

# Liderazgo de la mujer Latinoamericana en el contexto profesional científico e investigativo: una mirada desde la brecha de género (\*)

---

Vega Osuna, Luis Alfredo  
Universidad Autónoma de Occidente, México  
Investigador Red REOALCEI, México y Colombia  
<https://orcid.org/0000-0003-3844-2245>  
[luis.vega@uadeo.mx](mailto:luis.vega@uadeo.mx)

Alvarado-Peña, Lisandro José (Autor para correspondencia)  
Universidad César Vallejo (UCV), Perú  
Investigador Red REOALCEI, México y Colombia  
<https://orcid.org/0000-0001-5097-811X>  
[lalvaradope1@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lalvaradope1@ucvvirtual.edu.pe)

Vega Esparza, Reina Margarita.  
Universidad Autónoma de Zacatecas, México.  
Investigadora Red REOALCEI, México y Colombia  
<https://orcid.org/0000-0001-5151-5977>  
[reinamargarita@unizacatecas.edu.mx](mailto:reinamargarita@unizacatecas.edu.mx)

Murillo Castro, Ignacia  
Universidad Autónoma de Occidente, México  
<https://orcid.org/0000-0001-7187-7959>  
[muci.imc@gmail.com](mailto:muci.imc@gmail.com)

Muñoz Castorena, Rodolfo Valentín  
Universidad de Guadalajara, México  
Centro Universitario de Ciencias  
Económicas y Administrativas (CUCEA)  
Investigador Red REOALCEI, México y Colombia.  
<https://orcid.org/0000-0002-5357-357X>  
[rodolfov@cucea.udg.mx](mailto:rodolfov@cucea.udg.mx)

Amaya Saucedo, Rosas Amadeo.  
Universidad Nacional de Trujillo, Perú.  
Investigador Red REOALCEI, México y Colombia  
[ramaya@unitru.edu.pe](mailto:ramaya@unitru.edu.pe)  
<https://orcid.org/0000-0002-8638-6834>

---

## Resumen

La igualdad de género está planteada y claramente definida, especialmente en la sociedad del conocimiento; las luchas en pro del logro de todas las metas en este aspecto, se desenvuelven en el marco de una amplia brecha de género y desigual distribución del poder, circunstancias donde las mujeres se han visto claramente en desventaja, enfrentándose con diferentes obstáculos en todos los aspectos de su vida: familia, relaciones de pareja, estudios de carrera y por ende en el trabajo. Ocupar cargos de alta

jerarquía y liderazgo en instituciones relacionadas con la ciencia y la investigación sigue siendo una ardua labor. En este contexto, el estudio se planteó como objetivo: “Resaltar la importancia del liderazgo de la mujer latinoamericana en los ámbitos: social, científico e investigativo; así como valorar los logros y autonomía logrados a través del tiempo”. Se desarrolló este trabajo desde una reflexión descriptiva y analítica, empleando autores y documentos oficiales de organismos internacionales como UNESCO, ONU, ONU Mujeres, CEPAL, CODS, BID, BM y sitios web destacados en la temática; se efectuó una búsqueda por título, identificando las variables a través de palabras y frases clave, en artículos científicos publicados recientemente, en bases de datos y revistas científicas de acceso abierto como Scopus, WOS, SciELO, Redalyc. Del estudio se resalta que las intensas luchas reivindicativas han permitido la consagración de muchos derechos para el gremio femenino, con el respaldo de una gran cantidad de organizaciones, entes e instituciones internacionales que han brindan apoyo irrestricto, se ha avanzado en la disminución de la brecha de género, logrando el posicionamiento y liderazgo de la mujer en el ámbito profesional del contexto científico, encaminadas hacia la paridad entre hombres y mujeres.

**Palabras clave:** Liderazgo de la mujer latinoamericana en la ciencia y la investigación; Brecha de género en ciencia e investigación, Paridad de género en el campo profesional; La mujer en áreas STEM.

---

(\*) Este artículo de investigación forma parte de la producción científica del proyecto de investigación: Liderazgo de la Mujer profesional en América Latina”, adscrito a las líneas 1, 5 y 6 del Instituto de Investigaciones de la Red REOALCEI. [www.reoalcei.com](http://www.reoalcei.com). En esta investigación participaron: el Cuerpo Académico “Desarrollo Organizacional UDOCA3” de la Universidad Autónoma de Occidente (UAdeO), México; el Cuerpo Académico: “Gestión, Evaluación y Procesos de Capacitación de las Políticas Públicas”, México; el “CA - UAZ 206” de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), México; y el Cuerpo Académico: “Estudios Regionales, Sustentabilidad y Calidad de Vida, UDG-CA-746” de la Universidad de Guadalajara, (UDG), México. Esta alianza de redes, inter - Cuerpos Académicos y el Instituto de Investigaciones, representa el trabajo mancomunado y liderazgo del equipo de investigadores que participan en pro de reducir la brecha de género y la participación igualitaria de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad. Esta investigación ha recibido financiamiento del Instituto de Investigaciones de la RED REOALCEI, según código L1, L5 y L6-INTER- 2023.



## Introducción

El panorama actual que vislumbra un mundo altamente globalizado, es muchas veces desalentador al tratarse de algunos temas sensibles e igualmente importantes para algunos sectores de la sociedad, tal como lo es la desigualdad de género existente, con respecto al “liderazgo” que aspiran alcanzar válidamente las mujeres, especialmente en la sociedad del conocimiento. En el marco de una desigual distribución del poder, circunstancia con la cual la mujer claramente en desventaja, se ha venido enfrentando, no solo en el área profesional, pero en todos los contextos de su vida: familia, relaciones de pareja, estudios de carrera y por ende en el trabajo, al querer ocupar cargos de alta jerarquía en instituciones y organizaciones relacionadas con la ciencia y la investigación, entre otras áreas (Borrell *et al.*, 2015).

Los ámbitos de la investigación y la ciencia, son dos sectores en los que al día de hoy persiste una diatriba por parte de quienes pueden calificarse como afectadas, tal es el caso de las profesionales femeninas, científicas e investigadoras de todos los campos del saber y las profesiones; lo que ha traído a lo largo de las épocas, intensas discusiones, reflexiones y posturas radicales y ciertamente válidas, en relación con la incursión de las mujeres, en estos espacios tradicionalmente ocupados por hombres.

En el ámbito académico, la participación de la mujer en puestos de alto estatus y cargos directivos en universidades o instituciones afines, es menor cada vez; asimismo en la medida que disminuye su participación, va aumentando la brecha de género, igualmente sucede en el ámbito científico, en cuanto aumenta el nivel de exigencia, categoría o antigüedad en la carrera científica, la representación de las mujeres va reduciéndose (Bello, 2020).

Al respecto, en el análisis de las entrevistas realizadas por Alice Abreu y un grupo de colegas investigadoras, en su estudio sobre científicas destacadas, se evidenció una infrarrepresentación del género femenino en este sector, por lo que han afirmado que la cantidad de mujeres decrece en lo que asciende el escalafón del trabajo científico, y esto es algo que se repite en las diferentes profesiones y disciplinas, de las distintas instituciones y países, donde son muy pocas las mujeres científicas que se encuentran ocupando altos cargos jerárquicos o de liderazgo, por lo que ven como una preocupación y un desafío trabajar por la transversalidad del enfoque de género e institucionalización de la políticas de equidad (Bonder *et al.*, 2020).

