

RELEG. Estudios de Género en Latinoamérica.

2024



educación
normal.

iQU4TRO
EDITORES

RELEG. Estudios de Género en Latinoamérica. 2024

© iQuatro Editores

ISBN: 978-607-26587-4-5

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.0](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.0)

Edición: Febrero 2025

Páginas: 672

Comité Técnico Académico

Nuria Beatriz Peña Ahumada

Consejo Técnico

Paula Mejía

Gestión Editorial

Nadia Velázquez

Editor técnico

Itzel Huertas

D.R. © 2025, iQuatro Editores.

Esta publicación tiene como política editorial un proceso de revisión por pares doble ciego, donde los artículos son remitidos a académicos especializados en el tema. Asimismo, nuestro Comité editorial determina si el artículo es aceptado o rechazado, cuidando su originalidad y calidad.

La presente obra no puede ser reproducida, ni registrada o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotocopiado, electrónico, magnético, electroóptico o cualquier otro tipo, sin el permiso previo y por escrito de la editorial.

Índice

Capítulo 1. Espacio universitario y dinámicas de género: voces y experiencias.....	7
Capítulo 2. Análisis de eficiencias de graduados de doctorado del Instituto Politécnico Nacional con perspectiva de género.	21
Capítulo 3. Intervención del centro de emergencia mujer en la calidad de vida de mujeres del altiplano.....	37
Capítulo 4. Obstáculos en la progresión de carrera de empresarias sonorenses del sector turismo.....	49
Capítulo 5. Factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral: un comparativo de género.....	65
Capítulo 6. La influencia de la gestión del conocimiento en el empoderamiento de las mujeres universitarias.....	81
Capítulo 7. La Educación y Desigualdad de Género en niñas y adolescentes de Ciudad del Carmen, Campeche, México.....	97
Capítulo 8. La resiliencia de la mujer empresaria en post pandemia.....	111
Capítulo 9. La trayectoria escolar de las mujeres en Ingeniería Electromecánica en el Instituto Tecnológico de Matamoros.....	125
Capítulo 10. Barreras a las que se enfrentan emprendedoras de Mypes en la Huasteca Hidalguense.....	137
Capítulo 11. Las mujeres y la ingeniería: oportunidades y retos en el mundo laboral. .	153
Capítulo 12. Resistencia, resiliencia y reelaboración de madres estudiantes.	169
Capítulo 13. Las docentes y su éxito Integral	187
Capítulo 14. Mujeres: Violencia, dependencia y mantenimiento de la relación.....	201
Capítulo 15. Análisis de las habilidades investigativas en estudiantes mujeres en una Institución de Educación Superior.....	215
Capítulo 16. Manejo de la gestión del tiempo en mujeres estudiantes universitarias directoras de una mype. Una investigación en la División de Negocios, Gastronomía y Agricultura Sustentable y Protegida de la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca.	229
Capítulo 17. Impacto de la agenda 2030 en la igualdad de género en las instituciones de educación superior.	241
Capítulo 18. Las manifestaciones del Síndrome de Burnout en docentes mujeres del Departamento Contaduría Pública del CUCSUR-UDG.	253
Capítulo 19. Percepción de las jóvenes universitarias de Ingeniería sobre los factores que inciden en los índices de reprobación académica.....	265
Capítulo 20. Mujeres empresarias de Huejutla: Mujeres empresarias.....	279

