

Condición y riesgos en las trayectorias formativas de mujeres estudiantes en la Universidad de Guadalajara

Condition and risks in the educational trajectories of female students at the University of Guadalajara

ELIA MARÚM ESPINOSA¹

JOSÉ A. YUNES SALOMÓN²

DOI: <https://doi.org/10.32870/lv.v0i0.8209>

Resumen

Con base en los resultados de la *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno et al., 2022) realizada por primera vez en 2022 a estudiantes de la Universidad de Guadalajara, se analizan las condiciones personales, familiares, económicas y sociales en las que realizan su formación las mujeres que trabajan remuneradamente, que tienen hijos o están realizando labores de cuidados. Estas condiciones son desfavorables y aumentan las dificultades para transitar con éxito los procesos formativos. Si bien el estrés excesivo, las violencias y las condiciones laborales desmotivantes afectan a la totalidad de estudiantes, estos factores impactan negativamente de una manera exacerbada a las mujeres, lo que alarga

¹ Universidad de Guadalajara, México. Correo electrónico: emarum@cencar.udg.mx

² Universidad de Guadalajara, México.

el tiempo de duración de sus trayectorias, aumenta el riesgo de deserción, abandono, reprobación y logro escolar no adecuado, siendo así un asunto muy importante para examinar en las trayectorias formativas desde los principios de igualdad de género en los que se basa el derecho social a la educación.

Palabras clave: triple jornada, mujeres estudiantes, violencia laboral, estudiantes Universidad de Guadalajara, discriminación laboral femenina

Abstract

Based on the results of the study *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno et al., 2022) conducted for the first time in 2022 among students at the Universidad de Guadalajara, this article analyzes the personal, family, economic, and social conditions under which women who are paid workers, have children, or are caring for others, pursue their education. These conditions are unfavorable and increase the difficulties of successfully going through the educational process. While excessive stress, violence, and demotivating working conditions affect all students, these factors have an exacerbated negative impact on women, increasing the risk of dropping out, abandoning school, failing, and achieving poorly in school. This is a very important issue to examine in educational trajectories based on the principles of gender equality on which the social right to education is based.

Keywords: triple shift, female students, workplace violence, University of Guadalajara students, discrimination against women in the workplace

Introducción

Los procesos formativos y sus buenos resultados son una de las razones fundamentales del quehacer de las universidades públicas mexicanas. La formación y desarrollo de sus estudiantes, sus talentos como recursos humanos de alta calificación plantea desafíos a estas instituciones para garantizar condiciones óptimas didáctico-pedagógicas, estructurales, de ambiente y cultura institucional acorde con los principios de igualdad de género y ambientes libres de violencia en la educación, como lo estipula la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), así como la Ley General de Educación (2019) y la Ley General de Educación Superior (2021).

Los principios de igualdad de género y de no violencia contra las mujeres forman parte del entramado básico necesario para garantizar procesos formativos y ambientes de aprendizaje óptimos, ya que las trayectorias para el aprendizaje se complican, se frustran e incluso se abandonan cuando la discriminación y la violencia contra las mujeres aparecen en sus variadas formas dentro de las instituciones educativas, reduciendo o eliminando el derecho a la educación que garantiza el Artículo 3o. de nuestra Constitución, convirtiéndose en un obstáculo para la igualdad.

Y aunque en la Universidad de Guadalajara ha habido avances para integrarlos en el trabajo cotidiano y en su gestión, pues se cuenta ya con una Defensoría de los Derechos Universitarios, un código de conducta y un manual de procedimientos para atender la violencia de género, aún falta mucho por hacer y para contar con las condiciones estructurales que se requieren.

De los aspectos que cobran cada vez más relevancia, en primer lugar, está la permanencia del estudiantado en sus procesos formativos, cuyas trayectorias de aprendizaje permitan titulaciones oportunas y alcanzar el perfil de egreso declarado en sus respectivos programas de estudios. En segundo lugar, están las condiciones de estudio y los ambientes institucionales tanto físicos y de infraestructura como de relaciones humanas en cuanto al ambiente libre de violencia y redes de apoyo más allá de las tutorías, que garanticen la eficacia y eficiencia de estos procesos tanto en recursos como en el tiempo que el estudiantado les dedica, incidiendo en su experiencia educativa.

De ahí que la deserción, abandono y reprobación deban enfrentarse como desafíos a responder para reducirlos o eliminarlos y lograr la excelencia como máximo logro en los aprendizajes estudiantiles, como lo define la Ley General de Educación (2019) y para evitar el abandono escolar. Las trayectorias formativas que diseñan quienes son estudiantes en un currículum flexible como el de la Universidad de Guadalajara, donde las y los estudiantes pueden elegir el número de cursos que llevarán en un ciclo lectivo, debiendo cubrir entre 30 créditos mínimos y 90 créditos máximos por ciclo, pueden verse prolongadas innecesariamente, pueden no

concluirse o pueden verse terminadas por condiciones de estrés excesivo producido por causas ajenas al proceso integral de formación.

