

## EDITORIAL

# Liderazgo femenino en la publicación científica

## Women's leadership in scientific publishing

Alejandra Pando-Caciano<sup>1</sup>, Katia Granados-Guibovich<sup>1</sup>, Peggy Carol Martínez-Esteban<sup>1</sup>, Emiliana Rizo-Patrón Terrero<sup>1</sup>, Zulema Tomas-Gonzales<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Unidad de Desarrollo de Investigación, Tecnologías y Docencia, Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Lima, Perú

<sup>2</sup>Dirección General, Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Lima, Perú

**Citar como:**

Pando-Caciano A, Granados Guibovich KA, Martínez Esteban PC, Rizo-Patrón Terrero E, Tomas Gonzales EZ. Liderazgo femenino en la publicación científica. *Investig Innov Clin Quir Pediatr.* 2025;3(1):3-5. doi:10.59594/iicqp.2025.v3n1.144

**Autor corresponsal:**

Elizabeth Zulema Tomas-Gonzales  
Dirección: Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, Av. Javier Prado Este 3101, Lima 15037, Perú  
Teléfono: (+51) 01 2300600  
Correo electrónico: ztomas@insnsb.gob.pe

**ORCID iDs**

Alejandra Pando-Caciano  
 <https://orcid.org/0000-0002-1032-9884>  
Katia Granados-Guibovich  
 <https://orcid.org/0000-0002-7820-5108>  
Peggy Carol Martínez-Esteban  
 <https://orcid.org/0000-0002-2513-5839>  
Emiliana Rizo-Patrón Terrero  
 <https://orcid.org/0000-0002-2555-3774>  
Zulema Tomas-Gonzales  
 <http://orcid.org/0000-0002-1674-2119>

**Recibido** : 26/05/2025

**Aprobado** : 26/05/2025

**Publicado** : 28/05/2025



Esta es una publicación con licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

Copyright © 2025, Investigación e Innovación Clínica y Quirúrgica Pediátrica.

En la actualidad, la equidad de género en los puestos de liderazgo sigue siendo un desafío en diversos sectores, incluida la ciencia y la salud. Aunque se han logrado avances en el acceso de las mujeres a la educación superior, su representación en los campos de Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas (STEM) continúa siendo limitada. A nivel mundial, menos del 30 % de los graduados en estas disciplinas son mujeres; en países como Perú, la proporción es similar, según datos del Banco Mundial (1). Esta baja participación no solo refleja desigualdades en el acceso, sino también en las oportunidades de desarrollo profesional dentro del ámbito académico y científico.

Diversos estudios indican que las mujeres enfrentan barreras a lo largo de su carrera, como sesgos en los procesos de contratación y promoción, menor acceso a redes de mentoría y apoyo institucional, y una carga desproporcionada en tareas administrativas y docentes, factores que se combinan con brechas persistentes en participación, acceso a recursos, remuneración y beneficios (2,3). Estas condiciones contribuyen a mayores tasas de abandono y una presencia reducida de mujeres en posiciones de liderazgo académico y autorías principales en revistas científicas de alto prestigio, lo que perpetúa la desigualdad a lo largo del tiempo (4-6). Esta situación no solo contribuye a una inequidad de género, sino que también limita la calidad, diversidad y legitimidad del conocimiento científico a nivel global.

En países de ingresos medios como el Perú, esta problemática podría tener consecuencias más profundas para el sector salud, donde la complejidad de los problemas sanitarios requiere diversidad de perspectivas en los roles de liderazgo, y la resolución de los problemas organizacionales y de gestión, de un pensamiento multidimensional y creativo. Estas habilidades, muchas veces subestimadas, son características frecuentes del liderazgo femenino y aportan valor a la toma de decisiones estratégicas en contextos de recursos limitados.

Si bien existe un avance en la participación femenina en el ámbito de la salud, esta representación no se traduce a los roles de liderazgo. Las mujeres siguen siendo minoría en cargos directivos en salud pública, en la academia y en los órganos editoriales de revistas científicas. Aunque representan aproximadamente el 70 % del personal sanitario mundial, solo ocupan el 25 % de los puestos de alta dirección en gestión pública (7).