Capítulo 21. Impacto de la tecnología en estudiantes mujeres de Ingeniería en dos regiones del Estado de Chihuahua.	295
Capítulo 22. La participación de la mujer en la política para el desarrollo del país.....	309
Capítulo 23. Percepción de mujeres estudiantes de carreras de ingeniería del tecnm - cd. Cuauhtémoc con respecto a la elección de su carrera y su futuro laboral.....	323
Capítulo 24. Reconfiguraciones de la violencia simbólica en mujeres docentes: reporte de investigación de la construcción social de la violencia simbólica en la vida cotidiana de la secundaria.	339
Capítulo 25. La contradicción del trabajo de reproducción social de las mujeres dedicadas a la ciencia y la academia frente a la familia patriarcal en el Sistema Nacional de investigadores e Investigadoras en México.	353
Capítulo 26. Violencias de género en la educación médica. Reflexiones teórico-metodológicas situadas, descoloniales y restaurativas.	367
Capítulo 27. Impacto de la tecnología en estudiantes mujeres de ingeniería.....	381
Capítulo 28. Consumo de alcohol y diferencias por género en cuatro generaciones de estudiantes universitarios.....	395
Capítulo 29. El liderazgo de Acción y su impacto desde una perspectiva de género en Mi-PyMEs de Durango, México: Un estudio cuantitativo.	409
Capítulo 30. Presencia de las mujeres en la formación académica tecnológica en la Universidad Autónoma de Tamaulipas.	425
Capítulo 31. Dirección y Satisfacción con la empresa en mujeres empresarias de las Mypes Pátzcuaro, Michoacán.....	441
Capítulo 32. “Yo Pensaba Que el Amor Dolía”. Las Experiencias Del Amor Romántico en la Violencia de Pareja.	457
Capítulo 33. Estudio de género del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para las habilidades del siglo XXI.	473
Capítulo 34. Participación de las madres de familia en el contexto escolar rural de Educación Media Superior del Estado de Zacatecas, México.	487
Capítulo 35. Estrategias de gestión de estudiantes universitarias que realizan múltiples jornadas. Caso: División de Estudios Sociales y Económicos del Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara.....	501
Capítulo 36. Deserción escolar de mujeres en la carrera de Ingeniería en Logística Internacional de la UTCJ.	517
Capítulo 37. Empleo con apoyo, estrategia para mejorar la permanencia laboral de mujeres con discapacidad.	531
Capítulo 38. Percepción de discriminación, micromachismos, violencia invisible, manifestaciones educativas, impacto laboral y estrategias contra la discriminación: Un análisis correlacional en Chihuahua y Nayarit.....	545

Capítulo 39. Transversalizar el enfoque de género desde la academia.....	561
Capítulo 40. Los Daños Psicológicos que provoca la violencia en las niñas menores de edad.....	575
Capítulo 41. La Percepción de Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Zacatecas.....	587
Capítulo 42. La perspectiva del salario emocional de las mujeres en las organizaciones.....	601
Capítulo 43. La paridad en los puestos de poder y toma de decisiones de la universidad pública: un desafío que continúa pendiente.	615
Capítulo 44. Herramientas para la Transversalizar la perspectiva de género en las estrategias de prevención y atención de las violencias contra las mujeres.....	629
Capítulo 45. El género como dispositivo de poder en tiempos de confinamiento.....	643
Capítulo 46. La combinación del estudio y el trabajo en las jóvenes empresarias.....	659

Capítulo 1. Espacio universitario y dinámicas de género: voces y experiencias.

Cecilia Acuña Kaldman
Martha Olivia Peña Ramos

Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo A.C.

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.1](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.1)

Resumen

Este estudio pretende describir los vínculos entre la violencia de género y las relaciones de poder en una IESP sonoreense, a partir del análisis de la interacción de estudiantes en el espacio universitario, tanto físico como virtual. Para ello, se diseñó, piloteó y aplicó un instrumento que parte de una metodología cualitativa (una entrevista semiestructurada). El análisis reveló que la violencia de género impacta en los espacios universitarios y sus extensiones digitales, así como que la violencia digital está presente en la Institución de Educación Superior Pública (IESP) y es naturalizada en la institución. Este proyecto busca reconocer este fenómeno desde los estudios de género.

Palabras clave

Estudios de género, espacio universitario, narrativa estudiantil, relaciones de poder

Introducción

Este trabajo pretende analizar las narrativas de estudiantes para describir de qué manera se vinculan la violencia de género y las relaciones de poder que se manifiestan en los espacios de una Institución de Educación Superior Pública (IESP) sonorense, además de analizar de qué manera se desenvuelve el estudiantado en tales espacios. Para lo cual se diseñó, piloteó, aplicó y se generó un instrumento cualitativo que permite describir los vínculos entre tales variables. Esto, ya que se considera que la desigualdad y las expresiones de la violencia de género en los espacios universitarios se encuentran fundadas en relaciones de poder que inciden en los vínculos del estudiantado, así como en la apropiación de los espacios de convivencia, ya sean físicos o virtuales.