Otras causas de la prolongación de la duración de los estudios o de su tránsito con mayores dificultades o su abandono también se encuentran en las condiciones institucionales derivadas de los tipos de violencia que enfrenta el estudiantado, las condiciones desfavorables personales, familiares y sociales en las que realiza su formación, entre otras, pero en especial para las mujeres que trabajan, que tienen hijos o están realizando labores de cuidados, estas condiciones se exacerban.

Si bien es importante conocer las condiciones en las que se encuentran quienes son estudiantes, conocer y estudiar las condiciones en las cuales realizan sus procesos formativos las mujeres estudiantes resulta relevante para poder tener evidencias que apoyen la toma de decisiones y el diseño de políticas y procesos institucionales que lleven al máximo logro académico, esto es a la excelencia en su formación.

El presente artículo se basa en la información obtenida en la *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno et al., 2022) levantada en 2022 a estudiantes de bachillerato y pregrado. Esta encuesta se levantó por iniciativa del Centro de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara, en colaboración con la Federación Estudiantil Universitaria de la misma Universidad, la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad, y el Centro de Estudios Estratégicos para el Desarrollo de la Universidad de Guadalajara, como herramienta central de una investigación cuantitativa entre cuyos objetivos se encuentran:

1. Estimar la prevalencia de violencia en razón de género contra las mujeres estudiantes de la Universidad de Guadalajara, en sus distintos tipos (física, sexual, psicológica y/o económica) y ámbitos (pareja, familiar, escolar, laboral y comunitario), para dos periodos de referencia: a lo largo de la vida y los últimos 12 meses.
2. Realizar la primera estimación del tamaño de la población de la diversidad sexual entre la población estudiantil de la Universidad de Guadalajara (tanto en bachillerato como licenciatura).
3. Estimar la prevalencia de violencia por motivos de diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales.
4. Proporcionar una descripción general del estudiantado con relación a una diversidad de circunstancias, entre ellas: sus fuentes de sostenimiento, situación laboral, posición en el empleo (estudiantes que trabajan), maternidad/paternidad, entre otras.

Con base en los resultados relacionados con el objetivo 4 de la *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno et al., 2022), en el presente artículo expondremos las condiciones en las que estudian en la Universidad de Guadalajara las mujeres que trabajan, analizaremos las repercusiones en las trayectorias formativas de las mujeres y los riesgos que enfrentan para transitar por trayectorias libres de factores negativos que les impidan su conclusión exitosa en los tiempos previstos.

La importancia de conocer al estudiantado

En México, los estudios sobre el trabajo de las mujeres en la universidad se han abordado desde los que estudian acerca de las condiciones de trabajo de quienes son académicas, docentes o investigadoras (Millán et al., 2017; Castro Alves et al., 2019; Olaskoaga-Larrauri et al., 2020, 2022; Boix Vilella et al., 2023; García-García et al., 2024), y los referidos a estudiantes, pero en el caso de la Universidad de Guadalajara, no se tenía una base de información actualizada sobre las condiciones en las que se forman las mujeres estudiantes, de ahí la importancia de haber realizado la *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno et al., 2022), en un esfuerzo conjunto y colaborativo por el Centro de Estudios Estratégicos de la Universidad de Guadalajara, el Centro de Estudios de Género, la Cátedra UNESCO Género, Liderazgo y Equidad y la Federación de Estudiantes Universitarios.

Hay pocos instrumentos disponibles para evaluar la percepción de quienes son estudiantes sobre la docencia y ambientes de aprendizaje universitarios, estos instrumentos pueden proveer diagnósticos que retroalimenten a los programas de grado (licenciaturas o titulaciones) sobre la calidad del ambiente en que se desarrollan (Marúm et al., 2015) pero no se utilizan en la toma de decisiones para mejorar los procesos docentes o la formación misma. La importancia de conocer la voz de las y los estudiantes sobre la calidad educativa para poder contar con evidencias e información que se integren a la retroalimentación de las políticas institucionales y públicas para su

mejoramiento, han sido señaladas, entre otros por Grebennikov y Shah (2013), Elliot y Healy (2001) y Marúm et al. (2017).

