

EDITORIAL

DOI: <https://doi.org/10.20453/reh.v35i3.7082>



Maria Eugenia Guerrero Acevedo

Coordinadora del Grupo de investigación OMEQ y docente principal de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

En línea: 30-09-2025



Artículo de acceso abierto
© La autora

El rol de la mujer dentista peruana en la ciencia

The role of Peruvian female dentists in science

O papel da dentista peruana na ciência

 **Maria Eugenia Guerrero Acevedo**^{1,2}

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Odontología. Lima, Perú.

² Grupo de investigación Odontología Médico Quirúrgico (OMEQ). Lima, Perú.

La odontología, como otras profesiones de la salud, ha sido históricamente dominada por hombres; sin embargo, en las últimas décadas, esta tendencia ha cambiado a nivel global, con un creciente número de mujeres que se gradúan y ejercen esta profesión (1, 2). A pesar de este incremento representativo en la fuerza laboral, la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo y en la investigación científica sigue siendo desproporcionadamente baja. A este fenómeno se le denomina «techo de cristal», el cual hace referencia a las barreras invisibles que enfrentan las mujeres y que limitan su progreso profesional en investigación y liderazgo.

PANORAMA DE LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA EN ODONTOLOGÍA PERUANA Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

En 2022, un estudio bibliométrico sobre la producción científica nacional en odontología durante 2011-2020 reveló que la investigación ha sido principalmente realizada por varones, en quienes se observó un aumento notable y constante en la elaboración de publicaciones científicas, con picos máximos en 2019 y 2020; no obstante, esto no se evidenció en el sexo femenino. Se reportó que los dos autores varones más productivos registraron 38 y 31 manuscritos, mientras que las dos autoras más productivas tuvieron 23 y 15 manuscritos en el mismo período (3). Esta disparidad en la producción científica es preocupante, especialmente considerando que el contexto peruano presenta brechas significativas en la investigación, así como dificultades en el acceso a fondos, laboratorios equipados y oportunidades de pasantías.

En 2015, se produjo un avance significativo para la producción científica nacional con la implementación de la Ley n.º 30220, Ley Universitaria, la cual promovió la investigación y estableció el requerimiento de contar con docentes principales con formación doctoral y producción científica regular, creando así la figura del docente investigador y la bonificación especial que

Citar como:

Guerrero MA. El rol de la mujer dentista peruana en la ciencia. 2025; 35(3): 187-189. DOI: 10.20453/reh.v35i3.7082

este recibe; asimismo, la normativa introdujo estándares e indicadores de productividad en investigación, que fueron tomados en cuenta en el licenciamiento universitario a cargo de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu). No obstante, en 2022, se promulgó la Ley n.° 31520, que desmantela la Ley Universitaria, lo que podría significar un retroceso en el objetivo de contar con más universidades dedicadas a la investigación. En ese sentido, es importante restituir el licenciamiento universitario, así como mantener y fortalecer políticas de ciencia, tecnología e innovación que contribuyan directamente a crear las condiciones necesarias para el desarrollo de la investigación en el Perú.

LIDERAZGO Y BARRERAS PARA EL AVANCE PROFESIONAL DE LAS MUJERES CIENTÍFICAS

A nivel global, la subrepresentación de las mujeres no se limita solo a la producción científica, sino también a posiciones de liderazgo académico y administrativo (4, 5). En Perú, más del 70 % de los presidentes y vicepresidentes de asociaciones profesionales han sido varones; sin embargo, esto parece estar cambiando positivamente. Para el período 2024-2026, la Dra. Marisol Castilla Camacho fue elegida presidenta de la Sociedad Peruana de Prótesis, convirtiéndose así en la primera mujer en ocupar este cargo desde la fundación de la institución en 1946.

Las mujeres se encuentran infrarrepresentadas como oradoras en conferencias científicas, observándose que, cuanto menor es la brecha de género en los comités organizadores, más mujeres podrán ser invitadas como conferencistas. Por otro lado, cada vez menos mujeres dentistas son consideradas líderes de opinión en el campo, debido a lo que se ha llamado el «efecto de tubería con fugas». Las científicas y académicas tienden a progresar más lentamente o con menor frecuencia en la disciplina en comparación con los hombres. Esto también puede explicar la mayor proporción de mujeres conferencistas en sesiones orales cortas (6).

En este escenario, es fundamental promover la igualdad de género en comités y eventos científicos, para lo cual se deben implementar acciones en las instituciones académicas para alentar a las mujeres dentistas a ejercer y alcanzar roles de liderazgo. Aumentar la equidad de género entre los líderes dentales es crucial para poder alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) adoptados por el Perú y 192 países del mundo, en particular el ODS 3 (salud y bienestar) y el ODS 5 (equidad de género) (7). De no lograrse, se podría perder un valioso capital intelectual en odontología.