Si bien, en la actualidad la academia ha prestado mayor atención a las relaciones entre los actores institucionales de las IESP, así como el impacto de la aplicación de protocolos para la transversalización de la perspectiva de género (Martín Moreno, 2020), se detecta que prevalecen las diversas manifestaciones de la violencia de género en las universidades de México y América Latina (Guadarrama Olivera, 2019; Meneses Reyes y Pogliaghi, 2022; Vázquez Ramos et al., 2021) y que es todavía limitado el alcance de los mecanismos de denuncia, tanto en su implementación como en su ejecución (Varela Guinot, 2020). Por otra parte, es pertinente señalar que gran parte de los estudios realizados en torno a estos temas son de corte cuantitativo, por lo que dejan de lado aspectos relevantes para comprender y profundizar en las realidades de la comunidad universitaria. De forma que es necesario reconocer en qué medida las y los estudiantes han incorporado esta perspectiva a su vida estudiantil. Con tal fin, se requiere generar técnicas de recolección de datos cualitativas que permitan explorar la problemática de relaciones de poder en los espacios universitarios. Por ello, en este estudio se presentan los resultados del diseño y aplicación de una entrevista semiestructurada sobre espacios universitarios y violencia de género, aplicada a diez estudiantes de Trabajo Social de una IESP sonorense. El análisis del contenido de las entrevistas reveló que la violencia de género impacta en los espacios universitarios y sus extensiones digitales, incluso entre estudiantes y docentes con formación social. Asimismo, se evidenció que la violencia digital está presente en la IESP y es naturalizada por los actores institucionales. Lo anterior se manifiesta en la perpetuación de expresiones sexistas por parte de los estudiantes, la objetivación del cuerpo de las mujeres, la discriminación hacia personas del colectivo LGBTIQ+.

Revisión de la Literatura

Como parte del presente estudio, es primordial distinguir el concepto de violencia de género. Esta tipología de la violencia tiene su origen en la desigualdad que aparece ante las relaciones

de poder que repercuten en mayor medida a mujeres y a integrantes del colectivo LGBTIQ+. La reproducción de esta violencia se observa en actos que no ocurren de manera consensuada, tales como las palabras obscenas, la mofa, el acoso y el hostigamiento sexual. La exposición ante este tipo de actos puede poner en riesgo a sus víctimas de padecer otras formas de violencia, como la económica, la emocional, la psicológica, la física, la sexual y la digital (Organización de las Naciones Unidas Mujeres. ONU Mujeres, 2024). Sobre esta última, es necesario señalar que se trata de la ejecución de la violencia por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, en donde se incluyen el ciberacoso, el sexteo o sexting (envío de contenido explícito) y el doxéo o doxing (publicación de contenido privado no autorizado) (ONU Mujeres, 2024; Rodríguez Otero y Cerros Rodríguez, 2022).

Resulta pertinente mencionar que este tipo de manifestaciones de violencia son localizadas por gran parte de la población estudiantil de las IES, ya que asocia a los espacios universitarios con sitios en donde no se ejerce la igualdad entre alumnas y alumnos (Garcés Estrada et al., 2020). En estudios recientes sobre el tema ponen sobre la mesa la prevalencia de la violencia de género en tales espacios universitarios, tanto físicos como digitales, por lo cual la implementación y seguimiento de protocolos para su prevención, así como los procedimientos de denuncia y el mecanismo para combatirla son apremiantes (Garcés Estrada et al., 2020; Meneses Reyes y Pogliaghi, 2022).

En este sentido, este proyecto busca resaltar la importancia de indagar en este fenómeno desde los estudios de género, ya que se trata de un problema complejo y vigente en el contexto universitario. Aunado a lo anterior, el estudio permite conocer el estado de la cuestión sobre las técnicas e instrumentos utilizados para analizar la percepción de las y los estudiantes de Instituciones de Educación Superior sobre la violencia de género en los espacios universitarios.

Metodología

El presente trabajo de investigación parte de la hipótesis de que la violencia de género y las relaciones de poder influyen directamente en la manera en la que los actores de una IESP se relacionan en los espacios universitarios, tanto físicos como virtuales. Con el fin de analizar tal influencia, se propone el uso de una metodología cualitativa como la que se describe a continuación.