En el año 2000 la UNICEF había reportado, luego de haber hecho una amplia revisión de la literatura sobre calidad educativa, la necesidad que los programas de estudio debían “contener definiciones amplias que incluyan aprendizajes, contenidos, procesos, ambientes y logros para sus estudiantes” (Marúm et al., 2015, pp. 316-317). “La voz estudiantil es un componente esencial del enfoque Voz estudiantil para la Justicia Social (SVSJ por sus siglas en inglés) y debe incluir la apreciación de la diversidad, la autonomía/libertad estudiantil y la identidad estudiantil” (Briffett Aktas et al., 2023, pp. 1-2), pero un ambiente de igualdad de género debe considerar también el aprendizaje centrado en quién es estudiante, el papel que juega el profesorado, elementos que son importantes para producir un marco para el empoderamiento estudiantil y llevar a garantizar experiencias de aprendizaje socialmente más justas, en especial para las mujeres que siguen enfrentando condiciones menos favorables para su formación cuando su dedicación no puede ser de tiempo completo al estudio porque trabajan, son madres o cuidadoras.

Condición de las mujeres en la formación universitaria

Las mujeres en México, en específico en el Estado de Jalisco, enfrentan una particular presión al intentar combinar su formación en educación superior con responsabilidades laborales y de cuidados familiares. Esta situación, conocida como “triple

jornada”, la familiar, la escolar y la laboral, condición estudiada entre otras por Arvizu Reynaga (2020) y Alarcón et al. (2024).

Los procesos centrados en el estudiante, el clima o ambiente de estudio en el campus y la capacidad y eficiencia instruccional de sus profesores tienen un fuerte impacto en la calidad, como lo afirman Elliot y Healy (2001). Estos autores sugieren también que las estrategias de ingreso a la universidad deben hacer énfasis en diferentes experiencias previas de sus aspirantes, para dilucidar posibles estrategias para evitar su deserción. En ese sentido, proponen que las universidades deban conocer las expectativas de sus estudiantes para atraerles y retenerles, así como saber cuáles aspectos de su formación influyen más en su satisfacción, a lo que hay que añadir, que también se deben conocer las necesidades diferenciadas que tienen mujeres y hombres estudiantes en función de su género, pues las estudiantes mujeres enfrentan una sobrecarga emocional y física debido a la dificultad de conciliar múltiples roles en la triple jornada, por lo que es imprescindible repensar los cuidados en el ámbito universitario y para el diseño de políticas que avancen hacia la desprivatización y desfeminización de estas tareas que tienen impactos significativos desfavorables en el desarrollo académico y profesional de las estudiantes y no siempre están consideradas en la normatividad, procesos y condiciones de trabajo académico que tienen las instituciones de educación superior.

Los principales impactos, según Otero (2021) y Garrido-Miranda y Polanco (2020) se observan en los efectos del rendimiento académico, que se manifiestan en el tiempo limitado para estudiar y hacer tareas escolares lo que afecta las calificaciones y el aprendizaje y construcción de conocimientos, el mayor riesgo

de deserción escolar, especialmente en carreras con procesos formativos planeados y diseñados para estudiantes de tiempo completo, sin otras responsabilidades; dificultad para participar en actividades extracurriculares y para crear redes de contactos y relaciones, y colaborar en la realización de proyectos en equipo.

También se generan efectos en la salud y el bienestar, ya que la condición de trabajar remuneradamente, estudiar y cuidar genera altos niveles de estrés y agotamiento físico y mental; la reducción en las horas de sueño y descanso produce aumento del estrés; impacto en la salud mental al generar ansiedad y depresión, a su vez, generan efectos económicos como la necesidad de trabajos de medio tiempo o informales que ofrezcan flexibilidad de horarios, pero menor remuneración; menor capacidad de ahorro y mayor vulnerabilidad económica, que puede repercutir en mayor estrés y gastos adicionales para pagar cuidado infantil, sobre todo en mujeres que son jefas de familia o único apoyo económico familiar, efectos todos que abonan a dificultar las trayectorias estudiantiles de las mujeres y a aumentar el riesgo de reprobación, abandono escolar o deserción y con ello en un factor que aumenta la desigualdad social y de género.

Si bien en México y en Jalisco algunas instituciones han implementado programas de apoyo para madres estudiantes, como horarios flexibles y modalidades híbridas, servicios de guardería en campus, becas específicas para madres estudiantes y asesoría académica personalizada, estos programas tienen un alcance menor a la demanda existente y en otros casos, como en el de las guarderías, se han interrumpido por las limitaciones presupuestales del subsidio de los gobiernos estatal y nacional.

Pero como lo revela la encuesta que analizamos, las mujeres estudiantes que trabajan, que son madres y/o cuidadoras, tienen necesidades diferenciadas y enfrentan problemáticas diferentes a la de los estudiantes hombres. Tanto en términos porcentuales como en términos nominales es importante la proporción de mujeres estudiantes que requieren modalidades de apoyos especiales para asegurar su éxito formativo, por las condiciones en las que se encuentran.