Para reducir las brechas de género e incentivar una mayor participación de las mujeres peruanas en la ciencia y el liderazgo en odontología, se deben implementar estrategias proactivas. Algunas recomendaciones clave incluyen:

Fomentar recursos humanos altamente capacitados: Es necesario formar nuevas investigadoras y tener un reclutamiento del más alto nivel, ya que si no se cuenta con recursos humanos es poco lo que se puede avanzar. En los últimos años se han consolidado grupos de investigación integrados por mujeres con formación local, así como por aquellas que han realizado estudios de doctorado en el exterior. Si bien existe poca información publicada sobre si es más ventajoso el retorno al país tan pronto como se termine la formación doctoral o tras un período de permanencia en el extranjero antes de ser repatriadas, es importante promover la participación en redes de colaboración internacionales, que es esencial para acceder no solo a otras fuentes financieras, sino principalmente a culturas científicas consolidadas.

Por otro lado, la falta de plazas para docentes universitarios en un sistema educativo perjudicado por posiciones políticas en universidades públicas, así como la inestabilidad de los contratos en entidades privadas, impactan en la continuidad de la transferencia de conocimientos. En este contexto, las investigadoras ya consolidadas en el país deben aguardar la apertura de fondos de financiación que les faciliten la creación de sus propios grupos de investigación y esto puede tomar varios años debido a la rigidez del sistema. Además, hay procesos burocráticos lentos que muchas veces frenan las capacidades creativas e intelectuales. Una solución podría ser simplificar los procesos administrativos para la importación de equipos, materiales e insumos para la investigación.

Asegurar la equidad salarial y de oportunidades: Las instituciones deben garantizar salarios justos y transparentes, y auditar sus prácticas de promoción docente para eliminar las disparidades basadas en el género.

Creación de programas de mentoría y modelos a seguir: La elección de más mujeres en roles de liderazgo crearía modelos a seguir para las generaciones más jóvenes, animándolas a seguir trayectorias similares en la academia y la investigación. Adicionalmente, los programas de mentoría pueden mejorar la productividad en investigación y el desarrollo profesional.

Apoyo institucional y políticas de apoyo a la familia: Las instituciones deben comprometerse con la diversidad, la equidad y la inclusión mediante el apoyo financiero, así como con la implementación de políticas sostenibles y el cumplimiento de los estándares de acreditación. Desarrollar políticas amigables con la familia, como creación de guarderías dentro del campus universitario, permisos de maternidad pagados y flexibilidad en los plazos de promoción docente, resulta importante para apoyar a las madres en su carrera. Asimismo, la optimización de los comités de ética debe de ser prioridad en las instituciones ya que muchas veces se limita y retrasa la generación de conocimiento científico.

Finalmente, es imperativo que las instituciones académicas evalúen sus prácticas y políticas para determinar si se están logrando los resultados deseados. Solo entonces la futura fuerza laboral odontológica estará óptimamente preparada para brindar la mejor atención posible a todos los pacientes y para incrementar la participación de mujeres en posiciones de liderazgo que puedan moldear el futuro de la odontología en el Perú.

REFERENCIAS

1. Surdu S, Mertz E, Langelier M, Moore J. Dental work-force trends: a national study of gender diversity and practice patterns. *Med Care Res Rev* [Internet]. 2021; 78(suppl 1): 30S-39S. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1077558720952667>
2. Kfoury MG, Moysés ST, Gabardo MC, Nascimento AC, da Rosa SV, Moysés SJ. The feminization of dentistry and the perceptions of public service users about gender issues in oral health. *Ciênc Saúde Coletiva* [Internet]. 2019; 24(11): 4285-4296. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.00832018>
3. Mayta-Tovalino F, Pacheco-Mendoza J, Alvitez-Temoche D, Mendoza R, Mauricio F, Barja-Ore J, et al. Scholarly output in Peruvian national dentistry according to gender disparity: a 10-year bibliometric study. *BioMed Res Int* [Internet]. 2022; 2022(1): 7854479. Disponible en: <https://doi.org/10.1155/2022/7854479>
4. Bompolaki D, Pokala SV, Koka S. Gender diversity and senior leadership in academic dentistry: female representation at the dean position in the United States. *J Dent Educ* [Internet]. 2022; 86(4): 401-405. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/jdd.12816>
5. Bennie KR, Koka S. Leadership diversity in science: women editors of dental journals are underrepresented compared to women editors of medical journals. *J Dent* [Internet]. 2021; 115: 103853. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jdent.2021.103853>
6. Hernández-Ruiz RE, Rosel-Gallardo EM, Cifuentes-Jiménez C, González-López S, Bolaños-Carmona MV. Gender and leadership positions in Spanish dentistry. *Inquiry* [Internet]. 2022; 59: 469580221109970. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/00469580221109970>
7. United Nations General Assembly. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Resolution A/RES/70/1 [Internet]. New York: UN; 2015. Disponible en: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf