

<https://doi.org/10.23913/ride.v16i31.2791>

Artículos científicos

Crónicas del desinterés anunciado: una encuesta sobre género, pandemia, acoso y desigualdad en tres centros públicos de investigación en México

Chronicles of the announced disinterest: a survey on gender, pandemic, harassment and inequality in three public research centers in Mexico

Crônicas do Desinteresse Previsto: Uma Pesquisa sobre Gênero, Pandemia, Assédio e Desigualdade em Três Centros Públicos de Pesquisa no México

Olimpia Chong Carrillo

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Costa, México

olimpia.carrillo@academicos.udg.mx

<https://orcid.org/0000-0002-5366-5650>

Martín Alonso Aréchiga Palomera

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Costa, México

martin.arechiga@academicos.udg.mx

<https://orcid.org/0000-0002-0670-8654>

Karen Noemi Nieves Rodríguez

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Costa, México

karen526.kn@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-3047-1853>

Saúl Rogelio Guerrero Galván

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Costa, México

saul.ggalvan@academicos.udg.mx

<https://orcid.org/0000-0001-6803-4491>

Liza Danielle Kelly Gutiérrez

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Costa, México

liza.kelly@academicos.udg.mx

<https://orcid.org/0000-0002-1437-7517>



Fernando Vega Villasante

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Costa, México

fvillasante@cuc.udg.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4208-265X>

Resumen

Este artículo presenta los resultados de una encuesta aplicada mediante un método no probabilístico a investigadoras de tres centros públicos mexicanos de investigación (CIBNOR, CIAD y CICESE), con el objetivo de explorar su percepción sobre equidad de género, condiciones laborales, maternidad, acoso y efectos de la pandemia de COVID-19. A pesar de que la participación fue limitada (33 %, 34 de 103 posibles), los datos recabados ofrecen una visión crítica de las tensiones estructurales que enfrentan las mujeres en el ámbito científico. Los resultados revelan que, aunque existe un grado general de satisfacción con el trabajo actual, persisten experiencias de trato desigual, sobrecarga doméstica y dificultades para acceder a posiciones de liderazgo. El 44,1 % de las encuestadas declaró haber sufrido acoso laboral; sin embargo, solo el 40 % lo denunció. Esto que sugiere desconfianza hacia los mecanismos institucionales de atención. Además, la mayoría de las respuestas provino de investigadoras mayores de 50 años, lo que apunta a una posible falta de participación de generaciones más jóvenes, ya sea por desafección, temor a represalias o escepticismo hacia los procesos de consulta institucional. Este estudio pone de manifiesto que tanto las respuestas como los silencios deben ser leídos críticamente. La ciencia mexicana requiere urgentemente políticas de género más efectivas, mecanismos seguros contra el acoso y espacios institucionales que escuchen, protejan y valoren la diversidad de voces que la conforman.

Palabras clave: equidad de género, mujeres en la ciencia, acoso laboral, pandemia y productividad, apatía.

Abstract

This article presents the results of a survey conducted among female researchers at three Mexican public research centers (CIBNOR, CIAD, and CICESE), which aimed to explore their perceptions regarding gender equity, working conditions, motherhood, workplace harassment, and the impact of the COVID-19 pandemic. Although participation was limited (33%, 34 out of 103 potential respondents), the data collected offer a critical view of the structural tensions faced by women in the scientific field.

Findings reveal that, despite a general sense of job satisfaction, respondents reported persistent experiences of unequal treatment, domestic overload, and limited access to leadership positions. Notably, 44.1% of participants stated they had experienced workplace harassment, yet only 40% of those cases were reported. This highlighting a lack of trust in institutional support mechanisms. Moreover, most respondents were over 50 years old, suggesting a possible lack of engagement from younger generations—perhaps due to fear of retaliation, institutional disaffection, or skepticism regarding the effectiveness of such consultations. This study shows that both responses and silences must be interpreted critically. Mexican science urgently needs stronger gender equity policies, reliable mechanisms to address harassment, and institutional spaces that listen to, protect, and value the diverse voices that comprise its academic community.

Keywords: gender equity, women in science, workplace harassment, pandemic and productivity, apathy.