Para 2023 según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2021) y la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2023), en Jalisco el 38% de las estudiantes universitarias de pregrado y posgrado son madres, el 65% de las estudiantes con hijos trabajan al menos medio tiempo, la tasa de deserción escolar es 1.8 veces mayor en mujeres con hijos que estudian y trabajan y solo el 45% de las madres estudiantes logra graduarse en el tiempo regular del programa. De lo anterior se desprende la urgencia de utilizar evidencias empíricas para transformar la práctica educativa para dar cumplimiento al mandato de las Leyes Generales de Educación y de Educación Superior, sobre la excelencia educativa entendida como el máximo logro académico del estudiantado, como ya hemos anotado.

Desde la perspectiva de género, entendida como dar a los procesos educativos condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, y de asegurar a las mujeres condiciones acordes con sus necesidades diferenciadas respecto a las de los hombres, este artículo busca conocer cómo se auto perciben quienes son estudiantes tanto en su vida social, familiar, como en el trabajo y como son estas condiciones en las que transcurre su vida estudiantil, basado en la información que proporciona la encuesta multicitada

(Muñiz Moreno et al., 2022), para complementar otros trabajos de este Dossier que analizarán aspectos distintos de la encuesta, por lo que abordaremos los aspectos de trabajo y rendimiento académico de estudiantes mujeres. Este estudio ofrece luces de cuáles son las situaciones que enfrentan las estudiantes mujeres, con lo que se podrá tener el marco de referencia necesario, sustentado en evidencias, de cómo mejorar el actual proceso formativo en la Universidad de Guadalajara, y transformar las condiciones consideradas como desfavorables para sus aprendizajes de excelencia.

Por ello realizaremos el análisis de algunos de los datos de la encuesta en las aristas correspondientes a trabajo y las situaciones de discriminación y violencia que han enfrentado o enfrentan.

La encuesta y algunos de sus resultados

El universo de este estudio estuvo compuesto de estudiantes de bachillerato y licenciatura de la Universidad de Guadalajara que se matricularon en el ciclo escolar 2022A correspondiente a los meses de enero a junio. Se excluyen estudiantes de posgrado, así como profesorado y personal administrativo y directivo. El estudio empleó una muestra probabilística de 7,342 estudiantes (Muñiz Moreno, 2023) (hombres, mujeres y personas no binarias, de los cuales 4,409 fueron de bachillerato y 2,933 de licenciatura) que se distribuyeron en 69 puntos muestrales de la red universitaria de la Universidad de Guadalajara, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error estadístico de $\pm 1.13\%$. Esta muestra es representativa por nivel educativo, región y centro universitario.

Dado que en este artículo se realiza solo el estudio del apartado 3.4 *Ámbito Laboral* de los resultados de la mencionada encuesta, conocer otros aspectos del tema o profundizar en el campo de la problemática de las mujeres estudiantes que trabajan o realizan cuidados será objeto de otro estudio, pues en el presente, como ya se ha anotado, se buscó complementar los trabajos que forman el Dossier, acotado sólo a los indicadores derivados de la encuesta.

Para el marco conceptual relacionado con la violencia en razón de género, la *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno et al., 2022) sigue el marco empleado por la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021), realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021), consistente con las normas mexicanas e internacionales en la materia, que definen la violencia de género como:

aquellas formas de violencia que tienen fundamento en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres y los hombres, lo cual implica que la violencia de género no tenga como únicos blancos a las mujeres o las niñas, sino también a los hombres y niños, discapacitados y homosexuales, que por su condición se alejan del prototipo tradicional masculino y se aproximan a lo que se considera femenino en nuestra sociedad. (INEGI, 2021, s. p.)

Y discriminación laboral como:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación [...] por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. (INEGI, 2021, s. p.)

Y específicamente, discriminación laboral contra las mujeres:

Manifestación de violencia en el ámbito laboral consistente en la distinción, exclusión o restricción de las mujeres, que tiene por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos, laborales y libertades fundamentales. Se expresa en el trato desigual de las mujeres en relación con los hombres. (INEGI, 2021, s. p.)