La baja participación de la mujer en terrenos profesionales, y en las altas esferas académicas, de investigación y científicas, se debe al fenómeno de “segregación vertical”, hecho que les impide avanzar hacia puestos de liderazgo, durante su desempeño profesional de la misma forma como lo logran la mayoría de los hombres (López-Bassols *et al.*, 2018). En esto igualmente influye la forma como se distribuyen los recursos económicos, a razón de las bajas asignaciones de presupuestos para ser implementado por el género femenino en este tipo de actividades; presentándose el fenómeno antes mencionado o “la tubería agujereada”, “fugas en las tuberías” o “*The leaky pipeline*” (Borrell, *et al.*, 2015; Segovia-Saiz *et al.*, 2020).

Ciertamente, es injustificable que en pleno siglo XXI, la participación de la mujer en altos cargos directivos o de liderazgo en la ciencia, la investigación, la academia u otros sectores importantes

para el desarrollo social y económico de los países, no pueda ser comparado favorablemente, con la incursión de los hombres con la misma formación profesional.

Las barreras y “techos de cristal” que no tienen que ver con la experiencia, formación o habilidades que posean, es persistente, como por ejemplo la diferencia desfavorable en la remuneración a las mujeres científicas, con respecto a los hombres, este factor de desigualdad, influye notablemente, e impide el ascenso de las mujeres científicas e investigadoras a niveles superiores, impactando negativamente en su carrera profesional, lo que ocasiona una escasa presencia del género femenino para la toma de decisiones en los sistemas de CTI en algunos países (López-Bassols *et al.*, 2018).

Por tales motivos, a lo largo de las épocas se han implementado verdaderas luchas para superar muchos de los obstáculos que se establecieron desde siglos pasados para limitar la acción y decisiones de las mujeres; pero también es cierto que se ha recorrido un largo camino y se está muy conscientes del que aún falta por recorrer, para las presentes y futuras generaciones.

Existen investigaciones y cifras que demuestran la veracidad de este hecho, por ejemplo en UNESCO (2022), indican que la participación de la mujer en los campos de la ciencia, la tecnología e investigación (CTI) en los últimos 20 años, se han producido cambios abruptos en esta materia a nivel de Latinoamérica, el Caribe y a nivel internacional; el gremio ha ido ganando terreno por el desarrollo de producción científica y tecnológica de su propia autoría; las mujeres que se desempeñan como científicas han logrado una gran visibilidad, y mayor presencia en los diferentes contextos, además de un trato justo, lo que les ha permitido desarrollar una visión más clara y un mayor posicionamiento, encaminadas hacia su desarrollo sustentable (UNESCO, 2022).

Asimismo, aunque es innegable que a nivel global algunas mujeres todavía transitan por las fronteras de prácticas identificadas como femeninas, iniciando un proceso que le llaman “destradicionalización del género”, el cual les está permitiendo deshacerse de ciertas creencias, normas y hábitos, Bellón (2017, p.87); observándose el surgimiento de comportamientos condicionados socialmente, pero que cuestionan esas fronteras entre lo propio del hombre y lo propio de la mujer, obligándonos a repensar paradigmas antiguos existentes, más allá de lo femenino o lo masculino, en los diferentes ámbitos, sociales, políticos, religiosos y culturales (Bellón, 2017).

Desde este punto de vista, los méritos conferidos y logros obtenidos por las mujeres a través de las diferentes épocas, en las diversas sociedades y culturas, han sido objeto de estudios, investigaciones y reseñas importantes a nivel mundial; el empoderamiento alcanzado, que caracteriza a muchas mujeres en la actualidad, es reconocido a pesar de las adversidades, limitaciones y “techos de cristal” relacionados con la tradición, la división de roles profesionales y de género y con la forma en que se conciben éstos, como lo es por ejemplo la relación maternidad y trabajo, que persiste en muchos contextos laborales (Segovia-Saiz *et al.*, 2020).

El posicionamiento de la mujer en estos ámbitos, deviene de la perseverancia y el trabajo constante, lo que ha producido avances significativos, que les diferencian del género masculino, en el sentido de haber realizado un trabajo de introspección colectiva entre el género, que les ha permitido reconocer en sí mismas la determinación y potencial competitivo, con el permanente reto de alcanzar la igualdad, sobrepasando las desventajas impuestas por el entorno social, deslastrándose

de la violencia, los estereotipos, injusticias y estigmas del pasado, que a la fecha le colocan límites a sus intenciones de desarrollarse (Vázquez *et al.*, 2016).

En concordancia con lo anterior, existe el respaldo al activismo y movimientos de mujeres en todas las regiones del planeta, por parte de los Estados, desde donde se realiza una labor importante, en el marco de la corresponsabilidad, basados en la elaboración de constructos normativos, legales y de políticas públicas pertinentes en cada país, y los elaborados por Naciones Unidas que abarcan derechos civiles, jurídicos, sociales, económicos, culturales y religiosos de la mujer; de igual forma en la Agenda 2030 se acordó entre otros aspectos, promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas, planteándose la igualdad de género como un reto desafiante (Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL, 2017).

Ahora bien, fomentar la paridad entre hombres y mujeres, no es solo una labor que debe emprenderse desde el sector “femenino”, sino desde ambos sectores, donde los hombres comprometidos con valorar y enaltecer la funciones y roles que desempeñan las mujeres, puedan respaldar y defender las premisas sobre igualdad de género; considerando desde esta perspectiva, la importancia que tiene la participación de la mujer y su contribución en los diferentes ámbitos: científico-investigativo, tecnológico, cultural, social, así como apoyar el creciente liderazgo que están obteniendo, cada vez más en igualdad de condiciones con los hombres, logrando el mismo prestigio que estos y en muchos casos mayor.

El presente documento se basó en una reflexión descriptiva y analítica, con una visión retrospectiva, argumentada con aspectos destacados sobre el liderazgo, paridad de género y participación de la mujer latinoamericana en los diversos sectores de la ciencia y la investigación, desde el enfoque de la brecha de género y la igualdad de género, por diferentes autores y documentos emitidos por organismos internacionales.

La metodología aplicada luego de la selección del tema, se basó en la ubicación de trabajos e investigaciones existentes sobre la temática, a través del método de búsqueda por título de artículos científicos publicados recientemente (últimos 10 años) en revistas científicas de Acceso Abierto, indizadas en bases de datos de factor de impacto Scielo, Redalyc, Scopus y Wos, y *peer review*. De igual manera se realizó la búsqueda en los portales de organizaciones e instituciones internacionales como: CEPAL, UNESCO, ONU, ONU Mujeres, CODS, BID, Banco Mundial; y algunos sitios web que destacan análisis sobre la temática.

Se identificaron las variables del estudio en los trabajos encontrados, ingresando frases y palabras clave como: liderazgo de la mujer, la mujer latinoamericana en la ciencia y la investigación, empoderamiento de la mujer, brecha de género en ciencia e investigación, igualdad o paridad de género en el campo científico, brecha de género, la mujer en áreas STEM. Se leyeron artículos y documentos cuyo contenido contribuye y resalta la importancia de la acción femenina en todos los ámbitos, que describen como han sobrepasado obstáculos a través del tiempo, en el camino para alcanzar objetivos profesionales y de envergadura para la sociedad, y describen como han logrado participaciones exitosas en los diversos campos profesionales, de la ciencia y la investigación.