El muestreo realizado fue de tipo no probabilístico y por conveniencia; de manera que la muestra fue conformada por diez estudiantes de la licenciatura en Trabajo Social de una IESP ubicada en Hermosillo, Sonora: ocho mujeres y dos hombres que al momento del estudio cursaban el octavo semestre de su programa académico. Conforme a los fines de este

estudio, se seleccionó como técnica de recolección de datos la entrevista semiestructurada para obtener las narrativas de las y los estudiantes, cuya pertinencia para este tipo de investigación se describe más adelante. Las entrevistas se realizaron durante los meses de enero y febrero del ciclo escolar 2023-1 en las instalaciones de la IESP, en un encuentro cara a cara, en bancas y cubículos. Su duración comprendió entre treinta y cincuenta minutos por participante. Se consideró a estos participantes debido a su formación profesional, puesto que al estar más sensibilizados frente a las problemáticas sociales es más probable obtener información valiosa de sus narrativas. Asimismo, se decidió incluir en mayor medida a mujeres, por tratarse de una carrera cuya población estudiantil está conformada mayormente por alumnas. Conforme el orden en el que se realizaron las entrevistas, en intervenciones posteriores se decidió incluir precisiones en algunas de las preguntas con el fin de que fueran más claras, así como para abundar sobre aspectos importantes para alcanzar la saturación teórica de las categorías (Ortega-Bastidas, 2020).

Con la finalidad de estudiar a profundidad los vínculos entre el espacio universitario y las relaciones de poder en relación con el género es necesario un acercamiento a las características físicas del espacio, las prácticas e interacciones sociales y los significados que se construyen alrededor de este. Para ello, la academia ha considerado la pertinencia de aplicar diversas técnicas e instrumentos para la recolección de datos, tales como el análisis documental, la observación, las entrevistas, los grupos focales, entre otros (Delgado, 1999; Francis, 2003; Manzo, 2003). De manera que, para el presente estudio resulta conveniente la utilización de técnicas como las entrevistas semiestructuradas. Bernal (2010) señala que la entrevista se encamina a establecer contacto directo con las y los participantes, para obtener información espontánea y abierta. Por su parte, Álvarez-Gayou (2003) menciona que estas deben ser conversaciones que parten de una estructura y un objetivo claro, con el fin de comprender la visión de mundo de las y los participantes e interpretar sus experiencias.

Esta investigación se vale de las entrevistas semiestructuradas para la recolección de datos, ya que permite cierto grado de flexibilidad, adaptándose al contexto, así como a las necesidades de información del o la entrevistadora y al discurso de las y los participantes. Asimismo, estas posibilitan ahondar en las respuestas, agregando la pregunta ¿por qué? y otras que busquen complementar datos; incorporar nuevos temas; e incluso alterar el orden de las preguntas conforme a cada caso (Bernal, 2010; Hernández Sampieri et al., 2014). Aunado a lo anterior, se justifica la selección de la técnica debido a la necesidad de obtener narrativas relacionadas con la variable espacio universitario. De manera que por medio del análisis del tipo de datos arrojados es posible interpretar y describir los vínculos con respecto a la violencia de

género y las estructuras de poder que se evidencian en el uso de los espacios universitarios y las interacciones estudiantiles que se presentan en estos.

Uno de los pilares para la generación de conocimiento desde un enfoque cualitativo es la interacción entre quien investiga y el o la investigada. Este tipo de investigación, como señala Wiesenfeld (2000), se realiza desde la horizontalidad entre quien entrevista y quien informa, por lo cual impera un ambiente de respeto y diálogo al momento de escuchar las experiencias de vida relatadas, así como a la hora de interpretarlas y dotarlas de significado desde la subjetividad. Por lo tanto, la teoría señala que el instrumento primordial para comprender las realidades de las personas son la subjetividad y la intersubjetividad.

Conforme a lo señalado por González Rey (2000), la epistemología cualitativa se apoya en las tres columnas que se citan a continuación:

a) El conocimiento como producción constructiva e interpretativa, donde él o la investigadora integra, da sentido, reconstruye y presenta una serie de hechos desde categorías integradoras.

b) El o la investigadora interactúa con los sujetos u objetos de la investigación.

c) Se trata de un método inductivo por el cual se descubre la versatilidad de las personas desde los contextos en los que se desenvuelven. De manera que el conocimiento científico no se valida por la cantidad de sujetos estudiados, sino por la cualidad de su expresión.

Esto no se trata sólo de la comprensión de los sentidos que se pongan por medio de la acción, interpretación o el diálogo, sino también de “entender los aspectos comunes a muchas personas y grupos humanos en el proceso de producción y apropiación de la realidad social y cultural en la que desarrollan su existencia” (Sandoval, 2002, p. 32).