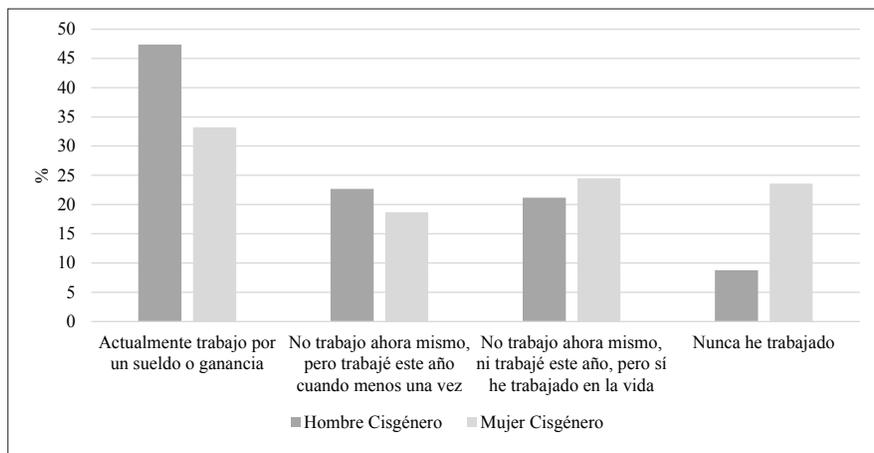
Es pertinente reconocer que la *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno et al., 2022), aplicada a una importante muestra de estudiantes tanto de nivel superior (NS), como de nivel medio superior (NMS), como se señaló antes, ofrece una gran cantidad de información que para efectos de este artículo se presenta en apartados temáticos. Por lo anterior, trataremos primeramente con aspectos relacionados con fuentes de

ingresos y situación laboral desde las percepciones de las estudiantes mujeres, y posteriormente analizaremos si ellas consideran que han tenido algún tipo de discriminación o violencia de género.

Tabla 1. Situación laboral según género (%).

Situación laboral	Identidad de Género	
	Hombre Cisgénero	Mujer Cisgénero
Actualmente trabajo por un sueldo o ganancia	47.4	33.2
No trabajo ahora mismo, pero trabajé este año cuando menos una vez	22.7	18.7
No trabajo ahora mismo, ni trabajé este año, pero sí he trabajado en la vida	21.2	24.5
Nunca he trabajado	8.8	23.6
Total	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno et al., 2023).

Gráfico 1. Situación laboral según género (%).

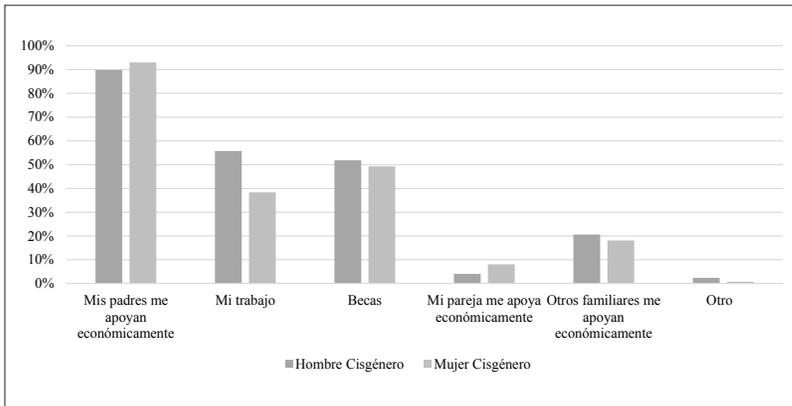
Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno et al., 2023).

Refiriéndonos exclusivamente al segmento de la muestra de estudiantes que respondieron que trabajan o han trabajado por un sueldo o ganancia, es alto el porcentaje con empleo (74.4%), en tanto que el 25.6% no trabaja y se infiere que puede dedicarse de tiempo completo a sus estudios. Las y los estudiantes que trabajan por cuenta propia son el 10.8%, quienes trabajan sin pago en negocios familiares es el 6.5% y el resto recibe apoyo de sus padres. El hecho de que una gran mayoría haya respondido que trabaja tiene sentido pues la condición de estudiante en un currículum flexible, como se anotó al inicio del artículo, a veces permite, en turno cambiado, tener un empleo de me-

dia jornada, los llamados de “medio tiempo” que son relativamente bien remunerados para la condición de ser estudiantes.

La afirmación anterior se fortalece cuando detectamos, solo para estudiantes que trabajan, el sector dominante donde están contratadas/os; en efecto, el 77.5% de estudiantes participantes en la encuesta están empleadas/os en una compañía, negocio o empresa privada. La fuente de ingreso de las alumnas y alumnos se ilustra en el Gráfico 2 que se presenta a continuación.

Gráfico 2. Fuentes de ingreso según género (%).



Nota: Los porcentajes no suman 100 porque puede elegirse más de una opción

Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno et al., 2023).

El Gráfico 2 muestra que los estudiantes hombres tienen porcentajes mayores de fuente de ingreso de su trabajo y de otros familiares

que no son sus padres, en tanto que las estudiantes mujeres reciben más apoyo de sus padres y de sus parejas, lo que las pone en una situación de mayor dependencia económica que a los hombres.

Discriminación en el trabajo

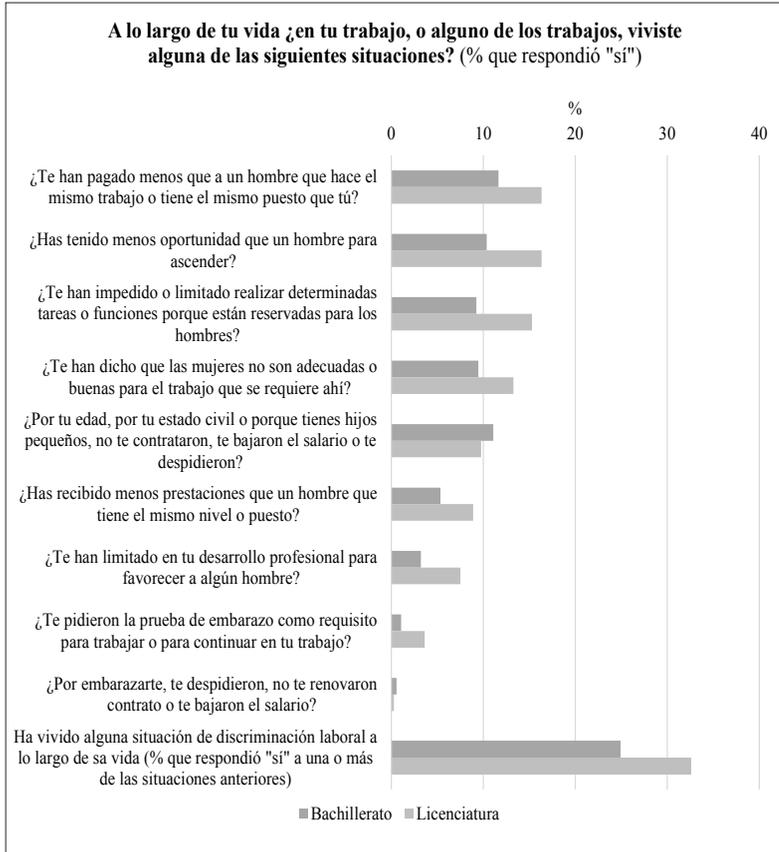
En este apartado indagaremos sobre la percepción que manifestaron las mujeres que trabajan o han trabajado por remuneración a lo largo de su vida y lo haremos para los dos niveles educativos de esta encuesta, a saber, el bachillerato y la licenciatura³.

En el Gráfico 3 mostramos los porcentajes de mujeres de los dos niveles de educación mencionados que corroboran que existe algún tipo de discriminación con respecto a los hombres. Aunque no son porcentajes altos (10% para bachillerato y 16% para licenciatura), son suficientemente distintos de cero para inferir que las mujeres estudiantes de la Universidad de Guadalajara que trabajan o han trabajado, han experimentado algún tipo de discriminación con respecto a los hombres, en puestos iguales y trabajos iguales.

También en el Gráfico 3 se observa claramente que las mujeres que estudian licenciatura perciben un porcentaje mayor de discriminación que las que estudian bachillerato, pero en ambos niveles han tenido discriminación en sus trabajos remunerados. Si bien estas percepciones de discriminación son contra el privilegio masculino, las estudiantes también perciben discriminación, aunque en menor proporción por motivos de embarazo, estado civil e hijos pequeños, así como por edad (Gráfico 3).

³ Esto eventualmente podría convertirse en un variable *proxy* (aproximada estadísticamente) de discriminación salarial ya que no contamos en la encuesta con salarios para mujeres y hombres.

Gráfico 3. Percepción de discriminación en el trabajo a lo largo de la vida entre las mujeres estudiantes que han trabajado según su nivel educativo.



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno et al., 2023).

En cuanto a la discriminación laboral el hallazgo más importante lo da la respuesta a la pregunta de si *ha vivido alguna situación de discriminación laboral a lo largo de su vida*? El 24.9% de las mujeres estudiantes de bachillerato y el 32.6% de las mujeres estudiantes de licenciatura respectivamente, contestaron que sí, lo que confirma que el problema de la discriminación laboral hacia las mujeres que estudian existe y ellas lo preciben.

Violencia laboral a lo largo de la vida por tipo de violencia

La discriminación no solo es un problema en sí mismo que reduce la capacidad física e intelectual de las mujeres, sino que como patrón de conducta de las y los empleadores/as, esto puede derivar, por distintas vías, en violencia económica, psicológica, sexual o física. En la encuesta se les consultó a estudiantes mujeres que trabajan o han trabajado por remuneración en el último año si han sido violentadas en alguna de las formas mencionadas líneas arriba.

Tabla 2. Prevalencia de Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral a lo largo de la vida en estudiantes de bachillerato y licenciatura.