Se planteó como objetivo: “Resaltar la importancia del liderazgo de la mujer latinoamericana en los ámbitos: social, científico e investigativo; así como valorar los logros y autonomía logrados a

través del tiempo”. En un intento de plantear argumentos sobre la incursión de las mujeres en áreas prioritarias de la ciencia, con mayor énfasis en lo que si se ha logrado, se conformó una visión actualizada de la problemática, por medio de un análisis en paralelo con la “brecha de género” existente, como temática importante en estos tiempos. Al respecto, fue fundamental realizar la siguiente interrogante: ¿Se encuentran las mujeres ejerciendo roles de liderazgo en las diferentes áreas profesionales de la ciencia y la investigación en Latinoamérica, a pesar de la brecha de género existente?

## **Marco teórico**

### **Definiendo “Liderazgo femenino”.**

El liderazgo femenino está determinado por la participación de las mujeres en diversas áreas (sociales, laborales, culturales), ocupando posiciones con responsabilidad en la toma de decisiones, lo que les permite proponer soluciones innovadoras, dirigir el talento humano y los grupos que lo conforman; igualmente, este rol determina su capacidad para implementar estrategias que dejen ver el estilo de “liderazgo” que ejercen, al estar a la cabeza de una organización o una empresa (Anáhuac Mayab, 2022).

La mujer con liderazgo, se caracteriza por la forma de dirección, por la innovación y apertura al cambio, su capacidad de escucha, la empatía, el estilo y la efectividad en la comunicación orientada hacia las personas, el trabajo en equipo, la inteligencia emocional, la capacidad de cooperar, la pro actividad y toma de decisiones inteligentes, la horizontalidad en la dirección; las primeras representantes del género en el siglo XX, en hablar sobre el liderazgo son: Marilyn Loden (años 80), Sally Helgessen (hacia 1993), Helen Fisher (años 2000) (Anáhuac Mayab, 2022).

Tanto el empoderamiento como el liderazgo femeninos, son aspectos que se promueven en la familia y se desarrollan a partir de la incursión de las niñas en la primera infancia en las escuelas, y prosiguen con esta formación en las instituciones educativas, en sus diferentes espacios de formación profesional (González-Peláez, 2020).

### **Rol social y rol profesional de la mujer.**

Analizando el desempeño como ser social de la mujer, es preciso tomar en cuenta los antecedentes de los roles y actividades especialmente femeninos, directamente relacionadas con el hogar y la familia, ya que tienen su origen en los anales de la historia de la humanidad, lo que explica su arraigo en estas áreas, y conduce a entender el porqué de las dificultades que tienen las mujeres al querer ocupar cargos directivos y de liderazgo importantes, sin obtener los resultados esperados, cuando de tomar decisiones se trata (Gutiérrez *et al.*, 2020).

En casi todas las sociedades y culturas priman los roles tradicionales de género, generalmente impuestos por la familia, la cultura y la difusión que le han dado a estos modelos los medios de comunicación, influyendo en el proceder y modo de pensar de las niñas desde una edad temprana, comportamiento que se mantiene ya de mujeres adultas; favoreciendo la internalización y práctica

de estereotipos de género, como el ser amas de casa y ejercer el matrimonio como roles prioritarios en la mujer; instruidos sugestivamente durante la crianza y el desarrollo (infancia – juventud).

El hecho sugestivo no proviene solo de las tradiciones y la familia, sino que incluyen normas devenidas de los gobiernos, las instituciones sociales, la religión entre muchas otras entidades, al imponerse estos esquemas de pensamiento y comportamiento, que se ven como “naturales de la mujer”; se reafirma en muchos contextos el dominio del hombre desde las instituciones, como un modelo androcéntrico “legítimo” (Zuloaga y Moncayo, 2014).

Por tal razón, es significativo tener presente las causas de este conflicto, ya que de muchas maneras restan vitalidad y autovaloración a las mujeres, quienes se han visto invadidas por sentimientos negativos, que inciden en el modo de ver sus situaciones particulares, de aceptar las circunstancias, pero también en la forma idónea de emprender las acciones que las pueden dirigir a un cambio de paradigma. Pero, mientras desde las instituciones se legitime la identidad de rol como un pacto social, lo masculino y lo femenino se seguirán nutriendo por “lógicas de poder”, inherentes a cada una de estas posiciones (Zuloaga y Moncayo, 2014).

En ese particular, se debe tomar en cuenta la otra cara de la moneda que también está presente en el sector femenino, al sopesar los intereses propios de la gran mayoría de mujeres, que no ven ningún inconveniente en “cumplir” con el rol social de esposa y madre, bien sea por las costumbres o las tradiciones presentes en las familias y culturas de la mayoría de los países del planeta; constituyéndose en una aspiración personal importante y ya no en un deber u obligación. De acuerdo con esto, muchas tienen en el rol de ser madres y constituir una familia, como su mayor anhelo, ante la opción de desarrollarse profesionalmente, teniendo en un segundo plano esta última, sin menoscabo de su importancia, siendo esto consecuencia de decisiones propias y particulares, posición en la cual, no se han visto intimidadas por ningún tipo de presión externa.

De ahí, que el ahínco de muchas de estas mujeres por desarrollarse profesionalmente y alcanzar puestos de alto nivel jerárquico en sus profesiones, en la ciencia, la investigación, la academia o el entorno laboral para el cual se formaron, tal como lo hacen la mayoría de los hombres con carreras similares; se les convierte en un dilema, en el momento de elegir entre el rol profesional y el rol como “pilar emocional” fundamental de la familia. Según la opinión de Vázquez *et al.* (2016), al parecer la “vocación natural” de la mujer por ejercer su función procreadora y maternal, puede ser una limitante para su incursión en los diferentes ámbitos laborales, económicos y en consecuencia para su desarrollo competitivo, cuando ya son profesionales y ocupan cargos de relativa importancia. Siendo que tal decisión no es fácil, existe el convencimiento entre el género, que para alcanzar las metas personales, como lo es fundar una familia o mantener su estatus profesional, bienestar mental y emocional, pasa por entender que el llevar a cabo una de esas dos “empresas” con éxito y lograr la satisfacción en varios aspectos, requieren de la dedicación y aportar tiempo de calidad a sus hogares, esposos y a la crianza de sus hijos, y a esto deciden voluntariamente dirigir sus esfuerzos y rumbo de su propia vida.

Aunado a lo antes planteado, en torno al protagonismo o liderazgo que las mujeres ocupan en el ámbito profesional en Latinoamérica, existen creencias que subestiman sus intenciones, al

minimizar sus habilidades y potencial, aduciendo poca capacidad física, opinando sin objetividad sobre la forma cómo enfrentan la sobrecarga laboral, así como por las críticas infundadas sobre inseguridades de tipo personal que algunas pudieran presentar (Flores-Domínguez *et al.*, 2019). Aunque en la actualidad la situación ha cambiado para bien en muchos contextos geográficos, históricamente los roles y actividades sociales o culturales, desempeñados por las mujeres, han sido impuestos y discriminatorios, enmarcados en circunstancias plagadas de injusticias, de acuerdo con normativas provenientes de un excesivo “patriarcado”, lo que determinó la ausencia de derechos “solo por ser mujer” y las exacerbadas disparidades de género (Díaz y Ledesma, 2022; Ordóñez *et al.*, 2022).

Hay que tener presente que con el pasar del tiempo, estos roles se han diversificado y ya no se observan como “obligatorios” o condicionantes del género femenino entre otros factores, debido a la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, en los diferentes estratos sociales o contextos geográficos, regiones y países, como consecuencia de su actuación y desempeño notoriamente positivos. Además de ello, es cada vez más frecuente el intercambio de roles en los hogares y familias modernas o contemporáneas, donde se observan parejas en las cuales, los hombres están en casa a cargo y las mujeres laboran fuera del hogar, en otras actividades ejerciendo sus profesiones; lo que ha sumado mucho a la evolución de la fuerza laboral femenina, marcando diferencias significativas en varios temas, culturales, de gestión, religiosos, políticos, entre otros (Díaz y Ledesma, 2022). Este último es un aspecto que da para mucho, en discusiones sobre la paridad de género, lo que no es un mito, y también es una situación real que se presenta desde hace mucho tiempo en muchas sociedades y países del planeta, desarrollados o no.

Hay que destacar, que a pesar de los intentos de invisibilidad y de restarle crédito a los aportes y labor en la sociedad por parte de las mujeres, Díaz y Ledesma (2022), en el presente el reconocimiento logrado es mayor que en épocas pasadas, tanto por su valía como ser social y pilar fundamental de la estructura y la organización de la familia, cómo por su contribución con el conocimiento, en las altas esferas científicas, políticas, culturales, económicos y otros ámbitos profesionales no menos importantes; donde este gremio se constituye en un 43% de la fuerza laboral global, demostrándose los niveles de liderazgo y poder femenino alcanzado en las empresas y organizaciones de todo tipo (Anáhuac Mayab, 2020). Contar con el poder femenino en las organizaciones, es garantía de participación y democratización, por ser poseedoras de rasgos, habilidades y cualidades que les han permitido superarse y abrirse paso ante los retos en los diferentes campos laborales y profesionales (Pando *et al.*, 2022).

### **Espacios de liderazgo femenino.**

Aunque pueda parecer una utopía, las mujeres en la actual sociedad global, han podido ejercer liderazgos de acuerdo con sus intereses y enfoques; sin embargo, en la intención de incursionar en los diferentes contextos para hacer escuchar sus voces, han sido impactadas por la discriminación por género, lo que les ha impedido avanzar en este propósito; por lo tanto, es importante reconocer que para darle curso a las agendas que impulsan la transformación de la desigualdad de género en el poder, es necesario implementar la inclusión de la mujer, de sus opiniones y aportes, haciéndolas partícipes en los espacios de toma de decisiones (Task Force, s/f).

Por décadas los distintos ámbitos relacionados con la ciencia, han estado representados mayormente por hombres, en todas las áreas y ramas pertinentes; aun así los avances, el desarrollo y la evolución científico-tecnológica, al igual que la innovación, requieren contar con capacidades y puntos de vista que aporten diversidad en el pensamiento y modos de viabilizar soluciones creativas a problemas sustanciales con cierta divergencia; lo que permitiría la participación igualitaria de la mujer en estos sectores.

Uno de los sectores que abarcan las ciencias, con más incursión de mujeres a lo largo de la historia, es el sector salud; al respecto, Centeno-Leguía *et al.* (2018), afirman que existe una feminización en el campo de la medicina, por lo que a raíz de la incorporación de la mujer en estudios profesionales de medicina asistencial (en un 6% aproximadamente), han pasado a ser más de la mitad de los estudiantes en la carrera de medicina a nivel mundial en los últimos 20 años, datos estos, muy importantes (Flores-Domínguez *et al.*, 2019). Asimismo, se han observado cambios equivalentes por ingresos, así como egresos de mujeres, comparativamente con la cantidad de hombres en la carrera profesional de medicina, según cifras de Estados Unidos y el Reino Unido (Centeno-Leguía *et al.*, 2018).

En relación con lo anterior, Giner-Soriano *et al.* (2019), señalan que en el sector salud se cuenta con mayor representación y presencia de mujeres a nivel mundial; pero no así un mayor liderazgo femenino en las altas esferas o cúpulas del entorno científico, ni en puestos de responsabilidad, de igual forma en el ámbito de la investigación se mantiene la brecha de género, al observarse que la representatividad de la mujer en altos cargos no es equitativa (Giner-Soriano *et al.*, 2019). Las dificultades que encuentra la mujer al querer elevar su jerarquía y acceder a cargos que requieran mayor responsabilidad en la toma de decisiones y altos niveles de liderazgo, persisten, siendo mayor la cantidad de ingresos de hombres que de mujeres, para los mismos cargos (Flores-Domínguez, *et al.*, 2018).

Según porcentajes encontrados en Perú, a pesar del notable desempeño en los diferentes campos del conocimiento, asistencial, académico, organizativo y el científico, con una representatividad del 49% para el 2011, esta es menor en puestos de liderazgo, entre 20% y 30% (Centeno-Leguía *et al.*, 2018). Diversos estudios investigativos sobre el tema, en áreas como la cardiología, la dermatología, la pediatría y otras ramas de la medicina, señalan que existe un aumento en la representatividad de la mujer, sin superar la primacía de los hombres (Giner-Soriano *et al.*, 2019). Claramente esos datos no son muy favorables, según las expectativas de la comunidad de mujeres en general, pero no se debe negar que a pesar del contexto de las dificultades reales existentes, el papel que desempeñan las mujeres ha sido significativo para los cambios que se están viendo en esta problemática de la brecha de género.

Según Gutiérrez *et al.* (2020), la participación y contribución de la mujer en la ciencia, como en la práctica médica en sí misma, en la investigación y otras áreas, revela niveles de incursión cada vez más notorios, también se observa un aumento en los porcentajes de participación en altos puestos directivos en la academia y en el sector salud, pues sus aportes son de gran amplitud y trascendencia, (Gutiérrez *et al.*, 2020). De igual forma, indican Gutiérrez *et al.* (2020), que la

participación de la mujer en puestos de liderazgo en instituciones educativas o de otras áreas profesionales ha ido incrementándose, debido a la iniciativa de muchas de prepararse profesionalmente, e integrarse a sectores de la ciencia, la academia y la investigación, en puestos que han sido tradicionalmente ocupados por hombres.

En este mismo contexto, se considera una realidad innegable el hecho que, la región latinoamericana se ha mantenido históricamente por debajo en las estadísticas, en comparación con América del Norte o Europa, de igual forma al comparar con países de otros hemisferios, en relación al posicionamiento en niveles de desarrollo científico e investigativo, Camacho (2017); Gutiérrez, *et al.* (2020); este es un factor que incide directa y negativamente en la efectiva participación de la mujer en las mencionadas áreas del conocimiento y por ende afecta al desarrollo de los países.

En atención a lo anterior, los resultados en estas áreas nos indican que los números tenderán a incrementarse, ya que la intención de los diferentes gremios profesionales femeninos, apuntan a una mayor participación, lo que a su vez elevaría los niveles de ocupación en cargos de liderazgo; así mismo la participación de la mujer en puestos de liderazgo en el sector educativo universitario y en otro tipo de instituciones, es un aspecto que ha ido aumentando en los últimos años (Gutiérrez *et al.*, 2020).

En la actualidad muchas mujeres profesionales, están responsabilizadas en puestos de alto valor y competitividad, inherentes a la labor científica, especialmente en el ámbito sanitario, destacando que a merced de los obstáculos existentes, se mantiene la importancia sobre la defensa de la igualdad de género, algo que caracteriza a este sector, el cual favorece ampliamente el liderazgo femenino como fuerza laboral (Mousa *et al.*, 2022).

### **Presencia de la mujer en ámbitos de la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) en Latinoamérica, algunas cifras.**

El aumento en las cifras sobre la participación de la mujer en áreas de la ciencia, es una cuestión beneficiosa, aunque muchas situaciones como las diferencias salariales y la posición en cargos menos relevantes es persistente en muchos países de la región; especialmente en las áreas de tecnología e ingeniería y matemáticas, donde es más común la presencia de hombres. Entre tanto, las mujeres siguen estando subrepresentadas en STEM, con porcentajes muy bajos, en dos de las áreas con mayores ingresos salariales como son la informática y la ingeniería, por lo que es necesario que se presenten mayores oportunidades de igualdad; según se lee en ONU Mujeres (2021): “para fomentar el desarrollo sostenible, impulsar la innovación, el bienestar social y el crecimiento inclusivo necesitamos más mujeres en STEM”; lo que ayudaría a reducir la brecha en los salarios, impulsar su desarrollo económico y al mismo tiempo proveer de una fuerza laboral con talentos diversos.

Hay que destacar, que la baja participación de las mujeres en el ámbito científico a nivel global, puede deberse a un obstáculo muy importante como es la ausencia de una compatibilidad entre la vida profesional, la vida personal y la vida familiar; aunado a las brechas salariales, ambas

circunstancias le impiden a las mujeres integrarse en la vida laboral con mayor presencia, razón por la cual se ven en la necesidad de elegir lo que les sea más favorable (López-Bassalos *et al.*, 2018). El porcentaje de mujeres que logran derribar las barreras de la desigualdad y posicionarse en estos espacios en igualdad de condiciones con los hombres es muy baja; en América Latina y el Caribe la cantidad de mujeres investigadoras es menor que la de hombres y está representada por menos del 30% de los investigadores en el área científica (UNESCO, 2023).

Las cifras de la tabla n°1, se encuentran en un artículo publicado por el Centro de los Objetivos del Desarrollo Sostenible para América Latina (CODS), con esas cifras se evidencia la incursión que están teniendo las mujeres en el campo de la ciencia en América Latina; los datos corresponden a los 5 países con mayor representación femenina, y no distinguen las áreas en las cuales se encuentran desarrollándose, pero si dejan ver el porcentaje actual de mujeres por país que se encuentran desarrollando alguna actividad en el ámbito científico.

**Tabla N° 1: Participación de mujeres en áreas científicas, en Latinoamérica.**

<b>País</b>	<b>Cantidad (%)</b>	<b>Incursión en actividades relacionado con la actividad científica</b>	<b>Cantidad de (%)</b>
Venezuela	61,4 %	Laborando en el sector sanitario / Personal de salud	70 %
Guatemala	53,2 %	Laborando sector educativo	45 %
Argentina	53,0 %	Estudiantes: Carrera y Maestría	55 %
Colombia	37,4 %	Doctorado	44 %
Bolivia	37,4 %		
Perú	29,9 %		

**Fuente:** Elaboración propia, basados en datos de CODS (2021).

Como se puede observar, en la tabla anterior, el país con mayor porcentaje de mujeres en la ciencia es Venezuela con 61,4 %; le sigue Guatemala con 53,2 %, muy cerca está Argentina con un 53 %; por último, con menores porcentajes de participación están Colombia y Bolivia con 37,4 % cada uno (CODS, 2021).

En cuanto a la baja incursión de las mujeres en las áreas STEM, comentamos que en 2016 el Foro Económico Mundial (WEF) visualizando el futuro del empleo en estas áreas, señalaban que las mujeres acarrearían con las consecuencias del desempleo, debido al avance de actividades con influencia tecnológica, esto debido entre otros factores, a la falta de competencias para desarrollarse laboralmente; lo que hoy día implica, que aunque se creen nuevos empleos para ser ocupados por las mujeres, debería existir un porcentaje similar de mujeres profesionales con una formación cónsona en estas áreas, siendo este uno de los obstáculos a vencer, para alcanzar los objetivos de liderazgo y posicionamiento profesional en STEM (Arredondo *et al.*, 2019).

Según lo describió la UNESCO, en un documento elaborado en el marco de la promoción de la equidad de género en STEM, la participación de mayor número de mujeres y niñas en estudios, cursos o carreras en esta área, garantizaría una reivindicación en la igualdad de derechos, ya que se dispondría de más talento, y se generarían mayores beneficios, equidad y desarrollo en la región (Assorbi, 2023). Es por tal motivo, que se están poniendo en práctica diferentes programas e iniciativas a nivel de los países en Latinoamérica, para reducir la brecha de género en STEM, sin embargo sigue existiendo poca presencia de niñas, jóvenes y mujeres en estas áreas, debido a variadas causas:

“...una menor conciencia por parte de las jóvenes sobre el potencial de los estudios STEM; la presencia en la sociedad de estereotipos de género y sexismo; los factores de interseccionalidad que hacen que las niñas y las mujeres sean discriminadas en mayor medida tanto en las aulas como en sus carreras profesionales; la falta de visibilidad de modelos femeninos que cambien los estereotipos y aumenten el interés por las STEM; la falta de políticas del cuidado con perspectiva de género que soporten el desarrollo profesional y académico de niñas y mujeres; por mencionar las principales” (Assorbi, 2023, p. 7).

La desigualdad de género en las áreas STEM es resistente y notoria; el trabajo y esfuerzos realizados en los últimos años es insuficiente, se dice que hay una mujer por cada cuatro hombres ocupando un puesto para desarrollarse profesionalmente en áreas STEM, estudiando la carrera profesional o en cargos y puestos de importancia, observándose una diferencia muy marcada y una gran amplitud en la brecha (Assorbi, 2023).

El techo de cristal en áreas STEM es mucho más difícil de romper para las mujeres que están en esta área, en comparación con las áreas no STEM, como se ha mencionado antes, debido a que la cantidad de mujeres que comienzan, no es la misma que continúan su avance hasta ocupar puestos de dirección o liderazgo de alta jerarquía (Whiting, 2023). En el Informe Mundial sobre Brecha de Género 2023 del WEF, indican que luego de la pandemia por COVID-19 se ha revertido la paridad de género entre hombres y mujeres a cifras del 2019, antes de la pandemia, a nivel mundial (Whiting, 2023). El Banco Mundial (BM), señala que solo 1/3 de las mujeres que trabaja en empresa de Latinoamérica, tienen profesiones en el área STEM, por lo que la brecha sigue siendo amplia (UNESCO, 2023).

Debido a que la problemática por desigualdad de género y baja cantidad de mujeres formadas en STEM, esta es de interés superior, en América Latina se está buscando incorporar mujeres que puedan motivar y participar en la iniciativa de impulsar la inclusión del género (niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres) para la formación académica y laboral en inteligencia artificial (IA) (Moreno, 2023). Para el avance en estos objetivos existe una desventaja, debido a que la mayoría de las investigaciones que se basan en el desarrollo de estas tecnologías, se hacen en los países del norte global más avanzados (Collet *et al.*, 2022). Esta tarea se torna aún más difícil, cuando se presenta por ejemplo, el desinterés de parte del género femenino en participar en este tipo de actividades, o elegir carreras en esta áreas como preferencia profesional; esto queda

demostrado, al encontrar cifras muy bajas sobre su participación, en la mayoría de los países de la región, como se puede visualizar en la tabla n° 2:

**Tabla N° 2: Participación de mujeres en actividades de Inteligencia Artificial- IA, y áreas STEM en Latinoamérica.**

Inteligencia Artificial/ País	Cantidad (%) Proporción/ Participación	Carreras STEM / País	Cantidad (%)
Argentina	34 %	México	38 %
(*) Primer lugar en proporción de publicaciones de IA con autoría femenina	(*) 15 %		
México	27 %	Argentina	34 %
Brasil	26 %	Brasil	30 %
		Chile	25 %

**Fuente:** Elaboración propia (2023), basado en UNESCO (2023); Moreno (2023).

En la tabla anterior (Tabla N° 2), se demuestra que pocos países de América Latina figuran con una proporción de mujeres desarrollándose, con talentos en actividades de inteligencia artificial (IA): Argentina con 34% de participación, ocupa además el “primer lugar en proporción de publicaciones de IA con autoría femenina”, Moreno (2023); México con un 27 % y Brasil con un 26 %. Estos son los tres únicos países por ALC que se encuentran ubicados entre los primeros 34 a nivel mundial; con menores diferencias de género en torno a la participación de la mujer en publicaciones y actividades con habilidades en IA (Moreno, 2023).

### Liderazgo femenino en el sector público.

En un informe realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), resaltan que el liderazgo femenino en el sector público, ha logrado su propia visibilidad, en situaciones donde esto no existía, priorizando sus intereses; por ejemplo, han contribuido con la eficacia y eficiencia de los servicios públicos, debido a la capacidad de decisiones y a las diferentes perspectivas y particularidades de género, que las hacen más conocedoras de este tipo de problemáticas (Naranjo *et al.*, 2022).

Para Naciones Unidas, es importante tener presente que la igualdad de género en la ciencia es un aspecto a considerar, ya que esto conduciría al desarrollo sostenible, pero a pesar de ello en el ámbito científico las mujeres siguen enfrentando barreras, esto se verifica al observarse en las estadísticas a nivel mundial, que menos del 30% de los investigadores son mujeres (Fundación CYD, 2021).

Al analizar los diferentes aspectos, sobre la baja incursión de la mujer en áreas de la ciencia y por ende en actividades de alto desempeño en investigación, se puede inferir que este fenómeno está directamente relacionado con la falta de inversión y presupuesto por parte de los gobiernos, lo que indica claramente el poco esfuerzo que hacen para lograr el desarrollo de competencias STEM en

el género femenino durante la carrera universitaria; los países a nivel de Latinoamérica, son los que menos invierten, siendo este solo un tercio del presupuesto que invierten los países más desarrollados (Arredondo *et al.*, 2019).

Innumerables trabajos investigativos han demostrado que la cantidad de mujeres en puestos de liderazgo en el sector público en Latinoamérica es aún limitada, tal como lo refieren Naranjo et al. (2022), quienes presentaron un estudio respaldado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), con resultados obtenidos en el período desde diciembre 2021 a marzo 2022, donde muestran porcentajes relacionados con el acceso a puestos de liderazgo permitido a las mujeres en el sector público, y los niveles jerárquicos que ocupan según los 15 países analizados, y son los siguientes: “1. Toma de decisiones jerárquicas, 2. Vinculación política de alto nivel, 3. Capacidad de emitir normativa, 4. Manejo presupuestario, 5. Manejo de recursos humanos” (Naranjo *et al.*, 2022, p.17).

En esta investigación, Naranjo *et al.* (2022) realizaron una homologación de puestos para tener un análisis general, a través de cuatro aspectos básicos para la medición de cada país seleccionado, como sigue: 1. “Participación paritaria”, 2. “Avanzando hacia la paridad”, 3. “Participación baja” y 4. “Participación muy baja”; tal como se observa en la tabla n°3, que se presenta a continuación:

**Tabla N° 3: Liderazgo y paridad de género en la administración pública.  
Estudio en Latinoamérica, período 2021-2022.**

<b>País</b>	<b>1. Participación paritaria (&gt;50%): 55,9%</b>	<b>2. Avanzando hacia la paridad (41% - 50%): 46%</b>	<b>3. Participación baja (30% - 40%): 36,7%</b>	<b>4. Participación muy baja (&lt;30%): 19,8%</b>
Trinidad y Tobago	68,8 %			
Costa Rica	53,5 %			
Panamá		47,9 %		
Colombia		47,1 %		
Paraguay		46,1 %		
República Dominicana		45,0 %		
Argentina			40,7 %	
Perú			37,5 %	
El Salvador			37,2 %	
Uruguay			36,3 %	
Chile			34,9 %	
Ecuador			34,3 %	
México			31,1 %	
Guatemala				24,5 %
Brasil				18,6 %
<b>Promedio 15 países:</b>			<b>41,5 %</b>	

**Fuente:** Elaboración propia (2023), basado en Naranjo *et al.* (2022).

De acuerdo con las cifras reflejadas en la tabla anterior (Tabla N° 3) la mayor participación de mujeres o el 56%, corresponde a dos países, Trinidad y Tobago y Costa Rica que superaron el promedio para este estudio (41,5%), y se ubican en la categoría “participación paritaria” (>50%),

con 55,9 %. Otros cuatro países que superaron el promedio fueron Panamá, Colombia, Paraguay y República Dominicana, los cuales han “avanzado hacia la paridad” con una participación de mujeres del 46%. En la tercera categoría se ubicaron Siete países en los que se observó una baja participación (inferior al promedio de 41,5%, pero que aún superan el 30%), estos países son Argentina, Perú, El Salvador, Uruguay, Chile, Ecuador y México; los cargos de liderazgo ocupados por mujeres en el sector público, representa el 36,7%, encontrándose también por debajo del promedio, con una baja participación en relación con la paridad de género. Para culminar tenemos dos países, Guatemala y Brasil, con una muy baja participación de mujeres en puestos de liderazgo (<30%), que corresponde al 19,8 %, resultado menor al promedio del grupo de países estudiados (Naranjo *et al.*, 2022, p. 17).

El mencionado estudio, según plantean sus autoras, ha permitido ver los aspectos positivos derivados de la participación de la mujer en cargos de alto nivel jerárquico, así como evidencias del impacto producto de su desempeño, en el sector de la administración pública; con muchos beneficios que a la vez conllevan y promueven el aumento en su participación, y como consecuencia se ha producido una disminución en los niveles de corrupción en las diferentes áreas y la elevación del gasto social, en ambiente salud y educación (Naranjo *et al.*, 2022).

La presencia de la mujer en puestos de jerarquía y liderazgo no deben supeditarse a la paridad con los hombres, ni con los “números”, debe también estar relacionada con la disminución o eliminación de la “segregación vertical” y horizontal, una contribución real sería a través de la toma de decisiones, con lo que se generaría un referente en la región (Naranjo *et al.*, 2022). “Es momento de medir el avance en temas de género en función de los resultados, no de la simple adopción de normas, estándares y políticas ya que en la práctica nada cambia” (Naranjo *et al.*, 2022, p.44).

En Latinoamérica, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las mujeres conforman la mayor representación de la fuerza laboral en el sector público (52%), pero menor en el sector privado (40%), ocupando una proporción de cargos directivos del 41% (Naranjo, *et al.*, 2022). En la tabla n° 4, se visualiza la proporción de mujeres en situación paritaria con los hombres, el porcentaje de sobrerrepresentación y de subrepresentación en el sector público en América Latina:

**Tabla N° 4: Porcentaje de paridad de género en el sector público América Latina.**

Paridad (82% de países AL)	Sobrerrepresentación (Mujeres)	Subrepresentación (Mujeres)
64 %	18 %	18%

**Fuente:** Elaboración propia, basado en Naranjo *et al.* (2022).

La brecha de género es una situación que se replica en la mayoría de los países de LATAM; en un 82% de los países a nivel mundial se ha alcanzado la paridad de género. Como se observa en la tabla anterior (Tabla n° 5) en Latinoamérica el porcentaje de paridad de género es de un 64%. Sin

embargo en algunos países existe sobrerrepresentación del género femenino en un 18%; también existe una subrepresentación donde solamente hay una participación de 18 % (Naranjo *et al.*, 2022).

Para finalizar, el futuro de la mujer en roles de liderazgo, los desafíos a enfrentar en cuanto a la igualdad de género, pasa por generar consciencia sobre la importancia que se le da a la diversidad y la inclusión; en torno a esto Emma Fernández (Presidenta de la fundación Asti Talent & Tech) indica: ...”A pesar de que los datos son malos, si estamos generando cambios”...ya que: “El liderazgo que se demanda actualmente en las empresas, tiene valores mucho más femeninos como la empatía, el diálogo, el trabajo en equipo y la cercanía”. Es necesario aprovechar el talento femenino para crear empresas sostenibles (Fundación C y D, 2021).

## Conclusiones

Apartando los inconvenientes, obstáculos, limitaciones impuestas por la tradición histórica; la incursión por parte de la mujer en altos puestos de dirección y liderazgo en organizaciones, empresas e instituciones públicas o privadas, sea en el ámbito científico-investigativo u otro ámbito, se presenta hoy en día con mucha más frecuencia que décadas atrás; objetivamente hablando, esta participación cada vez más predominante, ha sido consecuencia de la firmeza en la toma de decisiones personales de cada mujer, para lograr la formación y el desarrollo profesional que las ha impulsado al logro de las diferentes metas planteadas, y como complemento por aprovechar las oportunidades que se les han presentado.

Más allá de las opiniones o cifras poco favorables de muchos estudios sobre la brecha de género, la desigualdad de género y la ausencia de liderazgo femenino, es perentorio resaltar que aunque existen muchos logros y metas por alcanzar, es igualmente necesario analizar con más objetividad, cómo se han elevado los niveles de empoderamiento de la mujer con el paso del tiempo, siendo preciso destacar la fortaleza y potencial que poseen las mujeres para adaptarse a los cambios que han forado y experimentado en cada época.

Analizado todo desde una visión más optimista, si es posible vislumbrar un panorama más prometedor sobre los nuevos roles y ocupaciones profesionales de la mujer en el presente y con respecto a un futuro cercano, sin dejar de ejercer los roles “tradicionales” o “propios del género femenino”, ya que indiscutiblemente deben complementarse ambas como parte de esencialidad de ser; ninguno de los dos roles debe restar importancia al otro, en esto radica la capacidad y potencial de las mujeres latinas para reinventarse y desenvolverse en ambos contextos, cumpliendo metas profesionales y personales en proporción con sus aspiraciones.

Ante todo, es importante entender que se pueden presentar situaciones que se convierten en retos continuos, y que siempre habrán barreras que derribar. Las barreras que impone la sociedad (incluyendo el androcentrismo y machismo existente en muchos vínculos relacionales y laborales), las que imponen los gobiernos dentro de marcos legislativos y normativos que violan derechos, y los techos de cristal, durante el desarrollo profesional; todo lo cual, influye de manera rotunda en las decisiones que las mujeres deben tomar, y como consecuencia puedan mermar las posibilidades

de desarrollo personal y profesional. Igualmente cuando se les motiva de forma coercitiva, muchas veces ejerciendo presión, para que permanezcan en sus hogares, lo que les lleva consecuentemente a no lograr sus objetivos de autonomía profesional y económica.

Las intensas luchas reivindicativas, han permitido la consagración de muchos derechos, que resultan preponderantes para el gremio femenino, quienes cuentan hoy día con una ingente cantidad de organizaciones no gubernamentales, organizaciones no lucrativas y privadas, entes e instituciones internacionales de carácter global, que brindan respaldo irrestricto, antes y en la actualidad, defendiendo la causa del feminismo (bien concebido) por sobre cualquier circunstancia de injusticia o conculcación de sus derechos.

Debe existir un proceso de concientización por parte de los detractores, sobre la igualdad de condiciones adquiridas por el gremio femenino con respecto al hombre, resaltando las cualidades, características y potencial creativo, que les ha permitido desenvolverse en circunstancias y contextos diversos de forma sobresaliente.

La forma de ver la problemática existente sobre la “brecha de género” y “desigualdad de género” o la igualdad de género que se aspira y se necesita, debe dar un giro, y se deben resaltar los aspectos positivos y beneficios que han surgido a partir del posicionamiento de la mujer en el contexto profesional, social y cultural, en vez de exaltar en exceso los argumentos sobre la brecha existente.

Las limitaciones existentes, tienen que ver con un análisis desde el punto de vista negativo en casi todos los documentos sobre la temática; en este sentido, el análisis debería generar premisas desde una posición más positiva, no dejando de lado que la brecha de género es la piedra angular de la lucha del gremio femenino, por lo que en su mayoría, los diferentes discursos se encuentran enfocados en esta problemática.

En general el enfoque que se dé a la situación actual, debe llevar un planteamiento de mayores posibilidades y de nuevos caminos en el diálogo y la discusión de la temática para futuras investigaciones, con una intención más optimista y motivadora, viendo “el vaso medio lleno” y no “el vaso medio vacío”. Es oportuno realizar investigaciones más profunda en cuanto a las expectativas y preferencias de las mujeres en cuanto a las decisiones de vida y al rumbo que desean para su desarrollo profesional y personal; tomadas estas como causas que permitan medir de forma más objetiva las cifras sobre la brecha de género, la paridad de género entre hombres y mujeres, y el liderazgo en el ámbito profesional.

## **Referencias**

Anáhuac Mayab (2022). Liderazgo femenino: qué es y cuál es su importancia en las empresas. Blog de Posgrado. Posgrado y educación continua.  
<https://merida.anahuac.mx/posgrado/blog/liderazgo-femenino-que-es>

Arredondo, F., Vázquez, J. y Velázquez, L. (2019). STEM y brecha de género en Latinoamérica. *Revista de El Colegio de San Luis*, 9(18), 137-158. <http://dx.doi.org/10.21696/rcsl9182019947>

Assorbi, D. (2023). *Reduciendo la brecha de género en STEM en América Latina: ¿Pasando a la acción?*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO, UNESDOC, Biblioteca digital. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386465>

Bello, A. (2020). Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en américa latina y el caribe. *ONU Mujeres*. Entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Montevideo. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/09/Mujeres%20en%20STEM%20ONU%20Mujeres%20Unesco%20SP32922.pdf>

Bellón, E. (2017). Liderazgos femeninos: tránsitos hacia la ética del cuidado en las relaciones de género. *Debate Feminista*, 54(2017), 84–100. <http://dx.doi.org/10.1016/j.df.2017.03.002>

Bonder, G., Benedetti, A. y Cufre, S. (2020). Género, Ciencia, Tecnología e Innovación: conocimientos estratégicos para el desarrollo humano y sostenible. Cátedra regional UNESCO mujer, ciencia y tecnología en América Latina. <https://www.catunescomujer.org/wp-content/uploads/2016/11/Jornadas-G%C3%A9nero-Ciencia-y-Tecnolog%C3%ADa-FINAL-OK.pdf>

Borrell, C., Vives-Cases, C., Domínguez-Berjón, MF. y Álvarez-Dardet, C. (2015). Las desigualdades de género en la ciencia: Gaceta Sanitaria da un paso adelante. *Gac. Sanit.*, 29(3), 161–163. <http://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.03.005>

Camacho, J. (2017); Identificación y caracterización de las creencias de docentes hombres y mujeres acerca de la relación ciencia – género en la educación científica. *Estudios Pedagógicos*, 43(3), 63-81. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000300004>

Centeno-Leguía, D., Morales-Concha, L., López, C. y Mejía, C. (2018). Mujeres científicas: características y factores asociados a la primera autoría y corresponsalía en revistas peruanas indizadas a SciELO, 2010-2015. *Educ Med.*, 21(1):17-23. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.04.010>

Centro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para América Latina – CODS (2021). *5 cifras sobre las mujeres en el campo de la ciencia*. En el sexto Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, el Centro ODS los invita a conocer algunos de los retos más urgentes. 11/2/2021. <https://cods.uniandes.edu.co/dia-internacional-mujer-nina-ods-cifras/#:~:text=investigaci%C3%B3n%20son%20mujeres,De%20acuerdo%20con%20el%20informe%20Women%20in%20Science%20de%20la,%C3%A1reas%20de%20g%C3%A9nero%20e%20investigaci%C3%B3n>

Collett, C., Neff, G., Gomes, L. (2022). *Los efectos de la IA en la vida laboral de las mujeres*. UNESCO – OCDE - BID.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380871>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL (2017). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios 1. Publicación de las Naciones Unidas.

[https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes\\_de\\_igualdad\\_de\\_genero\\_en\\_america\\_latina\\_y\\_el\\_caribe\\_mapas\\_de\\_ruta\\_para\\_el\\_desarrollo.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf)

Díaz, J. y Ledesma, M. (2022). Rol de la mujer en la historia de las naciones: Mitos y realidades. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 127- 143. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.9>

Flores-Domínguez, C., Meraz, D. y Benardete, D. (2019). La mujer en la medicina del siglo XXI. *Educ Med*. 20(5), 325-328.

<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.03.018>

Fundación C y D (2021). Liderazgo de la mujer en la ciencia: por menos barreras y más representatividad. Debate C y D. 10/06/2021.

<https://www.fundacioncyd.org/liderazgo-de-la-mujer-en-la-ciencia/>

Giner-Soriano, M., López-Pereiro, O., Zabaleta-del-Olmo, E., Pons-Virgués, M., Morros, R. y Gómez-Lumbreras, A. (2019). *Aten Primaria*., 53(1), 12-18.

<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2019.11.002>

González-Peláez, M. (2020). El liderazgo femenino, uno de los grandes retos del siglo XXI. EAE Business School, 5 de febrero de 2020.

<https://www.eae.es/actualidad/noticias/el-liderazgo-femenino-uno-de-los-grandes-retos-del-siglo-xxi>

Gutiérrez, S., Ramírez, M., Valdez, J., Villavicencio, I., Cruz, P., Balderas, J., Téllez, R. y Pantoja, C. (2020). Un vistazo al liderazgo de las mujeres mexicanas en la medicina. *Educ Med*. 21(4):277-280. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.12.003>

López-Bassols, V., Grazi, M., Guillard, Ch. y Salazar, M. (2018). *Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe: resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición*. Resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición. Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Nota técnica N° IDB-TN-1408. Pp. 1 - 52. <http://dx.doi.org/10.18235/0001082>

Moreno, D. (2023). Las mujeres, la IA y la brecha de género en Latinoamérica. *Información y Tic*. Un puente a la inclusión. 08/05/2023. [https://informacionytic.com/es\\_ar/2023/05/08/las-mujeres-la-ia-y-la-brecha-de-genero-en-latinoamerica/](https://informacionytic.com/es_ar/2023/05/08/las-mujeres-la-ia-y-la-brecha-de-genero-en-latinoamerica/)

Mousa, M., Skouteris, H., Boyle, J., Currie, G., Riach, K. y Teede, H. (2022). Factors that influence the implementation of organisational interventions for advancing women in healthcare leadership: A meta-ethnographic study. *E Clinical Medicine*, 51: 101514, Published online XXX.

<https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2022.101514>

Naranjo, S., Chudnovsky, M., Strazza, L., Mosqueira, E. y Castañeda, C. (2022). *Mujeres líderes en el sector público de América Latina y el Caribe. Brechas y oportunidades*. (Monografía del BID; 1051). Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, D.C.

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Mujeres-lideres-en-el-sector-publico-de-America-Latina-y-el-Caribe-brechas-y-oportunidades.pdf>

ONU Mujeres (2021). *Mujeres latinoamericanas en ciencia y tecnología. América Latina y el Caribe*. Martes 9 de febrero de 2021. #MujeresenCiencia. <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2021/02/mujeres-latinoamericanas-en-ciencia>

Ordóñez, M., Useche, M., Rodríguez, R. y Ruiz, P. (2022). Emprendimiento Femenino en el desarrollo local en Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Especial 7), 73- 87.

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.6>

Pando, T., Cangalaya-Sevillano, L., Herrera, Z. y Cabrejos, R. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII (Especial 5), 234-245.

<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38159>

Segovia-Saiz, C., Briones-Vozmediano, E., Pastells-Peiró, R., González-María, E. y Gea-Sánchez, M. (2020). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gac Sanit.*, 34(4), 403–410.

<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.008>

Task Force (S/F). Un llamado a la acción para impulsar el liderazgo de las mujeres y la democracia paritaria en las Américas. *Task Force* Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres. Canadá.

<https://oig.cepal.org/sites/default/files/task-force-llamado-a-la-accion.pdf>

UNESCO (2022). Veinte años de investigación y desarrollo sobre mujer, ciencia y tecnología en América Latina UNESCO – NOTICIAS. 31 de Enero de 2022.

<https://www.unesco.org/es/articulos/veinte-anos-de-investigacion-y-desarrollo-sobre-mujer-ciencia-y-tecnologia-en-america-latina>

UNESCO (2023). Fundación “Ingeniosas” ayuda a descubrir vocaciones en ciencias y tecnología en Chile y América Latina. 10 de Febrero de 2023. <https://www.unesco.org/es/articulos/ninas-mujeres-y-stem-como-la-fundacion-ingeniosas-ayuda-descubrir-vocaciones-en-ciencias-y>

Vázquez, J., Arredondo, F y De la Garza, J. (2016). Brecha de género en los países miembros de la Alianza del Pacífico. *Estudios Gerenciales*, 32, 336–345.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.09.003> REDALYC

Whiting, K. (2023). Paridad de género: esto es lo que están haciendo bien los países más igualitarios. Centre for the New Economy and Society. *World Economic Forum*. 21 de junio 2023 <https://es.weforum.org/agenda/2023/06/paridad-de-genero-esto-es-lo-que-estan-haciendo-bien-los-paises-mas-igualitarios/>

Zuloaga, D. y Moncayo, B. (2014). Perspectivas del liderazgo educativo: mujeres académicas en la administración. *Suma Neg*. 5(11), 86-95. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70023-0](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70023-0)