Ahora bien, con respecto a algunos criterios como la validez interna y externa, se puede señalar que en la investigación cualitativa el significado tradicional de este concepto se ha actualizado de manera que se dota de énfasis a la interpretación. La validez de un estudio cualitativo se fundamenta en la adecuada representación de las construcciones mentales que las personas participantes en la investigación ofrecen al o la investigadora. Además, cabe señalar que en los últimos años se ha dado preferencia al uso del término “rigor” por encima de otros como validez o confiabilidad (Lincoln y Guba, 1985; Sandoval, 2002). En cuanto a la evaluación de la validez interna, específicamente, la triangulación ha funcionado como una alternativa para garantizar la calidad de los estudios cualitativos (Denzin y Lincoln, 1998).

En cuanto a la autenticidad, rigor o calidad de la investigación, autores como Moral (2006) proponen aplicar un proceso de cristalización, conformado por los criterios de justicia e imparcialidad, donde se toman en cuenta sin distinciones las voces de la totalidad de los participantes del estudio; inteligencia crítica, que implica el análisis neutro e imparcial de las diferentes opiniones sobre costumbres, normas, tabúes, convenios sociales establecidos, entre otros, de las y los estudiantes universitarios; acción y práctica, con lo que se busca involucrar al estudiantado en el cambio social para caminar hacia un mejor uso y apropiación de los espacios públicos, de manera que todas y todos puedan gozar de ellos; y apertura y publicidad, lo que implica que el proceso de investigación permanece abierto a cualquier inspección, puesto que se cuenta con audios, videos, escritos y gráficos que avalan el trabajo de campo.

Una vez dicho lo anterior, se puede señalar que para garantizar la validez y confiabilidad de este estudio, para el cual se realizaron guiones de entrevistas semiestructuradas, se combinaron métodos y técnicas de análisis con el fin de reducir sesgos, construir una muestra con variaciones describiendo los criterios de selección y la discusión (Denzin y Lincoln, 2015). De igual forma, se utilizó una plantilla que cumple con las directrices de investigación cualitativa establecidas por De Sena et al. (2015) respecto a la confiabilidad, por lo que se buscó que “la investigadora dé cuenta de sus recorridos en el proceso de investigación y de las modificaciones que se realizan respecto a las planificadas, y su fundamentación” (p. 129). De este modo fue posible superar los obstáculos recorridos y los cambios en las categorías de investigación, sobre todo aquellos que fueron dejados de lado en los momentos iniciales del análisis y luego reconsiderados de acuerdo con su pertenencia teórica y empírica. Como establecen Cornejo y Salas (2011), para el presente análisis se buscó la reflexividad por parte de las investigadoras con el fin de concientizar los efectos producidos por la aplicación del estudio mismo, lo cual se traducen en injerencia, responsabilidad e influencia de las posiciones adoptadas en las diferentes fases del proceso de investigación (interpretación, decisiones metodológicas y presentación de los resultados).

Para seleccionar las técnicas de recolección de datos, se partió del problema, las preguntas, los objetivos y el supuesto de investigación. Asimismo, se tomaron en cuenta los siguientes pasos que permitieron el diseño de los instrumentos. En primer lugar, fue necesario identificar las variables independiente y dependiente en el supuesto de investigación, que para el presente estudio son espacio universitario y relaciones de poder. Enseguida, se desintegraron los elementos que conforman la estructura del supuesto hipotético y, de manera especial, las variables. Posteriormente, se desglosó y se definió conceptualmente la variable con el fin de facilitar su comprensión y adecuación a la investigación. Lo anterior representa el

significado que se le dará a lo largo de la investigación o función nominal de la variable a observar. Por último, se realizó una descomposición de los conceptos (variable teórica) en sus dimensiones (variables contenidas en la definición conceptual –factor rasgo de la variable–) y estas traducidas en categorías de análisis (variable empírica) que permitieran la observación directa (Ávalos Jacobo, 2014; Espinoza Freire, 2019).

Respecto al procedimiento de análisis de información, para la realización de las entrevistas se utilizaron los espacios de la institución en donde las y los participantes se sintieran cómodos y que permitieran una atmósfera de privacidad. De forma previa se les solicitó estar de acuerdo con la realización de la entrevista, lo cual expresaron por medio de un consentimiento oral informado tanto para su realización como para su correspondiente registro. Asimismo, se alteraron los nombres con el fin de garantizar el anonimato, salvo en el caso de una de las informantes clave, quien solicitó que su nombre y apellido no fuera alterado. Estos criterios fueron comunicados de forma previa a las entrevistadas, ya que algunas de ellas manifestaron temor o desconfianza con respecto de la utilización de la información. A partir de la grabación de las entrevistas, se transcribieron textualmente y se editaron. Posteriormente, se utilizó el software de análisis cualitativo ATLAS.ti® versión 23 para procesar la información. Se ingresaron las transcripciones de las entrevistas con el fin de segmentar la información, se obtuvieron categorías analíticas y se establecieron relaciones entre ellas por medio de las transcripciones textuales. Por último, se integraron a cada categoría analítica las citas más representativas para cada etiqueta.

Resultados

Los resultados obtenidos por medio de la aplicación del instrumento fueron analizados a partir de un marco de interpretación de fenomenológico-hermenéutico, puesto que se trata de un estudio que busca analizar la problemática directamente en su contexto (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018), al tiempo que se enfoca en describir e interpretar las bases de la experiencia vivida, así como en reconocer el valor pedagógico de tal vivencia (Fuster Guillén, 2019).

Las narrativas del alumnado evidencian la presencia de relaciones de poder en espacios universitarios abiertos y cerrados, ya sea en un entorno físico o virtual. En la Tabla 1.1, se muestran las respuestas de las y los estudiantes con respecto a los casos de violencia de género presentados en espacios universitarios abiertos, es decir, externos a las aulas. Entre las narrativas destaca un caso de acoso sexual por medios digitales, la inequidad de género presente en el acceso a la justicia universitaria institucional y la reproducción de discursos misóginos.

Tabla 1.1*Casos de violencia de género en espacios externos a las aulas.*

Categoría	Narrativas
Caso de acoso sexual en medios digitales entre estudiantes de Trabajo Social	“Se dio a conocer que los chicos [...] compartían contenido explícito, hablaban aberraciones de las trabajadoras sociales y compartían pornografía, nudes, todo eso”.
	“Mandaban fotos de las mismas compañeras. Les tomaban fotos a escondidas, las subían a su grupo y les daban una calificación”.
	“Hacíamos mofa o compartíamos contenidos inadecuados, muchos de esos en donde sí aceptamos que hubo un poco de misoginia, y en parte... no discriminación hacia la mujer, pero sí un poco más misoginia y tal vez donde cosificábamos un poco el cuerpo de la mujer”.
Inequidad de género ante caso de estudiantes en medios digitales	“Estuvieron involucrados varios compañeros, yo incluido, y nos sentimos atacados porque en la carrera son la mayoría mujeres”.
	“Como son muy pocos varones, siempre he sentido que se les da mayor prioridad o se les habla con más cariño que a nosotras”.
Reproducción de discursos misóginos	“En cuanto al género, pues obviamente estaban haciendo una pizquita a la mujer, y más que nada que sí hacían comentarios de manera muy fuerte. Y de un trabajador social jamás te lo esperas [...] son cosas que te dejan sorprendida”.
	“Ellas sintieron que fue el género y sintieron que, por ser, no sé si mujeres o alguna otra cosa, fueron atacadas”.

Fuente: elaboración propia con base en el trabajo de campo.

Por su parte, en la Tabla 1.2 se presentan las narrativas que evidencian los casos de violencia presentes en espacios cerrados, como lo son las aulas y los cubículos del profesorado, autoridades universitarias y personal administrativo. En estos se encontraron casos de acoso y hostigamiento sexual hacia las estudiantes, por parte de estudiantes hombres y profesores, respectivamente. Asimismo, destacó entre las narrativas que se presentan casos de discriminación a personas de la comunidad LGBTIQ+.

Tabla 1.2

Casos de violencia de género ocurridos en espacios como aulas o cubículos.