	Nivel educativo		Todas % con incidentes de violencia
	Bachillerato % con incidentes de violencia	Licenciatura % con incidentes de violencia	
Prevalencia de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral a lo largo de la vida	26.7	37.3	32.1

Violencia psicológica contra las mujeres en el ámbito laboral a lo largo de la vida	19.8	26.4	23.1
Violencia sexual contra las mujeres en el ámbito laboral a lo largo de la vida	19.3	29.5	24.4
Violencia física contra las mujeres en el ámbito laboral a lo largo de la vida	3.7	2.6	3.2

Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno et al., 2023).

Se detectó que el predominio de violencia en este grupo es importante, casi 3 estudiantes mujeres de bachillerado y 4 de cada 10 mujeres de licenciatura respectivamente, han experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida. Particularmente entre 20% y 30% de ellas han sido víctimas de violencia psicológica o sexual, y en menor proporción de violencia física, con valores declarados inferiores al 4%, pero aun así de consideración. Con la información con la que contamos no podemos determinar si algún tipo de estas formas de violencia se ha dado dentro de la propia universidad y qué proporción o parte ha ocurrido para derivar políticas correctivas para estas situaciones, ya que esto no se consignó en la encuesta.

La violencia sexual contra las mujeres en el ámbito laboral es alta, 10%, de acuerdo con el resumen de la Tabla 3, y es superior en las mujeres de licenciatura con respecto a las de bachillerato, probablemente porque es una cohorte más asequible para

acosadores laborales debido a la mayoría de edad y algo similar sucede con la violencia psicológica. La violencia física es notoriamente menor para ambos grupos de mujeres, porque es probable que exista temor de dejar huella visible en la mujer violentada y sea sustento de denuncia y penalización de dicha conducta.

La violencia hacia mujeres que trabajan es muy importante dado los hallazgos de esta investigación; el promedio porcentual de 32.1 de prevalencia de violencia contra las mujeres de ambos niveles educativos en el ámbito laboral a lo largo de la vida, muestra que se está lejos de resolver este problema y estas evidencias refuerzan la importancia de redoblar esfuerzos para combatirla.

Ningún trabajo de investigación será importante si no se proporciona evidencia que lleve al reconocimiento pleno de la importancia de las mujeres en todos los momentos, lugares y situaciones, en igualdad social, política y económica que los hombres. Este es el objetivo central del presente trabajo, dar evidencias, mostrar con información sustentada de las condiciones en las que se encuentran las mujeres que trabajan, estudian y realizan cuidados (la triple jornada) y las principales problemáticas que han enfrentado o enfrentan durante su período de formación, en especial las relacionadas a los tipos de violencia laboral y las repercusiones negativas que estas tienen en sus trayectorias formativas, para tomar decisiones asertivas y precisas, para crearles condiciones institucionales favorables a alcanzar su máximo logro académico y con ello seguir avanzando en la construcción de una sociedad igualitaria.

Las condiciones en las que estudian las mujeres en el bachillerato y la licenciatura en la Universidad de Guadalajara, de acuerdo con los datos de la *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces*

(Muñiz Moreno et al., 2022), es más desfavorable de las que tienen los estudiantes hombres, y sus posibilidades de trabajar para obtener o ampliar su independencia económica es más limitada, lo que, aunado a la maternidad y los cuidados, las lleva a enfrentar mayores riesgos para tener trayectorias exitosas y en los plazos previstos.

La violencia en el trabajo hacia las mujeres estudiantes que laboran en distintos ámbitos, de acuerdo con lo manifestado en la encuesta, sigue estando presente, lo que abona a incrementar el estrés y las condiciones desfavorables para su aprendizaje, por lo que no puede seguir postergándose la actuación institucional para erradicarla y con ello asegurar el derecho a la educación de excelencia para las mujeres estudiantes que trabajan y cuidan.

Bibliografía

- ALARCÓN BOTERO, M., RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, M. D. Y SÁNCHEZ CHAPARRO, P. A. (2024). *Triple jornada: el reto de ser madre, estudiante y trabajadora en la era digital en una universidad privada de la ciudad de Bogotá*. Repositorio Institucional Universidad Cooperativa de Colombia. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/57666>
- ARVIZU REYNAGA, A. V. (2020). Administrar, rendir y agotar el tiempo. Las jornadas de madres y padres universitarios. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 6(1), 1-28. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.478>
- BOIX VILELLA, S., BARRERA GARCÍA, R. Y SERRANO ROSA, M. A. (2023). Tareas domésticas, cuidado de hijos y variables de salud psicosocial en función del género de profesores y no profesores. *Academo, Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 10(1), 47-

