

ARTICULO DE REVISIÓN

Reconocimiento institucional y productividad científica de las mujeres

Institutional recognition and scientific productivity of women

*Liliana Gil Díaz¹ , Deneb Elí Magaña Medina¹ 

¹Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México

RESUMEN

En los últimos años, el reconocimiento académico y la productividad científica de las mujeres se han convertido en un tema central dentro de análisis de la equidad de género en la ciencia. Diversos estudios señalan que las estructuras académicas tradicionales generan sesgos de género que dificultan la visibilidad y el desarrollo profesional de las investigadoras. En este contexto, resulta relevante comprender cómo el reconocimiento científico influye en el desarrollo profesional y en la capacidad de producir conocimiento científico y logro de las metas organizacionales. El objetivo de esta investigación consiste en exponer la relación que existe entre el reconocimiento institucional y la productividad científica de las mujeres. Es un estudio de enfoque cualitativo, utilizando como metodología la revisión de literatura de diversas fuentes científicas relacionadas con el tema. Se identificaron factores como el acceso a recursos, oportunidades de publicación, liderazgo en proyectos y redes de colaboración, con la finalidad de determinar cuál de estos elementos impacta con mayor precisión en el reconocimiento institucional y la productividad científica de las mujeres. De acuerdo con los resultados obtenidos, las mujeres suelen recibir menos reconocimiento que los hombres, aun cuando presentan niveles comparables de producción científica. Entre los factores analizados los de mayor presencia fueron oportunidades de publicación y el liderazgo en proyectos, las redes de colaboración, la difusión del conocimiento, así como el liderazgo que son relevantes para el desarrollo de las trayectorias científicas. La literatura coincide que esta brecha de género afecta su participación en órganos de decisión, en sus posibilidades de promoción académica y en su integración en comunidades científicas. En consecuencia, se concluye que fomentar una cultura institucional basada en el mérito, la transparencia y la inclusión fortalecerá la productividad científica y la equidad de género en la investigación.

Palabras clave: Reconocimiento, Investigación, Mujeres, Productividad.

ABSTRACT

In recent years, academic recognition and the scientific productivity of women have become central topics in analyses of gender equity in science. Various studies indicate that traditional academic structures generate gender biases that hinder the visibility and professional development of female researchers. In this context, it is relevant to understand how scientific recognition influences professional development, the ability to produce scientific knowledge, and the achievement of organizational goals. The objective of this research is to examine the relationship between institutional recognition and the scientific productivity of women. This is a qualitative study that uses a literature review of various scientific sources related to the topic as its methodology. Factors such as access to resources, publication opportunities, leadership in research projects, and collaborative networks were identified in order to determine which of these elements have the greatest impact on institutional recognition and the scientific productivity of women. According to the findings, women tend to receive less recognition than men, even when they demonstrate comparable levels of scientific productivity. Among the factors analyzed, publication opportunities, leadership in research projects, collaborative networks, knowledge dissemination, and leadership emerged as particularly relevant to the development of scientific careers. The literature consistently indicates that this gender gap affects women's participation in decision-making bodies, their opportunities for academic promotion, and their integration into scientific communities. Consequently, it is concluded that fostering an institutional culture based on merit, transparency, and inclusion can strengthen scientific productivity and promote gender equity in research.

Keywords: Recognition, Research, Women in Science, Productivity.

***Autor correspondiente:** Gil Díaz, L. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México. Correo electrónico: lgil2013@gmail.com

Fecha de envío: 20/03/2026. Revisión 20/07/2026. Aceptación: 30/07/2026.

Proceso de revisión: Evaluación por pares a doble ciego.

Editora responsable: Graciela María Patricia Velázquez de Saldivar . Universidad del Cono Sur de las Américas, UCSA.



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una licencia Creative Commons

INTRODUCCIÓN

La ciencia y la tecnología son elementos esenciales para el desarrollo económico, social y ambiental de los países, pues constituyen la base del conocimiento científico, por lo que su desarrollo merece reconocimiento. No obstante, el desarrollo científico y tecnológico no se presenta bajo condiciones homogéneas para todos los actores. La literatura ha evidenciado que las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales asociadas con el acceso a posiciones de liderazgo, obtención de financiamiento, reconocimiento académico por su productividad y visibilidad de sus contribuciones científicas. Estas desigualdades constituyen obstáculos para la investigación científica, tecnología e innovación, debido a que restringe la participación de un actor fundamental para la generación de conocimiento (UNESCO, 2023a; UNESCO, 2024; Thelwall et al., 2021). En este contexto, resulta indispensable analizar, desde una perspectiva de género, en qué medida ha sido reconocida la participación de las mujeres en el ámbito científico. Asimismo, es importante identificar los factores que han impulsado esta visibilidad, a partir de la revisión de diversas publicaciones científicas en este contexto. En las instituciones de educación superior existen profesionales con habilidades y competencias para generar resultados de éxito (Gil et al., 2022).

