pueden favorecer o restringir la disposición de las mujeres para proyectarse en posiciones directivas^{17,18}.

La educación superior también constituye un espacio en el que los estudiantes construyen representaciones sobre género, autoridad y liderazgo. Estas concepciones resultan relevantes porque quienes actualmente se encuentran en formación participarán posteriormente en procesos de selección, evaluación, promoción, conformación de equipos y toma de decisiones. Los estereotipos desarrollados o reforzados durante la etapa universitaria pueden contribuir a reproducir desigualdades o, por el contrario, favorecer modelos de liderazgo más inclusivos. Berkery y Ryan¹⁹, al analizar durante diez años los estereotipos sobre el rol gerencial entre estudiantes universitarios de negocios en Irlanda, identificaron permanencias y transformaciones en las características atribuidas a hombres, mujeres y gerentes. Este resultado muestra que las representaciones del liderazgo pueden cambiar generacionalmente y respalda la necesidad de estudiar las percepciones de quienes se preparan para incorporarse al mundo profesional.

La producción científica sobre liderazgo femenino en la educación superior se distribuye entre investigaciones centradas en las trayectorias académicas y directivas y estudios orientados a las percepciones de estudiantes y futuros profesionales. Aunque ambas perspectivas se desarrollan dentro del ámbito educativo, corresponden a poblaciones y problemas de investigación diferentes. La primera examina las experiencias laborales, las barreras institucionales y las oportunidades de desarrollo de las mujeres; la segunda analiza cómo las nuevas generaciones interpretan, valoran y legitiman el liderazgo femenino. Distinguir estas orientaciones resulta necesario para evitar que la presencia general de términos educativos en una búsqueda bibliográfica sea interpretada como evidencia de que todos los estudios recuperados investigan específicamente a estudiantes universitarios.

En este contexto, resulta pertinente organizar y caracterizar la producción científica reciente, especialmente porque el período 2020–2026 estuvo marcado por transformaciones en las formas de trabajo, la educación superior y el ejercicio del liderazgo. La evidencia muestra que las barreras culturales e institucionales para las mujeres continúan presentes en las universidades, junto con una valoración creciente de enfoques colaborativos, inclusivos y orientados a la transformación institucional^{20,21}. No obstante, la investigación permanece distribuida entre estudios sobre características individuales, atribuciones, comportamientos, percepciones y condiciones contextuales, lo que dificulta construir una visión integrada del campo².

A partir de estos antecedentes, el presente estudio tiene como objetivo realizar un mapeo sistemático de la literatura científica indexada en Scopus entre 2020 y 2026 sobre liderazgo femenino en la educación superior. Específicamente, se busca caracterizar la evolución temporal y distribución geográfica de la producción, identificar las principales concepciones, percepciones, barreras, facilitadores y aspiraciones abordadas, y distinguir la presencia de investigaciones centradas en mujeres académicas o directivas de aquellas orientadas a estudiantes y futuros profesionales. Esta delimitación permitirá reconocer tendencias, vacíos de conocimiento y áreas que requieren investigaciones empíricas posteriores, particularmente en contextos latinoamericanos.

METODOLOGIA

Diseño de la investigación

El estudio se desarrolló mediante un mapeo sistemático de literatura, orientado a caracterizar la producción científica reciente sobre liderazgo femenino en la educación superior e identificar las principales tendencias temáticas presentes en el campo. Este enfoque permitió describir la evolución temporal y distribución geográfica de las publicaciones, así como reconocer las concepciones, percepciones, estereotipos, barreras, facilitadores y aspiraciones abordados en los documentos recuperados.

La unidad de análisis correspondió a cada registro bibliográfico indexado en Scopus que

cumplió los filtros previamente establecidos. El análisis se limitó a la información disponible en los metadatos exportados desde la base de datos, especialmente títulos, resúmenes, palabras clave, año de publicación, autoría, afiliación, país y fuente de publicación. No se realizó evaluación de elegibilidad mediante lectura de textos completos ni valoración del riesgo de sesgo o de la calidad metodológica de los estudios. En consecuencia, los resultados deben interpretarse como una caracterización descriptiva y temática de la producción científica recuperada, no como una síntesis de resultados o efectos comprobados por los estudios individuales.

Fuente de información y período de análisis

La búsqueda bibliográfica se realizó exclusivamente en Scopus, seleccionada por su cobertura multidisciplinaria y por la disponibilidad de información bibliográfica normalizada para el análisis de la producción científica. El periodo considerado comprendió las publicaciones correspondientes a los años 2020 a 2026, inclusive. La búsqueda y exportación definitiva de los registros se efectuó en agosto de 2026.

La cifra correspondiente a 2026 representa únicamente los documentos indexados hasta la fecha de búsqueda y, por tanto, no constituye el total anual definitivo. No se aplicaron restricciones por área temática, debido al carácter multidisciplinario del objeto de estudio. Esta decisión permitió incorporar publicaciones procedentes de educación, administración, ciencias sociales, psicología, salud y otras áreas relacionadas con el liderazgo femenino.

Estrategia de búsqueda

La estrategia de búsqueda se estructuró a partir de tres núcleos conceptuales: liderazgo femenino; percepciones y factores asociados con el género; y educación o formación profesional. Los términos se combinaron mediante los operadores booleanos AND y OR y se aplicaron a los campos de título, resumen y palabras clave disponibles en Scopus (TITLE-ABS-KEY).

La ecuación de búsqueda utilizada fue:

TITLE-ABS-KEY (("female leadership" OR "women leadership" OR "women in leadership" OR "women leaders" OR "female leaders") AND (perception* OR stereotype* OR attitude* OR gender OR barrier* OR challenge* OR aspiration*) AND ("higher education" OR universit* OR college* OR student* OR education OR "professional education" OR "professional training")) AND PUBYEAR > 2019 AND PUBYEAR < 2027

El truncamiento mediante asterisco permitió recuperar variantes de los términos seleccionados. La búsqueda inicial identificó 1.084 registros.

Criterios de inclusión y exclusión

La conformación del corpus se efectuó mediante criterios bibliográficos aplicados directamente en Scopus. Se incluyeron los registros que cumplieron las siguientes condiciones: a) haber sido publicados entre 2020 y 2026; b) haber sido recuperados mediante la ecuación de búsqueda definida; c) estar clasificados como artículos en el campo Document Type; y d) presentar estado de publicación final.

Se excluyeron los documentos clasificados como revisiones, libros, capítulos de libro, actas de congresos, editoriales, cartas, notas u otros tipos documentales distintos de artículo, así como las publicaciones que no presentaban estado final. El acceso abierto no se utilizó como criterio de inclusión o exclusión.

Debido a la naturaleza del mapeo, no se realizó una fase posterior de exclusión temática mediante lectura de textos completos. Los registros que cumplieron los filtros bibliográficos fueron conservados para el análisis descriptivo y la clasificación temática basada en títulos, resúmenes y palabras clave. Esta decisión metodológica permitió examinar la estructura general de la producción recuperada, pero no establecer la elegibilidad clínica, metodológica o sustantiva de cada publicación a partir de su contenido íntegro.

Identificación y depuración de los registros

La búsqueda inicial recuperó 1.084 registros. La opción Subject Area = All mantuvo la totalidad de los documentos, puesto que no se establecieron restricciones disciplinares. Posteriormente, se aplicó el filtro Document Type = Article, mediante el cual se excluyeron 403 registros y permanecieron 681. A continuación, se seleccionaron únicamente las publicaciones con estado Final, lo que produjo la exclusión de otros 39 registros. De este modo, el corpus quedó constituido por 642 artículos.

La consistencia de la exportación se verificó sobre el archivo bibliográfico obtenido desde Scopus. La base incluyó 642 registros y 33 variables bibliográficas. Todos los artículos presentaron resumen; 617 contaron con DOI informado y 25 no registraron DOI. Asimismo, no se identificaron duplicados mediante los campos DOI y EID de Scopus, por lo que no fue necesario eliminar registros por duplicidad.

La Tabla 1 presenta el proceso de identificación y conformación del corpus documental. Debido a que no se realizó un cribado temático ni una evaluación de elegibilidad a texto completo, no se utilizó un diagrama de flujo PRISMA. La tabla muestra exclusivamente los filtros bibliográficos aplicados a los registros recuperados de Scopus y la conformación del corpus final utilizado en el análisis descriptivo y temático.

Tabla 1. Proceso de identificación y depuración de registros obtenidos en Scopus

Etapa	Registros excluidos	Registros restantes
Identificación inicial en Scopus	—	1.084
Subject Area = All	0	1.084
Document Type = Article	403	681
Publication Stage = Final	39	642
Corpus final para el análisis descriptivo y temático	---	642

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Scopus (2026).

Extracción y organización de la información

La información bibliográfica fue organizada en una matriz estructurada a partir de la exportación realizada desde Scopus. Para la caracterización general se consideraron el año de publicación, título, autoría, fuente, DOI, afiliación institucional, país correspondiente a la afiliación principal, resumen, palabras clave, tipo documental, estado de publicación y EID.

La distribución geográfica se determinó utilizando el país correspondiente a la primera afiliación informada en cada registro. Cuando la información disponible no permitió identificar inequívocamente el país, el artículo fue clasificado como «país no identificado». Este procedimiento se aplicó de manera uniforme a los 642 registros.

Para el análisis temático se definieron tres dimensiones deductivas a partir del objetivo del estudio y de los núcleos conceptuales empleados en la estrategia de búsqueda:

1. Concepciones y percepciones del liderazgo femenino.
2. Condiciones para el acceso y desarrollo del liderazgo femenino.
3. Liderazgo femenino en la educación superior.