59. <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/738>
- BRIFFETT AKTAŞ, C., WONG, K. L., KONG, W. F. O. Y HO, C. P. (2023). The student voice for social justice pedagogical method. *Teaching in Higher Education*, 30(1), 1-18. <https://doi.org/10.1080/13562517.2023.2183770>
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN (2006). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN (2007). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN (2019). *Ley General de Educación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN (2021). *Ley General de Educación Superior*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf
- CASTRO ALVES, P., OLIVEIRA, A. DE F. Y BORGES MARTINS DA SILVA PARO, H. (2019). Quality of life and burnout among faculty members: How much does the field of knowledge matter? *Plos one*, 14(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0214217>
- ELLIOT, K. Y HEALY, M. A. (2001). Contents Key Factors Influencing Student Satisfaction Related to Recruitment and Retention. *Journal of Marketing for HIGHER EDUCATION*, 4, 1-11. https://doi.org/10.1300/J050v10n04_01

- GARCÍA-GARCÍA, J. A., CHARLES MEZA, Á. G. Y CARRIZALES BERLANGA, D. (2024). La calidad de vida laboral en docentes de educación media superior: diferencias por sexo. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 15, 1-15. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v15i0.1890
- GARRIDO-MIRANDA, J. M. Y POLANCO MADARIAGA, M. N. (2020). La voz de los estudiantes en riesgo de abandono escolar. Su visión sobre el profesorado. *Perfiles educativos*, 42(170), 1-16. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.170.59512>
- GREBENNIKOV, L. Y SHAH, M. (2013). Student voice: using qualitative feedback from students to enhance their university experience. *Teaching in Higher Education*, 18(6), 606-618. <https://doi.org/10.1080/13562517.2013.774353>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA (2016). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>
- MARÚM ESPINOSA, E., CURIEL GUTIÉRREZ, F. Y ROSARIO MUÑOZ, V. M. (2017). Estudiantes: sus percepciones sobre la calidad educativa y su importancia para el compromiso social universitario. *Revista GUAL, Florianópolis*, 10(4), 314-326, <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2017v10n4p314>
- MARÚM ESPINOSA, E., CURIEL GUTIÉRREZ, F. Y ROSARIO MUÑOZ, V. M. (COORDS.) (2015). *Estudiantes frente al espejo. Percepciones de la calidad educativa en programas de licenciatura y posgrado en México*. Universidad de Guadalajara

- MILLÁN, A., CALVANESE, N. Y DÁUBETERRE, M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitario. *Revista de Docencia Universitaria*. <https://doi.org/10.4995/redu.2017.6009>
- MUÑIZ MORENO, S. G. (COORD.). (2023). *Encuesta Universitaria de Género. Primeros Resultados*. Centro de Estudios de Género, Federación Estudiantil Universitaria, Cátedra UNESCO Liderazgo, Género y Equidad y Centro de Estudios Estratégicos para el desarrollo. Universidad de Guadalajara. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8051500>
- MUÑIZ MORENO, S. G., ROJAS PAREDES, R., GARIBALDI ÁLVAREZ, E., ANGULO SALAZAR, L., RAMÍREZ RODRÍGUEZ, E. G. Y AVILÉS GONZÁLEZ, C. O. (COORDS.) (2023). [Microdatos no publicados de *Nuestras Voces, Encuesta Universitaria de Género*]. Universidad de Guadalajara: Centro de Estudios de Género, Federación Estudiantil Universitaria, Cátedra UNESCO Liderazgo, Género y Equidad y Centro de Estudios Estratégicos para el Desarrollo.
- MUÑIZ MORENO, S. G., ROJAS PAREDES, R., GARIBALDI ÁLVAREZ, E., ANGULO SALAZAR, L., RAMÍREZ RODRÍGUEZ, E. G. Y AVILÉS GONZÁLEZ, C. O. (COORDS.) (2022). *Nuestras Voces, Encuesta Universitaria de Género*. Universidad de Guadalajara: Centro de Estudios de Género, Federación Estudiantil Universitaria, Cátedra UNESCO Liderazgo, Género y Equidad y Centro de Estudios Estratégicos para el Desarrollo.
- OLASKOAGA-LARRAURI, J., RODRÍGUEZ ARMENTA, C. E. Y MARÚM-ESPINOSA, E. (2020). The direction of reforms and job satisfaction among teaching staff in higher education in México. *Teaching in Higher Education*, 28(2), 389-405. <http://dx.doi.org/10.1080/13562517.2020.1819225>

- OLASKOAGA-LARRAURI, J., RODRÍGUEZ-ARMENTA, C. E. Y MARÚM-ESPINOSA, E. (2022). Disagreement in the Conceptualization of Educational Quality and Job Satisfaction. *Social Sciences*, 11(287), 1-14. <https://doi.org/10.3390/socsci11070287>
- OTERO ESCOBAR, A. D. (2021). Deserción escolar en estudiantes universitarios: estudio de caso del área económico-administrativa. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1084>
- SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (2023). *Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional 2022-2023*. Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa. https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2022_2023_bolsillo.pdf