Resumo

Este artigo apresenta os resultados de uma pesquisa realizada por meio de amostragem não probabilística com pesquisadoras de três centros públicos de pesquisa mexicanos (CIBNOR, CIAD e CICESE). A pesquisa teve como objetivo explorar suas percepções sobre igualdade de gênero, condições de trabalho, maternidade, assédio e os efeitos da pandemia de COVID-19. Embora a participação tenha sido limitada (33%, ou 34 de 103 possíveis respondentes), os dados coletados oferecem uma perspectiva crítica sobre as tensões estruturais que as mulheres enfrentam no campo científico. Os resultados revelam que, embora haja um grau geral de satisfação com o trabalho atual, persistem experiências de tratamento desigual, sobrecarga de trabalho doméstico e dificuldades de acesso a cargos de liderança. 44,1% das respondentes relataram ter sofrido assédio no local de trabalho; no entanto, apenas 40% o

relataron. Isso sugere uma falta de confiança nos mecanismos de apoio institucional. Além disso, a maioria das respostas veio de pesquisadoras com mais de 50 anos, sugerindo uma possível falta de participação das gerações mais jovens, seja por descontentamento, medo de represálias ou ceticismo em relação aos processos de consulta institucional. Este estudo destaca que tanto as respostas quanto os silêncios devem ser analisados criticamente. A ciência mexicana necessita urgentemente de políticas de gênero mais eficazes, mecanismos de segurança contra o assédio e espaços institucionais que escutem, protejam e valorizem a diversidade de vozes em seu interior.

Palabras-clave: equidade de gênero, mulheres na ciência, assédio no local de trabalho, pandemia e produtividade, apatia.

Fecha Recepción: Junio 2025

Fecha Aceptación: Diciembre 2025

Introducción

En las últimas décadas, las agendas institucionales han impulsado discursos en favor de la equidad de género en la ciencia. Sin embargo, las vivencias cotidianas de las mujeres investigadoras en México siguen marcadas por barreras invisibles pero persistentes: acoso normalizado, techos de cristal (*mecanismos que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de alto nivel o toma de decisiones, a pesar de contar con las competencias necesarias*), desigual reparto de tareas de cuidado y escasa presencia en puestos de toma de decisiones (CONACYT, 2022; Pérez-Muñoz et al., 2021). La irrupción de la pandemia por COVID-19 no hizo sino profundizar las asimetrías ya existentes, revelando cuán frágiles son los avances logrados cuando las condiciones laborales y personales se ven alteradas.

Diversos estudios a escala internacional han documentado cómo la crisis sanitaria afectó de forma desigual a las mujeres científicas, disminuyendo su productividad y aumentando el desgaste emocional y físico asociado a las dobles y triples jornadas (Malisch et al., 2020; Viglione, 2020; Vincent-Lamarre et al., 2020). No obstante, más allá de la pandemia, persisten otras fuentes de tensión estructural: la discriminación institucional, el escaso reconocimiento de la maternidad como factor que condiciona trayectorias académicas y la violencia simbólica o explícita que muchas enfrentan en sus centros de trabajo (Yarrow & Davies, 2022). Así, el análisis de las experiencias académicas permite visibilizar y cuantificar cómo las relaciones de poder operan en la vida cotidiana de la ciencia, no como eventos excepcionales, sino como parte de una normalidad institucional que debe ser revisada.

A nivel regional, los avances en materia de igualdad de género en la educación superior no se han traducido en una presencia equitativa en las áreas científicas y tecnológicas. De acuerdo con el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (UNESCO-IESALC, 2025), la participación femenina en la enseñanza y la investigación en universidades de Argentina, Chile, Colombia y Perú oscila entre el 35 % y el 50 %, revelando una persistente segregación vertical —poca representación en cargos de liderazgo y altos niveles académicos— y horizontal —concentración en disciplinas no STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics)—. Estos hallazgos se corresponden con los datos reportados por la Red INDICES-UNESCO (2022), los cuales muestran que, aunque las mujeres constituyen más del 55 % del estudiantado en educación superior en América Latina (2013–2022), su representación en el personal académico apenas alcanza el 44 % en promedio regional, y el 48 % en los años más recientes. Esta brecha entre matrícula y carrera académica refleja un patrón de pérdida de talento femenino a medida que se asciende en la jerarquía universitaria. Según la UNESCO-IESALC (2025), este fenómeno se vincula a la desigual distribución del trabajo doméstico, la precarización laboral y la falta de mecanismos efectivos para la conciliación entre vida personal y profesional. Tales factores, sumados al acoso laboral y a la desconfianza institucional, alimentan la desafección observada en múltiples contextos científicos. En el caso mexicano, esto se manifiesta en el bajo nivel de participación y denuncia registrado en los centros públicos de investigación analizados en este estudio.

Con estos antecedentes, se diseñó una encuesta anónima dirigida a investigadoras y técnicas adscritas a tres Centros Públicos de Investigación (CPI) de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación SECIHTI. El objetivo fue conocer sus percepciones sobre equidad de género en el ámbito laboral, satisfacción profesional, impacto de la maternidad, experiencias de acoso, acceso a cargos de liderazgo y las afectaciones experimentadas durante la pandemia.

Este artículo explora no solo los datos recabados, sino también los silencios que los rodean. ¿Qué implica una participación tan baja en un contexto donde se intenta visibilizar las desigualdades de género? ¿Por qué el desinterés o la desconfianza ante un instrumento que buscaba amplificar sus voces? Si bien las respuestas obtenidas ofrecen datos valiosos, la ausencia de participación también es un dato en sí mismo, uno que interpela a las instituciones tanto como a las propias investigadoras.

Así, este estudio se presenta como una crónica del desinterés anunciado, pero también como una invitación a repensar las estrategias de escucha, representación y transformación en el ámbito científico mexicano. Dado que entender cómo viven, trabajan y resisten las mujeres en la ciencia, en tiempos adversos y en condiciones normales, es una tarea ineludible para quienes aspiramos a una academia más justa, plural y comprometida.

Materiales y métodos

Este estudio se basa en una encuesta anónima diseñada para recolectar información sobre diversos aspectos de la experiencia laboral de investigadoras y técnicas en tres centros del Sistema de Centros Públicos de Investigación (CPI) del entonces CONACYT (hoy SECIHTI): el Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste (CIBNOR), el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD) y el Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (CICESE). Se seleccionó, mediante un método no probabilístico, a las mujeres dedicadas a la investigación en acuicultura, pesquerías, biología acuática y disciplinas afines como oceanografía, ecología acuática, biotecnología marina u otras disciplinas afines. La suma total de los tres CPI fue de 103 investigadoras y técnicas.

La encuesta incluyó preguntas cerradas y abiertas, distribuidas en cinco bloques temáticos: (1) datos sociodemográficos, (2) percepción sobre igualdad de género en la institución, (3) experiencias vinculadas al acoso laboral o sexual, (4) impacto de la pandemia en la productividad científica y el bienestar personal y (5) satisfacción laboral y perspectivas sobre liderazgo y oportunidades de crecimiento.

El instrumento fue distribuido a las 103 investigadoras y técnicas identificadas en los tres centros, en formato PDF y en formulario digital Google forms. Ambos fueron enviados a sus direcciones de correo electrónico. Se dio a conocer el objetivo de la investigación y se garantizó el anonimato de las participantes; posteriormente, se envió un recordatorio institucional invitando a responder antes de la fecha de cierre (febrero de 2025), dando un tiempo de cinco semanas para contestar y enviar la encuesta. Los resultados de cada CPI se analizaron de manera individual y en conjunto.

Resultados

La encuesta fue respondida por un total de 34 investigadoras y técnicas de tres centros del SECIHTI, lo que representa una tasa de participación global de 33 % (34 de 103 mujeres contactadas como posibles participantes). La distribución por centro fue la siguiente: CIBNOR (15 respuestas), CIAD (13 respuestas) y CICESE (6 respuestas).

A continuación, se presenta un resumen de los hallazgos más relevantes, agrupados en categorías temáticas:

Perfil sociodemográfico

Edad: La mayoría de las participantes se encuentra en el grupo de más de 50 años (59,4 %), seguido del grupo de 41 – 50 años (28,1 %) (Figura 1A).

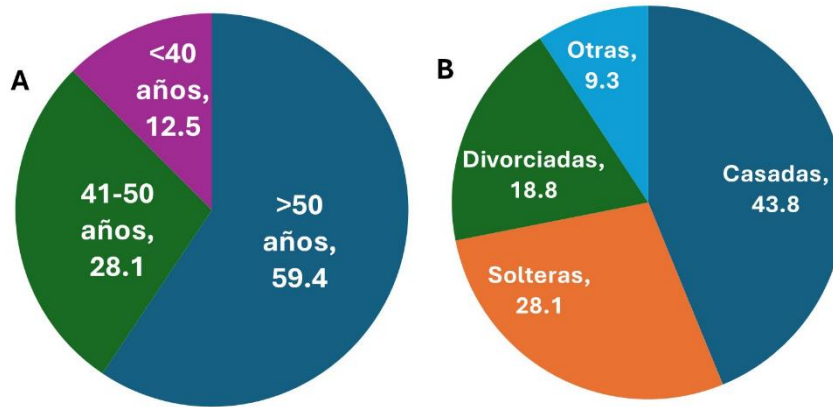
Estado civil: El 43, 8% de las participantes están casadas, el 28,1 % solteras y el 18,8 % divorciadas (Figura 1B).

Hijos: El 71,9 % de las encuestadas tienen hijos. Entre ellas, el 52,2 % considera que la maternidad complica su desempeño laboral al menos ocasionalmente.