La primera dimensión comprendió las categorías conceptualización del liderazgo femenino, atributos y competencias asociados, percepciones y actitudes hacia las mujeres líderes, y estereotipos y sesgos de género. La segunda incluyó barreras, facilitadores y oportunidades, y aspiraciones y desarrollo del liderazgo. La tercera diferenció las investigaciones centradas en mujeres académicas o directivas, los estudios sobre estudiantes o futuros profesionales y aquellos que incorporaron ambas poblaciones.

Las categorías temáticas correspondientes a las dos primeras dimensiones no fueron mutuamente excluyentes. Cada artículo fue considerado una unidad documental y pudo recibir más de un código cuando su título, resumen o palabras clave contenían información correspondiente a diferentes categorías temáticas. La asignación se registró de manera dicotómica: presencia de la categoría = 1 y ausencia = 0. Por esta razón, las frecuencias de estas categorías no deben sumarse entre sí y sus porcentajes pueden superar el 100 % dentro de una misma dimensión. En cambio, para la clasificación poblacional de la tercera dimensión, cada artículo fue asignado a una sola categoría mutuamente excluyente.

Procedimiento de clasificación y validación temática

La clasificación temática se realizó de manera automatizada mediante ATLAS.ti 26. Para ello, los títulos, resúmenes y palabras clave de los 642 artículos fueron incorporados al programa como unidades documentales. Previamente, se elaboró un libro de códigos basado en las dimensiones y categorías definidas a partir de los objetivos del estudio. Cada categoría contó con una definición operacional, términos orientadores y reglas de inclusión y exclusión destinadas a mantener criterios uniformes durante el análisis.

La primera dimensión incluyó los códigos conceptualización del liderazgo femenino, atributos y competencias asociados con el liderazgo, percepciones y actitudes hacia las mujeres líderes, y estereotipos y sesgos de género. La segunda comprendió barreras para el acceso y desarrollo del liderazgo, facilitadores y oportunidades, y aspiraciones y desarrollo del liderazgo. Para la tercera dimensión se establecieron códigos diferenciados para investigaciones centradas en mujeres académicas o directivas, estudiantes o futuros profesionales, ambas poblaciones y otros enfoques o poblaciones no identificables.

La codificación automática se ejecutó mediante búsquedas de términos y expresiones relacionadas con las definiciones operacionales. ATLAS.ti 26 identificó las coincidencias presentes en los títulos, resúmenes y palabras clave y asignó los códigos correspondientes. Las categorías temáticas no fueron mutuamente excluyentes; por tanto, un mismo artículo pudo recibir varios códigos cuando su información bibliográfica abarcaba más de un componente. La presencia de cada código se registró una sola vez por artículo, independientemente del número de coincidencias encontradas dentro de la unidad documental.

Después de la codificación automática, ambos autores revisaron las coincidencias dentro de su contexto para descartar asignaciones producidas únicamente por la aparición aislada de un término y confirmar su correspondencia con las definiciones operacionales. Los casos ambiguos o las diferencias de criterio fueron examinados conjuntamente y resueltos mediante consenso. Cuando una discrepancia evidenció insuficiencias en una definición o regla de asignación, se revisaron los criterios del libro de códigos y se ejecutó nuevamente la búsqueda correspondiente. Este procedimiento se mantuvo hasta alcanzar acuerdo entre ambos autores sobre la clasificación definitiva.

Una vez concluida la validación, se obtuvieron desde ATLAS.ti 26 las frecuencias definitivas de artículos asociados con cada código. Para garantizar la trazabilidad del procedimiento, los autores elaboraron y conservaron el libro de códigos, las definiciones operacionales, las reglas de decisión, las expresiones empleadas en la codificación automatizada, la matriz de asignación de códigos y los resultados exportados desde el programa. Estos antecedentes constituyeron el respaldo metodológico utilizado para revisar y validar la clasificación temática definitiva.

Estrategia de análisis

El análisis se desarrolló en dos etapas. En la primera se efectuó una caracterización descriptiva de la producción científica según año de publicación y país correspondiente a la afiliación principal. Para cada variable se calcularon frecuencias absolutas y porcentajes, utilizando como denominador el corpus total de 642 artículos.

En la segunda etapa se analizaron las dimensiones y categorías temáticas identificadas en los títulos, resúmenes y palabras clave. Debido a que estas categorías no fueron mutuamente excluyentes, un mismo artículo pudo recibir más de un código. Por consiguiente, los porcentajes expresan la proporción del corpus en la que se identificó cada temática y no deben interpretarse como partes de una distribución que totalice el 100 %.

Para examinar específicamente la relación con la formación de futuros profesionales, los artículos se diferenciaron según la población o el foco indicado en la información bibliográfica: a) mujeres académicas o directivas; b) estudiantes o futuros profesionales; c) ambas poblaciones; y d) otros enfoques o población no identificable mediante el título, resumen y palabras clave. Esta clasificación permitió evitar que la sola presencia de términos educativos en la ecuación de búsqueda fuera interpretada como evidencia de que un artículo estudiaba directamente las percepciones de estudiantes.