En ese sentido, la inserción de las mujeres en el sistema de educación superior es un fenómeno reciente si se considera la trayectoria histórica de las universidades, fue a finales del siglo XVIII que se les permitió ingresar como estudiantes y a mediados del siglo XIX participar como profesoras (Flecha- García & Palermo, 2019). Sin embargo, a pesar de los avances en acceso y permanencia, persiste la desigualdad de género en la matrícula estudiantil y en la planta académica, incidiendo negativamente en la productividad científica de las mujeres, especialmente, en el reconocimiento institucional que reciben por su labor (Colther et al., 2022).

Si bien existen investigaciones orientadas a comprender la participación femenina en la ciencia, aún persisten vacíos relacionados con el reconocimiento institucional como un elemento vinculado con la productividad científica. La mayoría de los estudios se han enfocado en describir las brechas de participación, representación o acceso a cargos académicos, sin profundizar en cómo las valoraciones institucionales y la visibilidad pueden influir en las trayectorias científicas de las mujeres.

El objetivo de la presente investigación es analizar la relación documentada en la literatura entre el reconocimiento institucional y la productividad científica de las mujeres. Para ello, se examinan los factores asociados con la falta de visibilidad y valoración de su trabajo científico. Asimismo, se consideran aspectos como el acceso a recursos, las oportunidades de publicación, el liderazgo en proyectos

y las redes de colaboración, con el propósito de identificar cuál de ellos tiene mayor relevancia en sus trayectorias científicas.

Es importante señalar que, el reconocimiento es el valor agregado por las instituciones de educación superior y las comunidades científicas al trabajo realizado por ellas, constituyendo un factor clave para fortalecer la motivación, el desempeño y el compromiso en la productividad de sus investigaciones. En este sentido, la investigación se diferencia de las investigaciones que se centran únicamente en medir la participación o productividad científica, puesto que en este estudio se integró el reconocimiento institucional, la visibilidad, las oportunidades de publicación, el liderazgo y las redes de colaboración como elementos relacionados con las trayectorias científicas de las mujeres. Esta perspectiva permitió analizar la productividad científica no solamente como resultado de las capacidades individuales, sino como parte de las oportunidades y mecanismos de valoración presentes en las instituciones científicas.

MATERIALES Y MÉTODOS

En la presente investigación, se utilizó un enfoque cualitativo a través de la técnica de análisis documental de literatura, realizando una revisión exhaustiva de artículos científicos relacionados con el reconocimiento institucional y la productividad científica de las mujeres. Los documentos se seleccionaron considerando su pertinencia temática, actualidad y la contribución a las desigualdades dentro del sistema científico, dejando claro que el reconocimiento y la productividad científica no se definen por género, sino por la capacidad y conocimientos demostrados. De este modo, la investigación permitió identificar los factores que tienen mayor impacto en el reconocimiento a la productividad científica de la mujer.

RESULTADOS

Las publicaciones realizadas en el ámbito científico han mostrado que la presencia de las mujeres en el desarrollo de la ciencia, así como la generación de conocimiento han sido aportaciones a mejoramientos de problemas reales del entorno.

Diferencia de género en el reconocimiento institucional

El reconocimiento es la recompensa social en la ciencia, de la cual se derivan otras recompensas extrínsecas como aumentos salariales, ascensos profesionales y fondos de investigación, todo ello suele progresar de acuerdo con el grado de reconocimiento alcanzado (Sá et al., 2020).

Aunque un mayor número de mujeres se incorpora a la ciencia académica, siguen estando subrepresentadas y las percibe como menos exitosas y reconocidas que a los hombres en sus campos (Melnikoff & Valian, 2019; Astegiano et al., 2019). Los estudios también demuestran que administradores, evaluadores y académicos evalúan el trabajo de las colegas mujeres basándose más en

estereotipos que en sus capacidades, donde especialmente son críticos con los temas de investigación en los que las mujeres tienden a especializarse (Rhoton, 2011). Estos estereotipos de género continúan influyendo en la percepción del rol de hombres y mujeres dentro de la academia, incidiendo en las oportunidades de desarrollo y reconocimiento profesional (Gómez & Velázquez, 2024).

Estas diferencias no solamente representan desigualdades individuales entre investigadores e investigadoras, sino que reflejan dinámicas institucionales que influyen en la distribución de oportunidades dentro del sistema científico. El reconocimiento por parte de las instituciones funciona como un recurso simbólico que puede determinar el acceso posterior a financiamiento, liderazgo, redes de colaboración y posiciones estratégicas dentro de los sistemas científicos. Cuando los procesos de género configuran las normas y el discurso organizacional, pueden resultar en un acceso desigual entre hombres y mujeres a los alcances de éxito, puesto que, la concesión de premios es un mecanismo que señala estatus y prestigio dentro de la comunidad científica (Miegroet & Glass, 2020).