Impacto de la pandemia de COVID-19

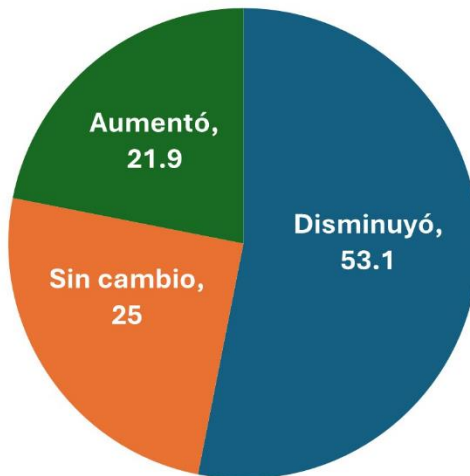
Productividad: El 53,1 % reportó una disminución de su productividad científica durante la pandemia; el 25 % no observó cambios y el 21,9 % reportó un aumento (Figura 2). Factores principales: Entre los factores que influyeron en la productividad se identificaron el aumento de responsabilidades domésticas, el estrés y la ansiedad, y la falta de apoyo institucional.

Figura 1. A) Distribución (%) por grupos de edad de las participantes y B) Estado civil de las participantes (%).



Elaboración propia con los resultados de la encuesta aplicada en este estudio.

Figura 2. Cambio en la productividad científica durante la pandemia de COVID-19 (%).



Elaboración propia con los resultados de la encuesta aplicada en este estudio.

Equidad de género

Percepción de trato diferenciado: El 43,8 % considera que sí hay diferencias en el trato hacia hombres y mujeres dentro de su institución.

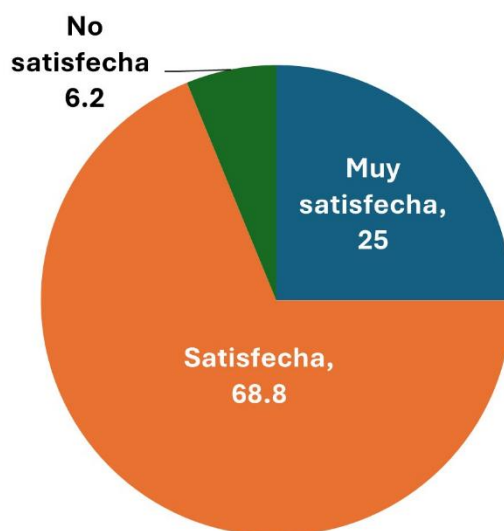
Políticas institucionales: El 53,1 % opina que su institución sí promueve la igualdad de género, mientras que el 28,1 % no está segura y el 18,8 % considera que no la promueve.

Acceso a oportunidades: Aunque el 90,6 % ha tenido acceso a oportunidades de desarrollo profesional (cursos, talleres, etc.) y, entre ellas, el 18,8 % considera que estas oportunidades no son equitativas entre géneros.

Satisfacción laboral y bienestar

Satisfacción con el trabajo actual: El 68,8 % se declara satisfecha y un 25 % muy satisfecha con su empleo actual.

Figura 3. Nivel de satisfacción laboral actual (%).



Elaboración propia con los resultados de la encuesta aplicada en este estudio.

Bienestar fuera del trabajo: Antes de la pandemia, el 46,9 % reportaba un nivel alto de satisfacción fuera del trabajo y el 31,3 % muy alto. Durante la pandemia, solo el 43,8 % mantuvo una satisfacción alta y ninguna de las participantes reportó nivel muy alto, mientras que el 31,3 % reportó una satisfacción baja.

Necesidades institucionales

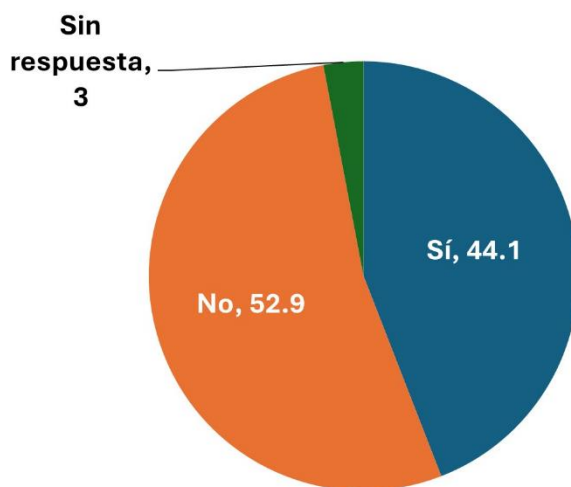
Las participantes identificaron diversos apoyos deseables para mejorar su desempeño y bienestar:

flexibilidad de horarios (requerida por el 59,4 %), programas de mentoría para investigadoras jóvenes (53,1 %), apoyo técnico y económico para investigación (46,9 %), trabajo remoto en determinadas tareas (34,4 %).