El procesamiento, la codificación temática, la recuperación de frecuencias y la elaboración de las matrices de resultados se realizaron mediante ATLAS.ti 26. Los resultados se presentan mediante frecuencias absolutas y porcentajes, acompañados de una descripción narrativa de las tendencias observadas. No se efectuó metaanálisis, evaluación del riesgo de sesgo ni síntesis de los resultados empíricos de los artículos, debido al alcance documental del mapeo y a que no se revisaron los textos completos.

Transparencia y reproducibilidad

Para favorecer la trazabilidad del estudio, los autores conservaron la ecuación de búsqueda, la fecha de ejecución, la exportación original de Scopus, la matriz con los 642 registros, el libro de códigos y la matriz de clasificación temática. El libro de códigos contiene las definiciones operacionales, los términos orientadores y las reglas de inclusión y exclusión empleadas para asignar los artículos a cada categoría.

Estos antecedentes permitieron documentar las decisiones adoptadas durante la codificación automatizada y su posterior validación contextual por ambos autores.

El estudio presenta limitaciones derivadas del uso exclusivo de Scopus y del análisis restringido a metadatos, títulos, resúmenes y palabras clave. Estas fuentes permiten caracterizar tendencias generales, pero no siempre contienen información suficiente para determinar con precisión la población, el diseño metodológico o los resultados de cada investigación. En consecuencia, las frecuencias temáticas representan menciones identificadas en la información bibliográfica y no evidencias sobre la efectividad, magnitud o calidad de los fenómenos examinados.

RESULTADOS

Caracterización general de la producción científica

La búsqueda y depuración bibliográfica permitió conformar un corpus de 642 artículos indexados en Scopus y publicados entre 2020 y agosto de 2026. La caracterización general consideró el año de publicación y el país correspondiente a la afiliación principal registrada en la base de datos.

En 2020 se identificaron 67 artículos (10,4 %) y en 2021 se registraron 66 (10,3 %). Durante 2022 se contabilizaron 91 publicaciones (14,2 %) y en 2023 se identificaron 88 (13,7 %). El mayor número correspondió a 2024, con 127 artículos (19,8 %), seguido por 2025, con 115 (17,9 %). Para 2026 se registraron 88 publicaciones (13,7 %). Este último valor comprende únicamente los documentos indexados hasta agosto de 2026 y no representa la producción anual completa.

En conjunto, 509 artículos (79,3 %) fueron publicados entre 2022 y 2026. La distribución anual completa se presenta en la Tabla 2.

Respecto de la procedencia geográfica, Estados Unidos registró 182 artículos (28,3 %), seguido por Sudáfrica con 39 (6,1 %), Reino Unido con 30 (4,7 %) e Indonesia con 27 (4,2 %). Canadá y Australia presentaron 18 publicaciones cada uno (2,8 %), mientras que India registró 17 (2,6 %). En Chile se identificaron 10 artículos (1,6 %). Otros países reunieron 258 publicaciones (40,2 %) y en 43 registros (6,7 %) no fue posible determinar inequívocamente el país de la afiliación principal.

Tabla 2. Caracterización general de los artículos recuperados en Scopus

Variable	Categoría	n	%
Año de publicación	2020	67	10,4
	2021	66	10,3
	2022	91	14,2
	2023	88	13,7
	2024	127	19,8
	2025	115	17,9
	2026*	88	13,7
País	Estados Unidos	182	28,3
	Sudáfrica	39	6,1
	Reino Unido	30	4,7
	Indonesia	27	4,2
	Canadá	18	2,8
	Australia	18	2,8
	India	17	2,6
	Chile	10	1,6
	Otros países	258	40,2
	No identificado	43	6,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Scopus (2026).

Nota. *Los datos de 2026 corresponden a publicaciones indexadas hasta agosto de 2026.

Concepciones y percepciones del liderazgo femenino

La primera dimensión reunió cuatro categorías: conceptualización del liderazgo femenino, estereotipos y sesgos de género, percepciones y actitudes hacia las mujeres líderes, y atributos y competencias asociados con el liderazgo.

Estas categorías no fueron mutuamente excluyentes, por lo que un mismo artículo pudo ser asignado a más de una categoría. La conceptualización del liderazgo femenino se identificó en 416 artículos (64,8 %). Los contenidos registrados en esta categoría se relacionaron con estilos de dirección, participación en la toma de decisiones, ejercicio de la autoridad, construcción de relaciones e influencia dentro de equipos y organizaciones.

Los estereotipos y sesgos de género estuvieron presentes en 258 artículos (40,2 %). Esta categoría comprendió menciones referidas a la asociación entre liderazgo y masculinidad, expectativas diferenciadas sobre el comportamiento de hombres y mujeres, sesgos en procesos de selección o promoción y reconocimiento de la legitimidad de las mujeres en posiciones de autoridad.

Las percepciones y actitudes hacia las mujeres líderes se identificaron en 245 artículos (38,2 %). Los contenidos asociados con esta categoría abordaron la aceptación, reconocimiento, valoración y evaluación del liderazgo ejercido por mujeres en contextos educativos, laborales y organizacionales.

Los atributos y competencias asociados con el liderazgo femenino estuvieron presentes en 226 artículos (35,2 %). Entre los contenidos registrados se encontraron comunicación, empatía, colaboración, negociación, resiliencia, toma de decisiones, pensamiento estratégico, autoridad, resolución de problemas y orientación hacia resultados.

Tabla 3. Distribución de los artículos en la dimensión de concepciones y percepciones del liderazgo femenino

Categoría temática	n	%
Conceptualización del liderazgo femenino	416	64,8
Estereotipos y sesgos de género	258	40,2
Percepciones y actitudes hacia las mujeres líderes	245	38,2
Atributos y competencias asociados al liderazgo	226	35,2

Fuente. Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Scopus (2026).

Nota. Las categorías no son mutuamente excluyentes. Un mismo artículo puede abordar más de una categoría, por lo que las frecuencias no deben sumarse y los porcentajes no totalizan el 100 %.

Condiciones para el acceso y desarrollo del liderazgo femenino

La segunda dimensión incluyó tres categorías: facilitadores y oportunidades, barreras para el acceso y desarrollo del liderazgo, y aspiraciones y desarrollo del liderazgo. Estas categorías tampoco fueron mutuamente excluyentes.

Los facilitadores y oportunidades se identificaron en 487 artículos (75,9 %). Los contenidos clasificados en esta categoría incluyeron mentoría, redes profesionales, respaldo institucional, disponibilidad de referentes femeninos, formación en liderazgo, apoyo de colegas y oportunidades de promoción.

Las barreras para el acceso y desarrollo del liderazgo femenino estuvieron presentes en 470 artículos (73,2 %). Entre los contenidos registrados se encontraron estereotipos de género, culturas organizacionales masculinizadas, acceso limitado a redes profesionales, falta de oportunidades de promoción, ausencia de políticas institucionales, responsabilidades familiares y diferencias en el reconocimiento o evaluación del desempeño.

Las aspiraciones y el desarrollo del liderazgo se identificaron en 229 artículos (35,7 %). Esta categoría incluyó contenidos sobre motivación para asumir responsabilidades directivas, expectativas de progresión profesional, disposición para postular a posiciones de liderazgo, confianza, asertividad, autoeficacia y desarrollo de capacidades directivas.

Tabla 4. Distribución de los artículos en la dimensión de condiciones para el acceso y desarrollo del liderazgo femenino

Categoría temática	n	%
Facilitadores y oportunidades	487	75,9
Barreras para el acceso y desarrollo del liderazgo	470	73,2
Aspiraciones y desarrollo del liderazgo	229	35,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Scopus (2026). Nota. Las categorías no son mutuamente excluyentes. Un mismo artículo puede abordar más de una categoría, por lo que las frecuencias no deben sumarse y los porcentajes no totalizan el 100 %.

Liderazgo femenino en la educación superior y formación de futuros profesionales

La clasificación de los 642 artículos según la población o el foco principal identificado en sus títulos, resúmenes y palabras clave permitió distinguir cuatro grupos mutuamente excluyentes. El grupo más numeroso correspondió a otros contextos de liderazgo o a registros cuya población no pudo identificarse suficientemente mediante la información bibliográfica, con 426 artículos (66,4 %).

Las investigaciones centradas principalmente en mujeres académicas o directivas comprendieron 171 artículos (26,6 %). Estos trabajos abordaron las experiencias de académicas, profesoras, investigadoras, decanas, rectoras, directoras de unidades y otras mujeres que ocupaban o aspiraban a posiciones de responsabilidad en instituciones de educación superior. Sus principales focos estuvieron relacionados con trayectorias profesionales, acceso a cargos directivos, barreras institucionales, oportunidades de promoción, mentoría, redes profesionales y ejercicio del liderazgo.

Los estudios centrados exclusivamente en estudiantes o futuros profesionales reunieron 33 artículos (5,1 %). Estos analizaron percepciones sobre el liderazgo femenino, estereotipos de género, competencias atribuidas, aspiraciones de liderazgo, experiencias formativas y participación de mujeres en posiciones de representación estudiantil. Las poblaciones incluyeron estudiantes universitarios, estudiantes de carreras STEM, participantes de programas de formación profesional, residentes y personas en procesos formativos equivalentes.

Otros 12 artículos (1,9 %) incorporaron conjuntamente a estudiantes o futuros profesionales y a mujeres académicas o directivas. Estos estudios examinaron, entre otros aspectos, la relación entre la presencia de mujeres en posiciones universitarias de liderazgo y las percepciones, aspiraciones, experiencias o posibilidades de desarrollo de quienes se encontraban en formación.

Al considerar conjuntamente las dos categorías que incluyeron estudiantes, se identificaron 45 artículos (7,0 % del corpus) vinculados con estudiantes o futuros profesionales. Del mismo modo, 183 publicaciones (28,5 %) incluyeron mujeres académicas o directivas, ya fuera como foco exclusivo o en combinación con poblaciones estudiantiles. Estos resultados muestran que la inclusión de términos educativos en la ecuación de búsqueda no implica que la totalidad de los registros estudie directamente la formación o las percepciones de futuros profesionales.

Tabla 5. Distribución de los artículos según población o foco de estudio

Población o foco principal	n	%
Mujeres académicas o directivas	171	26,6
Estudiantes o futuros profesionales	33	5,1
Ambas poblaciones	12	1,9
Otros enfoques o población no identificable	426	66,4
Total	642	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Scopus (2026). Las categorías de esta tabla son mutuamente excluyentes. Cada artículo fue clasificado en una sola categoría, según la población o el foco principal identificable en su título, resumen y palabras clave.

DISCUSION

Los resultados muestran que el liderazgo femenino constituye un campo multidimensional y de creciente interés científico. La concentración de 509 publicaciones (79,3 %) entre 2022 y 2026 indica una intensificación reciente de la producción, aunque el valor correspondiente a 2026 debe interpretarse como parcial, porque la búsqueda se efectuó en agosto de ese año. La distribución geográfica evidencia una producción internacional desigual: Estados Unidos concentró 182 artículos (28,3 %), mientras que Chile registró solamente 10 (1,6 %). Esta diferencia muestra la limitada representación de contextos latinoamericanos dentro del corpus y aconseja cautela al trasladar sus tendencias a realidades institucionales y culturales distintas. La amplitud geográfica y temática observada coincide con el carácter fragmentado e interdisciplinario señalado por Buss et al.², quienes organizan la investigación sobre liderazgo femenino alrededor de características individuales, atribuciones, comportamientos, percepciones y factores contextuales.

La primera dimensión muestra que la conceptualización del liderazgo femenino fue la categoría más frecuente, identificada en 416 artículos (64,8 %), seguida por los estereotipos y sesgos de género, presentes en 258 (40,2 %); las percepciones y actitudes hacia las mujeres líderes, registradas en 245 (38,2 %); y los atributos y competencias asociados con el liderazgo, identificados

en 226 (35,2 %). La coexistencia de estas categorías indica que el liderazgo femenino no se examina únicamente a partir del desempeño de las mujeres, sino también mediante las representaciones sociales utilizadas para reconocer y evaluar su autoridad. Tremmel y Wahl [3] encontraron que las imágenes de líderes hombres y mujeres continúan diferenciándose mediante características agénticas y comunales, mientras que Feenstra et al. [4] observaron una mayor valoración de cualidades tradicionalmente consideradas femeninas. A su vez, Shen y Joseph [5] sostienen que las diferencias de género en la efectividad del liderazgo suelen ser pequeñas y dependen de los criterios y contextos de evaluación. En este sentido, la presencia simultánea de competencias relacionales y estratégicas en el corpus cuestiona la división rígida entre formas masculinas y femeninas de liderar.

La segunda dimensión evidencia que las trayectorias de liderazgo femenino se estudian mediante la interacción entre obstáculos y mecanismos de apoyo. Los facilitadores y oportunidades aparecieron en 487 artículos (75,9 %), mientras que las barreras estuvieron presentes en 470 (73,2 %). La elevada concurrencia de ambas categorías puede explicarse porque numerosos estudios analizan simultáneamente las condiciones que dificultan el acceso de las mujeres y las medidas que podrían favorecer su desarrollo. Entre los factores abordados se encuentran mentoría, redes profesionales, referentes femeninos, respaldo institucional, oportunidades de promoción, estereotipos, culturas organizacionales masculinizadas, responsabilidades familiares y falta de reconocimiento. Estos resultados son consistentes con Alshdiefat et al. [15], quienes identificaron barreras socioculturales, organizacionales e institucionales en el liderazgo universitario, y con Manongsong y Ghosh [16], quienes destacaron la importancia de una mentoría sensible a las distintas dimensiones de identidad y desigualdad. Las aspiraciones y el desarrollo del liderazgo, presentes en 229 artículos (35,7 %), deben comprenderse dentro de estas condiciones y no únicamente como disposiciones individuales, puesto que las oportunidades, redes y responsabilidades familiares pueden fortalecerlas o restringirlas [17,18].