De los premios internacionales de investigación más prestigiosos del mundo entre 2001 y 2020 fueron recibidos 3445 veces por 2011 hombres y 262 mujeres; la proporción de mujeres aumentó de un promedio anual del 6 % durante el período 2001-2005 a un promedio anual del 19 % durante el período 2016-2020; 49 de los 141 premios no fueron recibidos por mujeres durante el período 2016-2020 (Meho, 2021).

Rossiter (1993) acuñó el término efecto Mathilda como la contraparte del efecto Matthew de Merton, para referirse a la exclusión de las mujeres o bien la falta de reconocimiento a sus logros científicos al otorgar premios (Lincoln et al., 2012). Merton (1973) argumenta que la ciencia, como institución social, utiliza un elaborado sistema de recompensas para diversos grados de desempeño científico, lo que invariablemente crea estratos de prestigio entre los científicos. Bourdieu (1988; 1989) postula que los académicos ejercen muy poco poder económico y que el mundo científico y académico, más que la sociedad en general se presenta como un sistema simbólico de diferencia, derivado del prestigio y el estatus (Bourdieu, 1988).

Visibilidad y valoración

Fox & Colatrella (2006); Van den Brink & Benschop (2011) consideran que la visibilidad y valoración se refiere a la percepción de otros, que no refleja medidas objetivas de la habilidad o productividad del individuo, pero suelen emerger como pilares en la construcción de la excelencia. Los nuevos desafíos para el empleo y la productividad de las mujeres en la ciencia académica enfrentan sesgos en forma de invisibilidad, por lo que es sabido que las científicas han recibido menos reconocimiento que los hombres y

continúa siendo limitante, ya que las mujeres intentan publicar y, muchas veces, patentar sus investigaciones, pero no reciben el mismo nivel de publicidad para su trabajo (Megan, 2015). Es bien sabido que, la comunicación científica no solo hace visibles los hallazgos de las investigaciones, sino a los propios investigadores, sin embargo por la gran diferencia de género, no es extraño que las investigadoras estén mucho menos involucradas en la comunicación científica y sean menos visibles (Spagert & Wolf, 2025).

Por otra parte, la concesión y recepción de premios tiene consecuencias profesionales potencialmente significativas, ya que existe una retroalimentación positiva entre el reconocimiento, el acceso a recursos y la productividad futura (Miegroet & Glass, 2020). De esta manera la pertenencia a redes científicas permite la acumulación de capital simbólico y social, crucial para obtener visibilidad y reconocimiento de logros, tanto de forma directa como indirecta (Cech & Blair-Loy, 2010; Van den Brink & Benschop, 2011). Las mujeres investigadoras sirven como referentes profesionales, de manera que su visibilidad y reconocimiento influye de manera positiva en las trayectorias y desempeño de otras mujeres, motivándolas a desarrollar investigación y alcanzar logros (González-Pérez et al., 2020)

Productividad científica de las mujeres

La participación de las mujeres en la ciencia ha aumentado a lo largo de la historia, sin embargo, aún la brecha de género en su equidad en la participación necesita reformulación de estrategias y políticas públicas que incentiven las oportunidades en la investigación. Estas diferencias de género en la productividad científica han sido cada vez más reconocidas en los debates sobre políticas científicas, destacando el papel de la interacción entre género, productividad investigadora y reconocimiento académico. En ese sentido, se ha señalado que hombres y mujeres publican un número comparable de artículos por año y alcanzan un impacto profesional similar cuando se considera el total de sus publicaciones (Huang et al., 2020).

Las encuestas de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021) señalan que algunos países de América Latina y el Caribe han alcanzado la paridad, como Argentina, Cuba, Guatemala, Panamá, Paraguay, Trinidad y Tobago y Uruguay (Herrera-Franco et al., 2025). Solo Venezuela ha traspasado el umbral con el 60 % de investigadoras, mientras que otros países como Costa Rica cuentan con el 42.8 %, Ecuador 41.1 %, Honduras 41 %, El Salvador 39.2 %, Bolivia 37.5 %, Colombia 37.3 %, mientras que México se encuentra en el mismo porcentaje con Chile y Perú con menos del 34 % de participación de las mujeres en la ciencia que aún se están acercando a la meta de paridad de investigadoras. Estos datos sugieren que la representación

numérica de las mujeres en el área científica no implica igualdad en términos de reconocimiento, liderazgo o acceso a oportunidades estratégicas. Por ello, resulta indispensable analizar no solamente la presencia femenina en la ciencia, sino también los mecanismos institucionales que determinan la visibilidad y valoración de sus contribuciones.

Por otro lado, aunque existen regiones donde las investigadoras representan un porcentaje significativo en la investigación, como Asia Central con 49.6 %, América Latina y el Caribe 44.5 % y Estados Árabes con 41,1 %, aún persisten diferencias importantes entre regiones en la representación de las mujeres dentro de la fuerza laboral científica (UNESCO, 2024). A nivel mundial, la participación de las mujeres en la investigación científica ha mostrado un crecimiento gradual, al pasar de 28.4 % en 2013 a 33.3 % en 2018 (UNESCO, 2015; UNESCO, 2021). No obstante, este incremento en la participación no necesariamente se traduce en igualdad en términos de reconocimiento, visibilidad, liderazgo y acceso a oportunidades dentro de los sistemas científicos. Por lo que es importante visibilizar y reconocer las contribuciones científicas de las mujeres (UNESCO, 2023b). Estas desigualdades observadas dentro de los sistemas científicos forman parte de una problemática más amplia relacionada con las brechas de género en el ámbito laboral. Las mujeres continúan enfrentando mayores dificultades de acceso al empleo, condiciones desiguales y diferencias en los ingresos laborales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023). Por lo que, esta evidencia permite contextualizar las desigualdades presentes en el ámbito científico, donde las barreras de acceso a oportunidades, posiciones de liderazgo y recursos pueden limitar el desarrollo profesional de las investigadoras.

Evidencia de la brecha de género

En la investigación se ha identificado que la brecha inicia a partir de la niñez, principalmente desde los intereses particulares de cada género (Mancilla et al., 2019). A pesar de la vital importancia de la ciencia y su difusión, a lo largo de la historia, el trabajo científico se ha visto dividido e influenciado por factores sociales y de género. Las mujeres se caracterizan por su compromiso, resiliencia y sentido de responsabilidad, evidenciando su fortaleza para afrontar y superar los desafíos de una sociedad que, en múltiples contextos, mantiene condiciones de desigualdad (Chongo et al., 2025). Aunque la presencia de Marie Curie como la única mujer entre 29 científicos en la Conferencia Solvay de 1927 evidencia la histórica desigualdad de género en la ciencia, la continua subrepresentación de las mujeres en la autoría de publicaciones científicas demuestra que el reto de alcanzar la igualdad de género en la comunidad científica es persistente (Ibourk et al., 2025).

La escasa representación de las mujeres en la fuerza laboral científica está bien documentada, desde la participación a puestos directivos y de liderazgo, en la obtención de subvenciones y premios, en las tasas de publicación y citación (Sa et al., 2020; Walters et al., 2022). Como resultado de la división institucional entre el trabajo de alto y bajo estatus, y en congruencia con los estereotipos sobre el rol femenino, tienden a recibir reconocimiento externo por su servicio y docencia con mayor frecuencia que por sus logros científicos en las sociedades profesionales (Miegroet & Glass, 2020). Las mujeres siguen enfrentando barreras estructurales que se asocian con la igualdad de oportunidades, la segregación ocupacional, el acceso a puestos de toma de decisiones y las condiciones necesarias para desarrollar plenamente sus trayectorias investigativas. En este sentido, el reconocimiento institucional en la ciencia requiere considerar que las dinámicas de valoración, promoción y acceso a recursos forman parte de estructuras organizacionales que favorecen o limitan el desarrollo profesional de aquellas que trabajan en la ciencia (OIT, 2022).

Es importante destacar que, las mujeres deben tener las mismas oportunidades que los hombres para desarrollar y presentar su propio esfuerzo científico que contribuye al desarrollo económico, social y ambiental (Strumskyte et al., 2022; Yildirim, 2022). Pues la transferencia de conocimiento es clave para la innovación, mejora continua y la competitividad de la sociedad (Gil et al. 2025).

Los estudios sobre la brecha de género en este ámbito casi siempre informan que las mujeres están subrepresentadas en las disciplinas científicas, publican menos artículos, reciben menos becas y premios de investigación, están mal pagadas, progresan más lentamente a puestos superiores y de liderazgo, ocupan menos puestos de autoría sénior y menos presencia en revistas prestigiosas, y su trabajo atrae menos citas en relación con sus compañeros masculinos (Huang et al., 2020; Aguinis et al., 2018; Ma et al., 2019; Meho, 2021).

En una revisión sistemática de literatura que abarco el periodo 1996-2020 se encontró que, existen diferencias evidentes entre hombres y mujeres premiadas en la producción científica, los hombres publicaron en promedio 5.2 artículos por año, mientras que las mujeres 4.6, reflejando una brecha del 13%. Sin embargo, las mujeres tuvieron un promedio mayor de coautores por artículo (7.5 frente a 7.0), y una mayor proporción de artículos con más de 30 y 100 coautores. En términos de calidad, ambos publicaron en revistas de alto impacto, y el número de citas por artículo fue similar (112 en hombres y 108 en mujeres). Sin embargo, aún existe una brecha de 30% en movilidad internacional a favor de los hombres, lo que podría incidir en las oportunidades de visibilidad y colaboración científica (Meho, 2021).

Los resultados obtenidos de acuerdo con la revisión y análisis de la información sobre el reconocimiento institucional y la productividad científica de las mujeres, muestran los factores con mayor impacto (Ver Tabla 1).

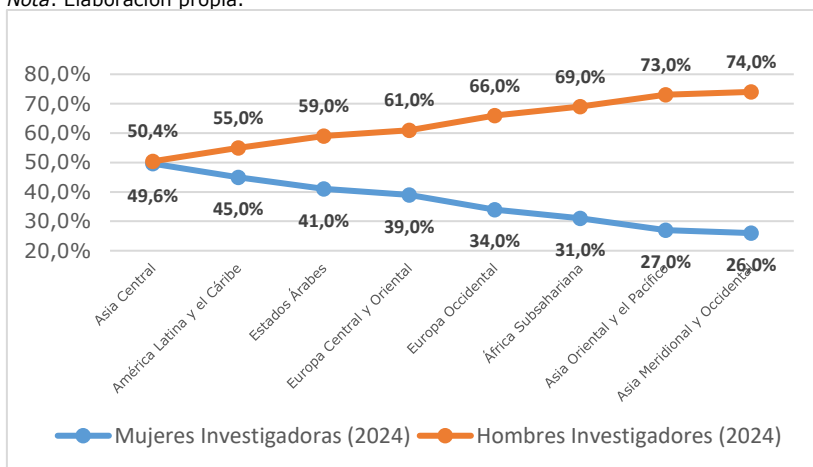
Tabla 1. Factores que impactan en el reconocimiento institucional y la productividad científica de las mujeres.

Factor	Descripción	Impacto	Referencia
Acceso a recursos	Disponibilidad de financiamiento, infraestructura, tiempo y apoyo institucional.	Clave para facilitar la participación en proyectos y publicaciones.	Schmaling & Gallo (2023); Rissler et al. (2020); Andersson et al., 2021); Lee et al. (2023); Forman-Rabinovici (2025); Sá et al. (2023).
Oportunidades de publicación	Posibilidad de publicar en revistas indexadas, acceso a redes editoriales y visibilidad en medios académicos.	Determinante directo de la productividad científica; también influye en la visibilidad institucional.	Day & Gastel (2016); Creswell & Creswell (2018); Huang et al. (2020); Sebo & Schwarz (2023).
Liderazgo en proyectos	Participación como investigadora principal, coordinadora o responsable de líneas de investigación.	Aumenta el prestigio y la proyección institucional; puede estar limitado por sesgos de género.	Hajikazemi et al. (2025); Poveda et al. (2025); Guiwei & Fanghong (2024); Correa et al. (2025)
Redes de colaboración	Integración en redes formales e informales de investigación a nivel nacional e internacional.	Potencia la coautoría, facilita acceso a recursos y mejora el impacto de las publicaciones.	Besselaar & Sandström (2016); Hajibabaei et al. (2023); Bunker et al. (2024); Zhang et al. (2024)

Nota. Elaboración propia.

En la siguiente la gráfica se muestra la participación de las mujeres y los hombres en la productividad científica. (Ver grafica 1).

Nota. Elaboración propia.



Gráfica 1. Participación de las mujeres en la investigación a nivel mundial.

Como se puede observar, la distribución de investigadoras e investigadores a nivel mundial muestra diferencias significativas según la región. De acuerdo con datos recientes, las mujeres a nivel global representan un porcentaje mínimo de investigadores, reflejando una persistente brecha de género (UNESCO, 2023a). En Asia Central se mantiene una relativa paridad, con cifra de 49.6% de participación mujeres. Mientras que en América Latina y el Caribe, la participación de las científicas continúa siendo una de las más altas a nivel mundial, con 45%, en los Estados Árabes, la participación de las mujeres disminuye a 41% respectivamente. Por su parte, en Europa Central y Oriental las mujeres investigadoras alcanzan el 39% de participación, mientras que en Europa Occidental su participación continúa siendo menor, con un 34%. En África Subsahariana, la participación de las mujeres científicas se encuentra en 31%, disminuyendo en regiones como Asia Oriental y el Pacífico, donde alcanza el 27%, y en Asia Meridional y Occidental el 26%. En contraste, la proporción de hombres investigadores crece progresivamente en las mismas regiones, alcanzando cifras superiores al 70% en Asia Oriental, el Pacífico y Asia Meridional y Occidental. Estos resultados confirman que, aunque se han registrado avances en algunas regiones, la brecha de género en la investigación científica persiste a nivel global, evidenciando desigualdades estructurales en la participación de las mujeres en la producción y divulgación de conocimiento.

CONCLUSIONES

La subrepresentación de la mujer en la ciencia se ha vinculado con una menor productividad científica en comparación con los pares varones, representando tasas de éxito más bajas, producción

científica de menor impacto o sesgo de género (Astegiano et al., 2019). El análisis realizado permitió identificar que las oportunidades de publicación constituyen uno de los factores con mayor presencia en la literatura relacionada con el reconocimiento y la productividad científica de las mujeres, debido a su relación con la generación de producción científica, la visibilidad académica y la difusión del conocimiento. Asimismo, el liderazgo en proyectos de investigación, las redes de colaboración y el acceso a recursos aparecen como condiciones relevantes para el desarrollo de las trayectorias científicas.

En ese sentido, el reconocimiento institucional hacia la productividad científica de las mujeres es un factor fundamental que permite motivarlas en su desarrollo profesional y científico, ya que determina el acceso a oportunidades, recursos y, sobre todo, los espacios de visibilidad por los que tanto se ha luchado. Diversos autores han señalado que, a pesar de generar y producir conocimiento científico, las mujeres aún se siguen enfrentando a brechas que limitan su crecimiento y desarrollo en la investigación (Filandri & Pasqua, 2021; Mayer & Rathmann, 2018). Desde de esta perspectiva, aún falta mucho por fortalecer, especialmente en lo relativo a las políticas institucionales basadas en el mérito para avanzar hacia una ciencia más equitativa y potenciar la contribución científica de las mujeres. Tal como lo afirma Herrera- Franco et al. (2025) la reducción de la brecha de género en la ciencia requiere estrategias concretas y políticas que incentiven las oportunidades de las mujeres en la investigación.

Asimismo, en las instituciones de educación superior y áreas de investigación existen investigadoras especialistas con habilidades y conocimientos para crear ciencia y transferir conocimiento científico, cuya labor debe ser visibilizada y reconocida de manera efectiva.

Por otra parte, el análisis realizado permitió identificar que el factor que tiene mayor impacto en el reconocimiento de la productividad científica de las mujeres son las oportunidades de publicación, debido a que constituyen el principal mecanismo de validación, visibilidad y difusión del conocimiento. A ello se agrega, el liderazgo en proyectos de investigación, las redes de colaboración y el acceso a recurso que también influyen en las trayectorias científicas de las mujeres y sobre todo en la búsqueda del posicionamiento dentro del sistema científico. Esta investigación aporta elementos importantes para comprender que la productividad científica de las mujeres no puede analizarse solamente desde la capacidad individual, sino desde las condiciones institucionales que favorecen o limitan su reconocimiento, visibilidad y desarrollo profesional.

Contribución de autores: Las 2 autoras se encargaron de la concepción y el diseño de la investigación, desde la planificación hasta la revisión de la versión final.

Conflicto de interés: Los autores declaran no tener conflicto de interés.

Financiamiento: Este trabajo no recibió financiamiento.

Disponibilidad de datos: Los datos están disponibles a solicitud de la autora correspondiente, Liliana Gil Díaz (ligil2013@gmail.com).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguinis, H., Ji, Y. H., & Joo, H. (2018). Gender productivity gap among star performers in STEM and other scientific fields. *Journal of Applied Psychology*, 103(12), 1283–1306.
<https://doi.org/10.1037/apl0000331>
- Andersson, E.R., Hagberg, C. E., & Hägg, S. (2021). Gender Bias Impacts Top-Merited Candidates. *Front. Res. Metr. Anal*, 6, 1-11.
<https://doi.org/10.3389/frma.2021.594424>
- Astegiano J, Sebastián-González, E., Castanho, C. (2019). Unravelling the gender productivity gap in science: a metaanalytical review. *R. Soc. open sci.* 6, 1-12. <http://doi.org/10.1098/rsos.181566>
- Bourdieu, P. (1988). *Homo Academicus*. Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (1989). *La noblesse d'État: Grandes écoles et esprit de corps*. Les Éditions de Minuit.
- Bunker, K., King, M.M. & Cingolani, I. (2024). Structure, status, and span: gender differences in co-authorship networks across 16 region-subject pairs (2009–2013). *Scientometrics* 129, 147–179.
<https://doi.org/10.1007/s11192-023-04885-1>
- Cech, E.A., & Blair-Loy, M. (2010). Perceiving Glass Ceilings? Meritocratic vs. Structural Explanations of Gender Inequality among Women in Science and Technology. *Social Problems*, 57 (3), 371-397.
<https://doi.org/10.1525/sp.2010.57.3.371>
- Chongo, D., Nodarse, M., & Rodríguez, R. (2025). Contribución de la mujer académica a la internacionalización de la educación superior. *Universidad y Sociedad* 18(1). 1-6.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/5695>
- Colther, C. M., Rojas-Mora, J. C., & Wong, S. (2022). Participación de las mujeres en las universidades y su impacto en la productividad científica: análisis del caso de Chile. *Formación universitaria*, 15 (3), 23-32. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000300023>
- Correa, A., Glas, M. G., & Opara, J. (2025) Females in higher education and leadership: insights from a multi-method approach. *Front. Educ.* 9,1-18. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1485395>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th Ed.). SAGE.
- Day, R. A., & Gastel, B. (2016). *How to write and publish a scientific paper* (8th ed.). Cambridge University Press.