Experiencias de acoso laboral

Una de las áreas más sensibles abordadas por la encuesta fue la relacionada con el acoso laboral. El 44,1 % de las participantes (15 de 34) respondió que sí ha experimentado acoso laboral dentro de su institución, mientras que el 52,9 % indicó que no. Una respuesta quedó en blanco (Figura 4).

Figura 4. Experiencia de acoso laboral (%).

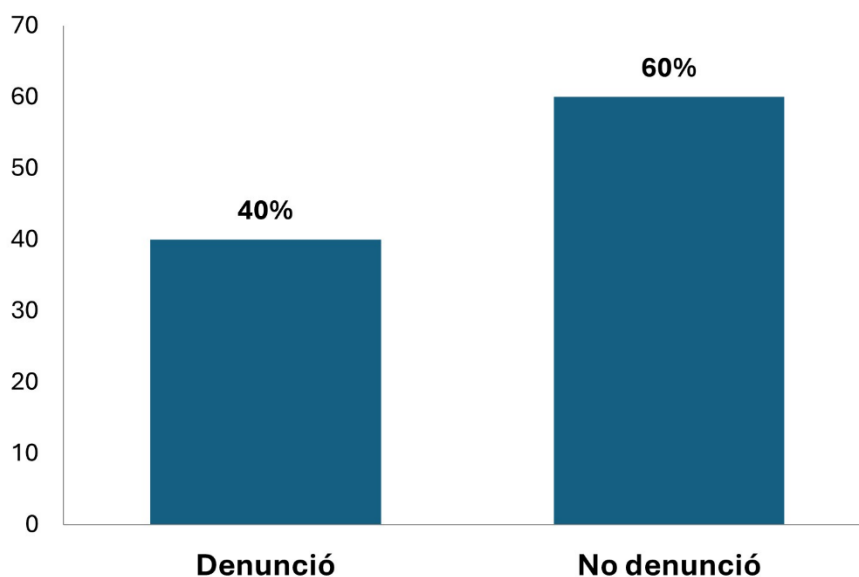


Elaboración propia con los resultados de la encuesta aplicada en este estudio.

Sin embargo, de las 15 que afirmaron haber sido víctimas de acoso, solo el 40 % (6 personas) reportó haber denunciado el incidente, mientras que el 60 % no lo hizo (Figura 5). Entre las razones no explicitadas en las respuestas, podrían influir el temor a represalias, la percepción de ineficacia institucional o la normalización del acoso en entornos laborales masculinizados.

Esta situación evidencia una problemática estructural de gran profundidad: el acoso es una experiencia común entre las investigadoras, pero la mayoría no encuentra condiciones adecuadas para denunciarlo ni mecanismos confiables de atención dentro de sus instituciones.

Figura 5. Denuncia de acoso entre las afectadas (%).



Elaboración propia con los resultados de la encuesta aplicada en este estudio.

Experiencias adicionales

En las respuestas abiertas, algunas mujeres expresaron preocupaciones sobre la falta de acompañamiento institucional en casos de acoso, la dificultad de avanzar hacia puestos de liderazgo y el agotamiento generado por las múltiples cargas laborales, domésticas y emocionales. Otros comentarios mencionan avances en políticas internas, pero también una cultura institucional que a veces invalida o minimiza la experiencia femenina en ciencia.

Estos resultados reflejan una realidad compleja: aunque algunas condiciones laborales son percibidas como satisfactorias por una parte de las investigadoras, persisten desigualdades estructurales que afectan su desarrollo profesional y bienestar integral, especialmente en contextos de crisis como la pandemia de COVID-19.

Discusión

Los resultados obtenidos reflejan tensiones persistentes en el entorno laboral de las investigadoras mexicanas en los centros públicos de investigación, tanto en condiciones normales como en contextos de crisis. La pandemia de COVID-19 actuó como un catalizador que amplificó desigualdades estructurales, evidenciando que las políticas institucionales de equidad de género aún no logran mitigar completamente los efectos diferenciados por género. Chong-Carrillo et al. (2023, 2024a,b) y Nieves-Rodríguez et al. (2024) abordaron el desarrollo de la investigación científica en el CIBNOR, CIAD y CICESE, pero nunca tomaron en cuenta la perspectiva de género, por lo que el escenario laboral en el que las mujeres investigadoras se desarrollan era desconocido.

Un aspecto clave es la percepción de trato desigual: el 43,8 % de las participantes considera que hay diferencias en el trato hacia hombres y mujeres, esto coincide con lo reportado en otros estudios sobre el sistema científico mexicano (Pérez-Muñoz et al., 2021). Si bien la mayoría ha tenido acceso a oportunidades de desarrollo profesional, la percepción de equidad en estas oportunidades no es unánime, lo cual podría estar relacionado con factores como favoritismos, redes de poder masculinizadas o falta de transparencia en los procesos de asignación. Esta percepción también puede generar un sentimiento de desmotivación o desgaste entre las mujeres científicas, especialmente cuando el mérito no parece ser el principal criterio de avance.