La clasificación específica por población modifica sustancialmente la interpretación inicialmente atribuida a la formación de futuros profesionales. Solamente 33 artículos (5,1 %) se centraron exclusivamente en estudiantes o personas en formación profesional y otros 12 (1,9 %) incorporaron conjuntamente a estudiantes y mujeres académicas o directivas. En total, 45 publicaciones (7,0 %) abordaron total o parcialmente a estudiantes o futuros profesionales. En contraste, 171 artículos (26,6 %) se concentraron exclusivamente en mujeres académicas o directivas y 12 incluyeron ambas poblaciones, alcanzando 183 publicaciones (28,5 %). Por otra parte, 426 registros (66,4 %) correspondieron a otros enfoques o no proporcionaron información bibliográfica suficiente para identificar inequívocamente la población principal. Estos resultados demuestran que la incorporación de términos como *education*, *university* y *student* en la ecuación de búsqueda amplió la recuperación documental, pero no significa que la totalidad de los artículos examine directamente a estudiantes universitarios. Aun así, los 45 estudios identificados confirman la existencia de una línea orientada a comprender cómo las personas en formación construyen percepciones, estereotipos y aspiraciones relacionados con el liderazgo femenino. Los trabajos de Berkery y Ryan [19] y Yeoward y Nauta [17] respaldan la pertinencia de esta línea al mostrar que las experiencias universitarias y las influencias interpersonales pueden relacionarse con las representaciones y aspiraciones de liderazgo.

El mapeo permite reconocer una brecha entre la investigación dedicada a las trayectorias de mujeres académicas o directivas y aquella centrada en las percepciones de estudiantes de diferentes disciplinas. Esta diferencia fundamenta la necesidad de desarrollar estudios que comparen cómo futuros profesionales de administración, ingeniería, informática, salud, educación y ciencias sociales valoran el liderazgo femenino y qué papel desempeñan los estereotipos, las competencias atribuidas, la presencia de referentes y las experiencias formativas. Sin embargo, estos hallazgos deben interpretarse considerando las limitaciones del estudio. El análisis se restringió a una sola base de datos y a la información contenida en metadatos, títulos, resúmenes y palabras clave. Además, la codificación automatizada con ATLAS.ti 26 permitió organizar un corpus amplio, pero dependió de definiciones operacionales, expresiones de búsqueda y validación contextual por parte de los autores. Por tanto, las frecuencias representan la presencia de contenidos en la información bibliográfica y no la magnitud, calidad o efectividad de los resultados informados en los textos completos. Estudios posteriores podrían ampliar las bases consultadas, examinar los artículos íntegros y evaluar con mayor profundidad las diferencias entre contextos disciplinares y geográficos.

CONCLUSIONES

El mapeo sistemático de 642 artículos indexados en Scopus entre 2020 y agosto de 2026 permitió caracterizar la producción científica reciente sobre liderazgo femenino. Los resultados muestran una intensificación de las publicaciones desde 2022 y una distribución geográfica desigual, con una concentración importante en Estados Unidos y una presencia limitada de Chile y otros contextos latinoamericanos. El análisis permitió organizar la producción en torno a las concepciones y percepciones del liderazgo femenino, las condiciones para su acceso y desarrollo y las poblaciones abordadas en el ámbito educativo y profesional.

Las frecuencias temáticas muestran que la literatura presta especial atención a la conceptualización del liderazgo femenino, los estereotipos y sesgos de género, las percepciones hacia las mujeres líderes y las competencias atribuidas a su desempeño. Asimismo, la elevada presencia simultánea de barreras y facilitadores indica que las trayectorias de liderazgo se examinan como resultado de la interacción entre condiciones personales, familiares, organizacionales y socioculturales. En este contexto, la mentoría, las redes profesionales, los referentes femeninos, el respaldo institucional y las oportunidades de promoción aparecen como temas recurrentes, junto con obstáculos relacionados con estereotipos, culturas organizacionales masculinizadas, responsabilidades familiares y desigualdad en el reconocimiento profesional.

La clasificación por población permitió precisar que 45 artículos (7,0 %) incorporaron total o parcialmente a estudiantes o futuros profesionales, mientras que 183 publicaciones (28,5 %) incluyeron a mujeres académicas o directivas. Esta diferencia confirma que las percepciones estudiantiles constituyen una línea menos desarrollada y justifica nuevas investigaciones que comparen áreas disciplinares y contextos culturales, especialmente en América Latina. Estas conclusiones deben interpretarse considerando que el estudio utilizó exclusivamente Scopus y analizó metadatos, títulos, resúmenes y palabras clave mediante codificación automatizada con ATLAS.ti 26 y validación contextual de ambos autores. Por consiguiente, las frecuencias obtenidas representan la presencia de temas en la información bibliográfica y no permiten establecer la calidad metodológica, los resultados específicos ni la efectividad del liderazgo descrito en los artículos completos.