- Filandri, M., & Pasqua, S. (2021). 'Being good isn't good enough': gender discrimination in Italian academia. *Studies in Higher Education*, 46(8), 1533-1551.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1693990>
- Flecha-García, C., & Palermo, A. I. (2019). Women at university. Strategies and achievements of a secular presence in Latin America and Spain. *Culture & Amp; History Digital Journal*, 8(1).
<https://doi.org/10.3989/chdj.2019.002>
- Forman-Rabinovici, A. (2025). Gender Disparities in Grant Submissions and Allocations: Examining Patterns Across STEM and Non-STEM Fields. *Social Sciences*, 14(8), 1-15.
<https://doi.org/10.3390/socsci14080457>
- Fox, M.F., & Colatrella, C. (2006). Participation, Performance, and Advancement of Women in Academic Science and Engineering: What is the Issue and Why. *Journal of Technology Transfer*, 31, 377-286.
<https://doi.org/10.1007/s10961-006-7209-x>
- Gil, L., Magaña, D. E., & Mapén, F. de J. (2025). Las habilidades directivas y su efectividad en la transferencia de conocimiento en las organizaciones. *Revista De La Universidad Del Zulia*, 16(45), 147-163. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14602693>
- Gil, L., Martínez, G. & Rodríguez, C.A. (2022). Estilos de comunicación: Una revisión teórica hacia las habilidades directivas en las organizaciones. (2022). *Revista Científica De La UCSA*, 9(3), 85-96. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.03.85>
- Gómez, E., & Graciela Velázquez, G. (2024). Percepción de estudiantes y docentes de la Universidad del Cono Sur de las Américas (UCSA), sobre los estereotipos de género. *Revista Científica De La UCSA*, 11(3), 137-160.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.03.137>
- González-Pérez, S., Mateos de Cabo, R., & Sáinz, M. (2020) Girls in STEM: Is It a Female Role-Model Thing?. *Front. Psychol*, (11), 1-21. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02204>
- Guiwei D, Xu R, Fanghong L. (2024). Adopting active or passive leadership in project-based organizations? The role of inclusive leadership in remote work environment. *International Journal of Project Management*, 42, (6).
<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2024.102623>
- Hajibabaei, A., Schiffauerova, A. & Ebadi, A. (2023). Women and key positions in scientific collaboration networks: analyzing central scientists' profiles in the artificial intelligence ecosystem through a gender lens. *Scientometrics* 128, 1219-1240.
<https://doi.org/10.1007/s11192-022-04601-5>
- Hajikazemi, S., Locatelli, G., Rimondi, I., & Saad, J. (2025). Gender Equality Interventions in Project-Based Organizations: What Works, What Doesn't, and Why. *Project Management Journal*, 0(0).
<https://doi.org/10.1177/87569728251335301>
- Herrera-Franco, G., Peña-Villacreses, G. & Bravo-Montero, L. (2025). Women's participation in the research development of a country.