La carga de cuidado y responsabilidades domésticas sigue siendo un obstáculo significativo. La maternidad es vista por más de la mitad de las participantes como un factor que limita o condiciona su desarrollo profesional, escenario que también fue observado y reportado por Chapa y Quezada (2020). Este hallazgo conecta con una línea creciente de investigación que denuncia cómo el ideal de la científicidad neutral e independiente del contexto personal, en realidad, invisibiliza los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en la academia (Yarrow & Davies, 2022). Esta supuesta neutralidad opera como una norma implícita que penaliza cualquier desviación del modelo tradicional del científico disponible a tiempo completo, sin interrupciones ni exigencias externas. En ese sentido, las trayectorias marcadas por la maternidad son percibidas como “menos comprometidas” o “menos productivas”, reforzando dinámicas de exclusión, fenómeno denominado “penalización de la mujer”, que no se explica únicamente por la condición de ser madres, sino por un conjunto complejo de condiciones sociales, culturales y organizacionales que produce discriminación (Samper-Gras et al., 2021). Reconocer y cuestionar esta norma es fundamental para avanzar

hacia estructuras académicas más justas, que contemple la diversidad de experiencias y responsabilidades sin convertirlas en obstáculos al mérito.

El impacto emocional y la disminución del bienestar durante la pandemia también son indicadores importantes. La caída en los niveles de satisfacción personal, junto con los comentarios en los que se expresa agotamiento y falta de apoyo institucional, sugieren que los marcos actuales de contención y acompañamiento no son suficientes, especialmente en momentos de crisis prolongada.

Además, aunque la mayoría declara sentirse satisfecha con su trabajo actual, persiste una tensión entre la valoración del entorno inmediato y la percepción crítica sobre las estructuras institucionales más amplias. Esto puede interpretarse como una manifestación de resiliencia personal frente a un contexto institucional que sigue siendo desigual en términos de género.

Un dato revelador del estudio es la estructura etaria de las participantes: el 76,5 % tiene más de 50 años, y el 17,6 % se encuentra en el rango de 41 a 50 años. Esto indica que la mayor parte de las voces recogidas pertenecen a mujeres en una etapa avanzada de su carrera profesional. Esta composición puede explicar en parte algunas de las percepciones registradas, como una mayor estabilidad laboral o el acceso previo a determinadas oportunidades, pero también podría evidenciar la falta de renovación generacional en las élites académicas. Además, puede estar asociada a una menor participación de investigadoras jóvenes, quienes podrían percibir con mayor crudeza la precariedad laboral, las barreras para ascender y los efectos diferenciales de la maternidad en etapas tempranas de la carrera.

En este sentido, es plausible considerar que la escasa participación de investigadoras jóvenes obedezca a múltiples factores interrelacionados. Por un lado, muchas de ellas se encuentran en condiciones laborales inestables o de formación (posdoctorados, contratos eventuales, becas), lo cual puede generar temor a ser identificadas pese al anonimato declarado. Por otro lado, enfrentan sobrecarga de trabajo, exigencias institucionales y, en muchos casos, responsabilidades familiares, lo cual las lleva a priorizar actividades inmediatas sobre instrumentos de consulta como las encuestas. También es posible que experimenten escepticismo respecto a los efectos reales de estas iniciativas institucionales o que no se sientan identificadas con las estructuras organizacionales como espacios de diálogo abierto. La falta de familiaridad con marcos de análisis de género también puede hacer que muchas no perciban como problemáticas las condiciones que viven, y por lo tanto no consideren necesario participar.

Especial atención merece la baja tasa de participación en la encuesta (33 %). Esta cifra, que podría interpretarse inicialmente como una limitante metodológica, adquiere una dimensión reveladora cuando se considera el contexto del estudio. Investigaciones sobre metodologías participativas y encuestas sensibles al género han advertido que la falta de respuesta por parte de las mujeres no siempre refleja apatía, sino que puede expresar desconfianza institucional, desgaste emocional, saturación laboral o escepticismo hacia los procesos de consulta sin seguimiento real (Bailyn, 2003; Husu, 2001).

Asimismo, la literatura señala que las mujeres en ambientes laborales masculinizados suelen desarrollar mecanismos de autoprotección, que incluyen evitar hablar sobre desigualdad o violencia por temor a represalias o a ser percibidas como problemáticas (Bird, 2010). En este sentido, el silencio también puede leerse como una forma de resistencia pasiva o incluso como un síntoma de desafección institucional.