Referencias

1. Kulkarni AA, Mishra M. Aspects of women's leadership in the organisation: systematic literature review. *South Asian Journal of Human Resources Management*. 2022;9(1):9-32. <https://doi.org/10.1177/23220937211056139>
2. Buss M, Andler S, Tiberius V. Female leadership: an integrative review and research framework. *The Leadership Quarterly*. 2025;36(6):101858. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2024.101858>
3. Tremmel M, Wahl I. Gender stereotypes in leadership: analyzing the content and evaluation of stereotypes about typical, male, and female leaders. *Frontiers in Psychology*. 2023;14:1034258. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1034258>
4. Feenstra S, Stoker JI, Lammers J, Garretsen H. Managerial stereotypes over time: the rise of feminine leadership. *Gender in Management: An International Journal*. 2023;38(6):770-783. <https://doi.org/10.1108/GM-10-2022-0331>
5. Shen W, Joseph DL. Gender and leadership: a criterion-focused review and research agenda. *Human Resource Management Review*. 2021;31(2):100765. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100765>
6. Farhan BY. Women leadership effectiveness: competitive factors and subjective and objective qualities. *Cogent Social Sciences*. 2022;8(1):2140513. <https://doi.org/10.1080/23311886.2022.2140513>
7. Morgenroth T, Kirby TA, Ryan MK, Sudkämper A. The who, when, and why of the glass cliff phenomenon: a meta-analysis of appointments to precarious leadership positions. *Psychological Bulletin*. 2020;146(9):797-829. <https://doi.org/10.1037/bul0000234>
8. Kulich C, Gartzia L, Komaraju M, Aelenei C. Contextualizing the think crisis-think female stereotype in explaining the glass cliff: gendered traits, gender, and type of crisis. *PLOS ONE*. 2021;16(3):e0246576. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246576>
9. Reinwald M, Zaia J, Kunze F. Shine bright like a diamond: when signaling creates glass cliffs for female executives. *Journal of Management*. 2023;49(3):1005-1036. <https://doi.org/10.1177/01492063211067518>
10. Obenauer WG, Sieweke J, Bastardoz N, Arvate PR, Gazdag BA, Hentschel T. Are women strategic leaders more effective during a crisis than men strategic leaders? A causal analysis of the relationship between strategic leader gender and outcomes during the COVID-19 crisis. *The Leadership Quarterly*. 2024;35(6):101812. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2024.101812>
11. Fitzgerald T. Mapping the terrain of leadership: gender and leadership in higher education. *Irish Educational Studies*. 2020;39(2):221-232. <https://doi.org/10.1080/03323315.2020.1729222>
12. Ali R, Rasheed A. Women leaders in Pakistani academia: challenges and opportunities. *Asian Journal of Women's Studies*. 2021;27(2):208-231. <https://doi.org/10.1080/12259276.2021.1924481>
13. Igiebor O. Women, academic leadership and the 'constricting' gender equity policies in Nigerian universities: an integrated feminist approach. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2021;43(4):338-352. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2020.1836569>
14. McCullough L. Barriers and assistance for female leaders in academic STEM in the US. *Education Sciences*. 2020;10(10):264. <https://doi.org/10.3390/educsci10100264>
15. Alshdiefat AS, Lee A, Sharif AA, Rana MQ, Abu Ghunmi NA. Women in leadership of higher education: critical barriers in Jordanian universities. *Cogent Education*. 2024;11(1):2357900. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2357900>
16. Manongsong AM, Ghosh R. Living at the intersections of race and gender in diversified mentoring: experiences of minoritized women leaders in higher education. *Advances in Developing Human Resources*. 2023;25(4):247-278. <https://doi.org/10.1177/15234223231193317>
17. Yeoward JL, Nauta MM. Perceived interpersonal influences and college-major nontraditionality as predictors of women's leadership aspirations. *Journal of Career Development*. 2021;48(6):787-800. <https://doi.org/10.1177/0894845320902268>
18. Tjahjana D, Dwidienawati D, Rohayati T, Kenziro K, Wijaya F, Nathania S, et al. The role of family responsibility, assertiveness, and networking in building female leadership aspirations. *Sustainability*. 2024;16(12):5194. <https://doi.org/10.3390/su16125194>
19. Berkery E, Ryan NF. Think manager-think male or female: exploring the content of gendered stereotypes of the managerial role among undergraduate business students in Ireland over a 10-year period. *Gender in Management: An International Journal*. 2024;39(3):328-344. <https://doi.org/10.1108/GM-03-2023-0099>
20. Fauzi MA, Tan CNL, Muhamad Tamyaz PF, Abd Aziz NA, Wider W. Women leadership in higher education: past, present and future trends. *Asian Education and Development Studies*. 2024;13(2):117-133. <https://doi.org/10.1108/AEDS-11-2023-0168>
21. Gallegos A, Abensur Pinasco C, Luna Victoria Mori FM, Perez Palacios EE, Teodori de la Puente R, Valencia-Arias A. Impact of female leadership on educational quality in higher education: a systematic review of the literature. *Discover Education*. 2026;5:701. <https://doi.org/10.1007/s44217-026-01652-1>

Financiación

No aplica.

Conflictos de interés

Ninguno.

Contribución de autoría

Conceptualización: Paula Bellemans Fagalde, Francisco Kroff Trujillo.

Metodología: Paula Bellemans Fagalde, Francisco Kroff Trujillo.

Investigación: Paula Bellemans Fagalde, Francisco Kroff Trujillo.

Redacción – borrador original: Paula Bellemans Fagalde, Francisco Kroff Trujillo. Redacción – revisión y edición: Paula Bellemans Fagalde, Francisco Kroff Trujillo.