- International Journal of Educational Research Open*, 8, 1-17.
<https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2024.100413>.
<https://www.unesco.org/en/articles/unesco-challenges-actors-everywhere-close-gender-gap-science>
- Huang, J., Gates, A. J., Sinatra, R., & Barabási, A.-L. (2020). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(9), 4609–4616. <https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>
- Ibourk, A., Imane, E., & Elouaourti, Z. (2025). African Women Scientists: A Dynamic Bibliometric Analysis of Their Contributions in Top-Ranked Journals. *Science & Technology Libraries*, 44(2), 167–193. <https://doi.org/10.1080/0194262X.2024.2445849>
- Lincoln, A. E., Pincus, S., Koster, J. B., & Leboy, P. S. (2012). The Matilda Effect in science: Awards and prizes in the US, 1990s and 2000s. *Social Studies of Science*, 42(2), 307–320. <http://www.jstor.org/stable/23210211>
- Ma, Y., Oliveira, D. F. M., Woodruff, T. K., & Uzzi, B. (2019). Women who win prizes get less money and prestige. *Nature*, 565(7739), 287–288. <https://doi.org/10.1038/d41586-019-00091-3>
- Mancilla, C., Barros, D. & Mora, D. (2019). Identificación de brechas y perfil del género femenino en relación a su interacción con las tecnologías de la información. (2019). *Revista Científica De La UCSA*, 6(3), 63-73. <https://revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/17>
- Mayer, S. J., y Rathmann, J. M. K. (2018). How does research productivity relate to gender? Analyzing gender differences for multiple publication dimensions. *Scientometrics*, 117(3), 1663–1693. <https://doi.org/10.1007/s11192-018-2933-1>
- Megan, H. (2015). Women's Success in Academic Science: Challenges to Breaking Through the Ivory Ceiling. *Sociology Compass*, 9(8), 668–680. <https://doi.org/10.1111/soc4.12291>
- Meho, L. I. (2021). The gender gap in highly prestigious international research awards, 2001–2020. *Quantitative Science Studies*, 2(3), 976–989. https://doi.org/10.1162/qss_a_00148
- Melnikoff, D., & Valian, V. (2019). Gender disparities in awards to neuroscience researchers. *Archives of Scientific Psychology*, 7(1), 4–11. <https://doi.org/10.1037/arc0000069>
- Merton, R. K. (1973). *The sociology of science: Theoretical and empirical investigations*. Chicago: University of Chicago Press.
- Miegroet, H., & Glass, C. (2020). Recognition through awards: a source of gender inequality in science?. *International Journal of Gender, Science and Technology* 12(2), 289-315. <https://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/597>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2023a). *Women in Science*. <https://uis.unesco.org/en/topic/women-science>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *Informe Mundial sobre la Ciencia de la UNESCO: Hacia 2030*. <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002354/235406e.pdf> <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002354/235407e.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (UNESCO). (2021). *Science Report: The Race Against Time for Smarter Development*. <https://www.unesco.org/reports/science/2021/en>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (UNESCO). (2024). *Changing the Equation: Securing STEM Futures for Women*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391384>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2023b). *UNESCO in Action for Gender Equality 2022-2023*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. UNESCO. (2024). <https://www.unesco.org/en/articles/unesco-action-gender-equality-2022-2023>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (UNESCO). (2024). *UNESCO challenges actors everywhere to close the gender gap in science*
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *New data shine light on gender gaps in the labour market*. International Labour Organization. [Fuente oficial de la OIT](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_844559/lang--en/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *The gender gap in employment: What's holding women back?*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_844559/lang--en/index.htm
- Rhoton, L. (2011). Distancing as a Gendered Barrier: Understanding Women Scientists' Gender Practices. *Gender & Society* 25(6), 696–716. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000297700700002>
- Rissler, L. J., Hale, K. L., & Joffe, N. R. (2020). Caruso NM. Diferencias de género en la solicitud de subvenciones en los campos de ciencia e ingeniería de la NSF. *Biociencia*, 70(9): 814–20. <https://doi.org/10.1093/biosci/biaa072>
- Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science*, 23(2), 325–341. <http://www.jstor.org/stable/285482>
- Sá, C., Cowley, S., Martínez, M., Kachynska, N., & Sabzalieva, E. (2020) Gender gaps in research productivity and recognition among elite scientists in the U.S., Canada, and South Africa. *Plos one*, 15(10), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0240903>
- Sá, C., Cowley, S., Shahrin, B., Stevenson, C., & Su A (2023) Disciplinary gender balance, research productivity, and recognition of men and women in academia. *PLoS ONE* 18(12), 1–12. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0293080>

- Schmaling, K. B., & Gallo, S. A. (2023). Gender differences in peer reviewed grant applications, awards, and amounts: a systematic review and meta-analysis. *Research integrity and peer review*, 8(1), 2. <https://doi.org/10.1186/s41073-023-00127-3>
- Sebo, P., & Schwarz, J. (2023). 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*, 18(9), e0291837. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0291837>
- Spagert, L., & Wolf, E. (2025). *Doing Visibility: Understanding Gender and Discipline Differences in Science Communication on Social Media and in the Press*. *Social Sciences*, 14(3), 138. <https://doi.org/10.3390/socsci14030138>
- Van den Besselaar, P., & Sandström, U. (2016). Gender differences in research performance and its impact on careers: a longitudinal case study. *Scientometrics*, 106, 143–162. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1775-3>
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2011). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507-524. <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- Yildirim, T. M. (2022). Rethinking Women's Interests: An Inductive and Intersectional Approach to Defining Women's Policy Priorities. *British Journal of Political Science*, 52(3), 1240–1257. <https://doi.org/10.1017/S0007123421000235>
- Zhang, X., Chen, S., Zheng, W. (2024) Gender differences, academic patenting, and tenure-track reform in China: Evidence from life sciences at elite universities. *PLoS ONE* 19(7), 1-22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307165>