Un tema especialmente preocupante que surge de los resultados es la alta prevalencia de acoso laboral: el 44,1 % de las encuestadas reportó haberlo sufrido en su institución. Esta cifra, aunque limitada al tamaño de la muestra, resulta alarmante, y se ve agravada por el hecho de que solo el 40 % de las víctimas decidió denunciarlo. Esta combinación de alta incidencia y baja denuncia revela un entorno institucional que muchas investigadoras perciben como poco confiable, hostil o ineficaz para gestionar conflictos relacionados con la violencia de género. La baja denuncia puede deberse al temor a represalias, a la falta de protocolos eficaces o simplemente a la naturalización del acoso como parte del entorno laboral, algo documentado en otros estudios sobre mujeres en la academia (Husu, 2001).

Conclusiones

Estos hallazgos obligan a las instituciones científicas a revisar con urgencia no solo sus políticas formales de prevención del acoso, sino también las prácticas cotidianas, las redes de poder y los mecanismos de protección que determinan si una víctima se siente o no respaldada para actuar. El hecho de que muchas encuestadas hayan manifestado no sentirse acompañadas institucionalmente en estos casos es un claro llamado de atención.

Así, la omisión de respuesta a la encuesta no es un vacío neutro, sino un dato significativo que debe ser interpretado como parte del fenómeno investigado. Esta baja participación puede reflejar no solo las condiciones estructurales que invisibilizan las voces femeninas, sino también la necesidad de repensar cómo se diseñan e implementan las estrategias de escucha en las instituciones científicas. Los resultados aquí presentados

muestran avances parciales, pero también alertan sobre una estructura institucional que aún reproduce sesgos y desigualdades. Si la ciencia mexicana aspira a ser más justa y efectiva, debe comenzar por escuchar —y actuar— de forma clara ante las voces —y silencios— de sus investigadoras.

Futuras líneas de investigación

Los resultados de este trabajo abren diversas líneas de análisis que merecen ser profundizadas en estudios posteriores. En primer lugar, resulta necesario ampliar el estudio hacia un mayor número de centros públicos de investigación, así como incorporar comparaciones con universidades públicas y privadas, con el fin de identificar diferencias institucionales en la aplicación de políticas de equidad y en la forma en que las investigadoras responden a los mecanismos de denuncia. Asimismo, la baja participación de mujeres jóvenes sugiere la pertinencia de desarrollar estudios específicos sobre las nuevas generaciones de científicas, sus trayectorias laborales, expectativas y estrategias de conciliación entre vida personal y profesional. Profundizar en este grupo permitiría comprender si las desigualdades detectadas tienden a reproducirse o transformarse en los relevos generacionales. Otro ámbito de gran relevancia será examinar el papel del liderazgo femenino dentro de los centros de investigación, analizando cómo las mujeres que ocupan posiciones directivas influyen en la implementación efectiva de políticas de igualdad y en la construcción de ambientes laborales más seguros e inclusivos. Finalmente, se recomienda explorar con métodos cualitativos —entrevistas, grupos focales o estudios de caso— los factores psicológicos e institucionales asociados al silencio y la no denuncia del acoso laboral, para entender este fenómeno más allá de las cifras y contribuir a diseñar mecanismos de apoyo más efectivos y humanizados.

Referencias

- Bailyn, L. (2003). Academic careers and gender equity: Lessons learned from MIT. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 137–153. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00008>
- Bird, S. R. (2010). Unsettling universities' incongruous, gendered bureaucratic structures: A case-study approach. *Gender, Work & Organization*, 17(2), 174–195. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00476.x>
- Chapa, T., & Quezada, C. (2020). *Mujeres investigadoras en la Universidad de Cuenca: Limitaciones y oportunidades, 2011-2017* [Tesis de licenciatura, Universidad de Cuenca].
- Chong-Carrillo, O., Peña-Almaraz, O. A., Aréchiga-Palomera, M. A., & Vega-Villasante, F. (2023). Aquaculture research with funding from CONAHCYT in three public research centers in Mexico. *Agro Productividad*, 16(7), 121–134. <https://doi.org/10.32854/agrop.v16i7.2656>
- Chong-Carrillo, O., Aréchiga-Palomera, M. A., Peña-Almaraz, O. A., Nieves-Rodríguez, K. N., Palma-Cancino, D. J., Kelly-Gutiérrez, L. D., Badillo-Zapata, D., Vargas-Ceballos, M. A., & Vega-Villasante, F. (2024a). Scientific research on exotic and native mollusk farming in Mexico according to SCOPUS. *Agro Productividad*, 17(5), 221–236. <https://doi.org/10.32854/agrop.v17i5.2918>
- Chong-Carrillo, O., Peña-Almaraz, O. A., Aréchiga-Palomera, M. A., Nieves-Rodríguez, K. N., Palma-Cancino, D. J., Guerrero-Galván, S. R., Vargas-Ceballos, M. A., Hernández-Hernández, L. H., & Vega-Villasante, F. (2024b). Scientific research on crustacean farming in Mexico: A scientometric scenario. *Agro Productividad*, 17(9), 183–200. <https://doi.org/10.32854/agrop.v17i9.2946>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). (2022). *Informe de igualdad de género en ciencia, tecnología e innovación en México*. CONACYT.
- Husu, L. (2001). *Sexism, support and survival in academia: Academic women and hidden discrimination in Finland* (Doctoral dissertation). Department of Social Psychology, University of Helsinki.
- Malisch, J. L., Harris, B. N., Sherrer, S. M., Lewis, K. A., Shepherd, S. L., McCarthy, P. C., ... & Deitloff, J. (2020). In the wake of COVID-19, academia needs new solutions to ensure gender equity. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(27), 15378–15381. <https://doi.org/10.1073/pnas.2010636117>