Estas diferencias persisten a pesar de una creciente evidencia que vincula la diversidad de género con mejoras en el desempeño organizacional. Diversos estudios han demostrado que los equipos con mayor equilibrio de género tienden a tomar decisiones más adaptativas y sensibles al contexto, especialmente en entornos complejos como la gestión de sistemas de salud en países de ingresos medios (8,9). En el ámbito de la investigación, se ha observado que los equipos diversos resuelven problemas de forma más eficaz y promueven una mayor innovación (10).

En el campo editorial, la situación es similar: apenas el 24 % de los miembros de comités editoriales en revistas médicas de alto impacto son mujeres, y solo el 20 % de estos cargos están encabezados por editoras en jefe (11,12). La edición científica tiene un rol determinante en la producción y difusión del conocimiento biomédico. Los comités editoriales deciden las investigaciones a priorizar y los estándares metodológicos a valorar. Su composición, por tanto, influye directamente en líneas de investigación que obtendrán mayor visibilidad en la literatura científica.

A pesar del aumento de mujeres en actividades de investigación en la última década, su representación en posiciones editoriales de alto nivel sigue siendo limitada, especialmente en países de ingresos bajos y medianos, donde las barreras institucionales son más pronunciadas. De acuerdo a un análisis realizado por Liu *et al.* (13) acerca de la composición de los comités editoriales de 1000 revistas científicas internacionales, solo el 14% y 8% de los editores y editores en jefe son mujeres. En Latinoamérica, un análisis de la conformación de los comités editoriales de 113 revistas registradas en la plataforma SCImago Journal and Country Rank (SJR) realizado en el 2020, reveló que las mujeres representaban el 12,9% de los editores en jefe y el 28,9% de los comités editoriales (14). En Perú, un análisis similar realizado con datos de 11 revistas indexadas en Scielo Perú en el 2019, evidenció que solo una revista contaba con una mujer como editora en jefe del consejo editorial. También se documentó que el número de mujeres en comités editoriales integrados por entre 4 y 18 miembros oscilaba entre 25% y 30% (15).

La menor productividad científica y el consiguiente el reducido impacto bibliométrico de las autorías femeninas, podrían estar relacionados con su baja representación en los comités editoriales de las revistas académicas (13). Un estudio publicado por Huang *et al.* (16) en el 2020, documentó que los científicos hombres publican un promedio de 13.2 artículos, mientras que las mujeres publican un promedio de 9.6 artículos, lo que representa una brecha de productividad del 27%. Estos mismos autores evidenciaron que los científicos hombres reciben un 30% más de citas que las mujeres. Del mismo modo, Sebo *et al.* (17), documentaron que la mediana de citaciones de artículos cuyo primer autor es un hombre es 8 puntos mayor que la mediana de citaciones de artículos cuyo primer autor es una mujer (31 vs 23 citaciones). Específicamente en Perú, se ha observado que solo el 37,7% y 26,6% de las publicaciones tienen una mujer como primera y última autora, respectivamente (18).

Un factor adicional que podría estar relacionado con la baja representación de las mujeres en los comités editoriales de las revistas académicas es el acceso a financiamiento para actividades de investigación. Aunque entre 1998 y 2019 se registró un aumento del 11 % en la proporción de mujeres que reciben financiamiento de los Institutos Nacionales de Salud (NIH), la brecha de género persiste: en promedio solo el 27 % del total de subvenciones fueron otorgadas a investigadoras durante ese periodo (19). Esta disparidad es también evidente en áreas como la cirugía, donde, según estudios recientes, las mujeres representan solo alrededor del 20 % de los cirujanos con financiamiento para investigación en Estados Unidos (20,21), lo que refleja una distribución inequitativa de los recursos disponibles y limita el avance profesional de las mujeres en el ámbito de la ciencia.

Incorporar mujeres en cargos editoriales no solo reduce la brecha de representación en la ciencia, sino que también mejora la calidad y amplitud del conocimiento científico que se produce y difunde. Estudios muestran que la diversidad editorial está relacionada con indicadores de calidad de las revistas. Martins *et al.* (22) encontraron una fuerte correlación positiva entre la proporción de mujeres en los comités

editoriales y el factor de impacto de las revistas ( $r = 0,70$ ), así como entre la presencia de editoras en jefe mujeres o de género diverso y una mayor participación de estos grupos en el resto del equipo editorial ( $r = 0,42$ ). Dada *et al.* (23) y Guetter *et al.* (24) confirmaron estos hallazgos. No obstante, también se ha advertido que las revistas con mayor impacto tienden a presentar menos diversidad geográfica, lo que indica que la relación entre prestigio académico y diversidad editorial es compleja y puede variar según el campo disciplinario.

Abordar esta problemática requiere una estrategia integral promoviendo entornos académicos inclusivos que acompañen a las investigadoras desde etapas tempranas, facilitando el acceso a pasantías, becas de posgrado, experiencias editoriales formativas y consolidar redes de mentoría editorial que faciliten trayectorias profesionales a largo plazo. Las revistas, por su parte, deben asumir un compromiso con la equidad, incorporando el monitoreo de indicadores de género y criterios de diversidad en su liderazgo editorial.

La equidad de género en la publicación científica es clave para fortalecer la calidad y legitimidad del conocimiento biomédico. En contextos con mayores desigualdades, como los países de ingresos bajos y medianos, promover la participación de mujeres en espacios editoriales contribuye a construir un ecosistema científico más sólido, diverso y alineado con los desafíos actuales. En ese sentido, la revista Investigación e Innovación Clínica y Quirúrgica Pediátrica representa una experiencia valiosa, cuyo equipo editorial está liderado exclusivamente por mujeres. Este ejemplo demuestra que es posible avanzar hacia una ciencia más equitativa e inclusiva, incluso en contextos donde persisten barreras estructurales, como el peruano.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. World Bank. World Bank Blogs [Internet]. 2019 [citado 27 de mayo de 2025]. There are fewer female than male STEM graduates in 107 of 114 economies. Disponible en: <https://blogs.worldbank.org/en/odata/there-are-fewer-female-male-stem-graduates-107-114-economies>
2. Casad BJ, Franks JE, Garasky CE, Kittleman MM, Roesler AC, Hall DY, et al. Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. *J Neurosci Res.* 2021;99(1):13-23. doi: 10.1002/jnr.24631
3. Ceci SJ, Kahn S, Williams WM. Exploring Gender Bias in Six Key Domains of Academic Science: An Adversarial Collaboration. *Psychol Sci Public Interest J Am Psychol Soc.* 2023;24(1):15-73. doi: 10.1177/15291006231163179
4. Chen YW, Orlas C, Kim T, Chang DC, Kelleher CM. Workforce Attrition Among Male and Female Physicians Working in US Academic Hospitals, 2014-2019. *JAMA Netw Open.* 2023;6(7):e2323872. doi: 10.1001/jamanetworkopen.2023.23872.
5. LaBerge N, Wapman KH, Clauset A, Larremore DB. Gendered hiring and attrition on the path to parity for academic faculty. *eLife.* 2024;13:RP93755. doi: 10.7554/eLife.93755
6. Holman L, Stuart-Fox D, Hauser CE. The gender gap in science: How long until women are equally represented? *PLoS Biol.* 2018;16(4):e2004956. doi: 10.1371/journal.pbio.2004956

7. World Health Organization. Closing the leadership gap: gender equity and leadership in the global health and care workforce [Internet]. 2021 [citado 27 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240025905>
8. Fusco A, Galeone G, Schimperna F, Lombardi R. The impact of Gender diversity on Healthcare System and Leadership: A first SLR for the future research. *MECOSAN*. 2021;(120):7-19. doi: 10.3280/mesa2021-120002
9. Nielsen MW, Alegria S, Börjeson L, Etkowitz H, Falk-Krzesinski HJ, Joshi A, et al. Opinion: Gender diversity leads to better science. *Proc Natl Acad Sci U S A*. 21 de febrero de 2017;114(8):1740-2. doi: 10.1073/pnas.1700616114
10. Gender diversity and its impact on high-tech SMEs' organizational leadership. *Gend Manag*. 2018;33(6):499-523. doi: 10.1108/GM-03-2017-0031
11. Dai N, Li J, Ren L, Bu Z. Gender representation on editorial boards of leading oncology journals. *ESMO Open*. 2022;7(5):100590. doi: 10.1016/j.esmoop.2022.100590
12. Pinho-Gomes AC, Vassallo A, Thompson K, Womersley K, Norton R, Woodward M. Representation of Women Among Editors in Chief of Leading Medical Journals. *JAMA Netw Open*. 2021;4(9):e2123026. doi: 10.1001/jamanetworkopen.2021.23026
13. Liu F, Holme P, Chiesa M, AlShebli B, Rahwan T. Gender inequality and self-publication are common among academic editors. *Nat Hum Behav*. marzo de 2023;7(3):353-64. doi: 10.1038/s41562-022-01498-1
14. Aquino-Canchari CR, Chávez-Bustamante SG, Benites-Ibarra CA, Quijano-Escate R, Arroyo-Hernández H. Participación femenina en los comités editoriales de revistas médicas en Latinoamérica. *Biomédica*. 2022;42(2):355-63. doi: 10.7705/biomedica.6120
15. Arroyo-Hernández H, Huarez B. La brecha de género en los comités editoriales de revistas científicas peruanas. *Rev Gastroenterol Perú*. 2019;39(2):197-8. doi: 10.47892/rgp.2019.392.972
16. Lavelle A. Female is Not First: the Gender Gap in Publishing Means More Needs to be Done. *Pharm Res*. 2023;40(10):2269-70. doi: 10.1007/s11095-023-03591-0
17. Sebo P, Clair C. Gender Inequalities in Citations of Articles Published in High-Impact General Medical Journals: a Cross-Sectional Study. *J Gen Intern Med*. 2023;38(3):661-6. doi: 10.1007/s11606-022-07717-9
18. Sebo P, Schwarz J. The level of the gender gap in academic publishing varies by country and region of affiliation: A cross-sectional study of articles published in general medical journals. *PloS One*. 2023;18(9):e0291837. doi: 10.1371/journal.pone.0291837
19. Chaudhary AMD, Naveed S, Safdar B, Saboor S, Zeshan M, Khosa F. Gender Differences in Research Project Grants and R01 Grants at the National Institutes of Health. *Cureus*. 13(5):e14930. doi: 10.7759/cureus.14930
20. Nguyen M, Gonzalez L, Chaudhry SI, Ahuja N, Pomahac B, Newman A, et al. Gender Disparity in National Institutes of Health Funding Among Surgeon-Scientists From 1995 to 2020. *JAMA Netw Open*. 2023;6(3):e233630. doi: 10.1001/jamanetworkopen.2023.3630
21. Breeding T, Ngatuvai M, Elkbuli A. Letter to the Editor: Trends in NIH grant funding and gender equity across multiple surgical specialties. *Surgery*. 2023;173(2):556-7. doi: 10.1016/j.surg.2022.10.004
22. Martins RS, Umar Z, Amir MA, Jomezai ZH, Ahmed W, Barolia M, et al. Editorial diversity correlates with journal impact factor and author diversity in cardiothoracic surgery. *World J Surg*. febrero de 2025;49(2):429-36. doi: 10.1002/wjs.12359
23. Dada S, van Daalen KR, Barrios-Ruiz A, Wu KT, Desjardins A, Bryce-Alberti M, et al. Challenging the «old boys club» in academia: Gender and geographic representation in editorial boards of journals publishing in environmental sciences and public health. *PLOS Glob Public Health*. 2022;2(6):e0000541. doi: 10.1371/journal.pgph.0000541
24. Guetter CR, Vervoort D, Luc JGY, Ouzounian M. Female and Country Representation on Editorial Boards of Cardiothoracic Surgery Journals. *Semin Thorac Cardiovasc Surg*. 2022;34(4):1233-5. doi: 10.1053/j.semtcvs.2021.08.015