- Nieves-Rodríguez, K. N., Chong-Carrillo, O., Aréchiga-Palomera, M. A., Peña-Almaraz, O. A., Palma-Cancino, D. J., Vargas-Ceballos, M. A., Kelly-Gutiérrez, L. D., Badillo-Zapata, D., & Vega-Villasante, F. (2024). Scientific research on exotic and native fish farming in Mexico: A scientometric view. *Agro Productividad*, 17(5), 99–120. <https://doi.org/10.32854/agrop.v17i5.2907>
- Pérez-Muñoz, A., Flores, A. R., & Santillán, R. (2021). Mujeres en la ciencia mexicana: Trayectorias académicas, discriminación y conciliación. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 66(242), 153–184. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2021.242.77858>
- Red INDICES-UNESCO. (2022). Datos comparativos de la educación superior en América Latina y el Caribe. <https://app.redindices.org/ui/v3/comparative.html>
- Samper-Gras, T., Jabbaz, M., Tomás, S., & Ferrer, A. (2021). ¡No son las criaturas, es la Academia! Brechas salariales de género y carrera investigadora en la Universidad. *Asparkia*, (39), 165–184. <https://doi.org/10.6035/asparkia.4600>
- UNESCO-IESALC. (2025). New data collection underway on women's participation in higher education and STEM in Latin America. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC-UNESCO). <https://www.iesalc.unesco.org/en/articles/new-data-collection-underway-womens-participation-higher-education-and-stem-latin-america-0>
- Viglione, G. (2020). Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say. *Nature*, 581, 365–366. <https://doi.org/10.1038/d41586-020-01294-9>
- Vincent-Lamarre, P., Sugimoto, C. R., & Larivière, V. (2020, mayo 19). The decline of women's research production during the coronavirus pandemic. *Nature Index*. <https://www.nature.com/nature-index/news/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic>
- Yarrow, E., & Davies, S. E. (2022). Care, crisis, and transformation: Gendered discourses of COVID-19 and academic labour. *Gender, Work & Organization*, 29(3), 963–978. <https://doi.org/10.1111/gwao.12700>

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Olimpia Chong Carrillo, Fernando Vega Villasante (igual)
Metodología	Olimpia Chong Carrillo, Martín Alonso Aréchiga Palomera, Liza Danielle Kelly Gutiérrez (igual)
Software	Olimpia Chong Carrillo, Martín Alonso Aréchiga Palomera, Karen Noemi Nieves Rodríguez (igual)
Validación	Saúl Rogelio Guerrero Galván (principal), Liza Danielle Kelly Gutiérrez, Fernando Vega Villasante (apoyan)
Análisis Formal	Olimpia Chong Carrillo (principal), Karen Noemi Nieves Rodríguez, Saúl Rogelio Guerrero Galván, Liza Danielle Kelly Gutiérrez (apoyan)
Investigación	Olimpia Chong Carrillo (principal), Fernando Vega Villasante (apoya)
Recursos	Fernando Vega Villasante
Curación de datos	Olimpia Chong Carrillo (principal), Karen Noemi Nieves Rodríguez (apoya)
Escritura-Preparación del borrador original	Olimpia Chong Carrillo (principal), Martín Alonso Aréchiga Palomera, Karen Noemi Nieves Rodríguez (apoyan)
Escritura-Revisión y edición	Fernando Vega Villasante(principal), Olimpia Chong Carrillo, Saúl Rogelio Guerrero Galván (apoyan)
Visualización	Fernando Vega Villasante (principal), Liza Danielle Kelly Gutiérrez (apoya)
Supervisión	Fernando Vega Villasante
Administración del proyecto	Fernando Vega Villasante
Adquisición de financiamiento	Fernando Vega Villasante