Categoría	Narrativas
Acoso sexual a estudiantes	“Un maestro era muy despectivo con las alumnas, al verlas [...] de una forma que no estaba bien. Se acercaba mucho a ellas. También por cómo se vestían, les decía el maestro [...] cosas referentes al cuerpo”.
	“Que el maestro te vea mal o te vea el escote mientras estás hablando [...] Eso también es signo de que me está violentando”.
Hostigamiento de docentes a estudiantes	“Sí, supe que hubo hostigamiento de maestros hacia estudiantes”.
	“Un maestro el primer día nos dijo: ‘Las trabajadoras sociales van a terminar vendiendo burros o trabajando en Coppel. No sé para qué andan batallando ahorita’”.
Caso de discriminación hacia mujer trans	“Era muy machista [...] denigraba a la mujer y nada más le hacía caso al único hombre que había [en la clase]”.
	“Tenemos una compañera que es transgénero. [El maestro] nos dejó de tarea problemas de la sociedad y un problema que él mencionó fue la comunidad LGBT”.
	“Yo soy mujer trans, entonces cuando iba iniciando mi transición [...] una maestra me preguntó: ‘¿Nunca te violaron cuando eras menor?’”.

Fuente: elaboración propia con base en el trabajo de campo.

De manera que en las narrativas se evidencian las relaciones desiguales entre el estudiantado de la IESP, las cuales se encuentran fundadas en el componente del género.

Discusión

En las declaraciones realizadas por las y los estudiantes de Trabajo Social se observó que la violencia de género se ejerce en forma de discursos y actitudes machistas, misóginas y discriminatorias, así como por la ineficiencia de la aplicación de los protocolos correspondientes. Se tuvo registro, además, de que la violencia se presenta no sólo en los espacios físicos, sino incluso en los digitales. También se observó que las dinámicas ya normalizadas de violencia continuaron replicándose, pese a la existencia de protocolos sobre la prevención de la violencia de género.

En el caso en el que un grupo de estudiantes hombres compartía contenido de carácter sexual por un grupo de WhatsApp®, las mujeres que denunciaron obtuvieron una respuesta condenatoria y que minimizaba lo sucedido, mientras que a la contraparte se le apoyó y defendió por medios institucionales. Asimismo, las entrevistas revelaron que los hombres no dimensionan la violencia de género y presentan discursos victimistas frente a las denuncias

en su contra. Así también, se encontró que el alumnado no asocia la palabra “discriminación” como algo de lo que las mujeres pueden ser víctimas, sino que la vincula con miembros de la comunidad LGBTIQ+. Sobre este punto, se destaca que falta sensibilidad hacia las personas trans y se evidencia falta de sensibilidad por parte del profesorado, quien muestra ignorancia con respecto al tema.

Otro aspecto relevante que coincide en varias narrativas de las estudiantes entrevistadas es acerca de las implicaciones de ser estudiantes y profesionistas de Trabajo Social. Con base en sus discursos, se observa la presunción de que a las y los integrantes de este programa educativo, así como a quienes ejercen, se les demanda mayor sensibilidad social. Pese a ello, se aprecia que reproducen las mismas violencias que el resto de la sociedad y de la comunidad estudiantil.

Lo anterior se refuerza con las narrativas de los estudiantes hombres, quienes afirman reproducir discursos misóginos, que, sin embargo, no asocian con violencia de género. Aunado a esto, se localizan discursos machistas entre los profesores en los que menosprecian el estudio de mujeres, a pesar de los grandes avances que se han tenido en este aspecto a partir de los movimientos feministas durante el siglo XXI. Asimismo, los datos recabados indican que la violencia de género se ejerce, en la mayoría de los casos, por los profesores hombres que aprovechan su posición de poder.

Conclusiones

Este análisis hace visible que la violencia de género y la discriminación se vinculan con las relaciones de poder presentes en el espacio universitario. Tales relaciones de poder se manifiestan, a su vez, en forma de acoso y hostigamiento sexual, así como en la reproducción de discursos basados en roles y estereotipos de género, por parte de docentes y personal administrativo, hacia alumnas y personas de la comunidad LGBTIQ+. Se puede señalar que existe una tendencia a que la violencia de género sea horizontal, entre homólogos, y de manera vertical, entre figuras de distinta índole jerárquica de la institución: del profesorado hacia alumnas y del personal administrativo hacia alumnas.

El acoso escolar y la discriminación son una realidad de la sociedad que también sucede en los espacios universitarios, en entornos académicos virtuales y en redes sociales. La violencia que inicia en la institución ha visto la forma de expandirse a otros contextos del ciberespacio. La muestra analizada demostró que existen deficiencias institucionales para dar resolución a los casos de violencia de género debido a que no se utilizan de manera adecuada las vías institucionales para apoyar a las víctimas.

En las IESP es crucial establecer medidas preventivas y protocolos para abordar la violencia, garantizando así la protección y seguridad de la comunidad estudiantil. Por medio de este estudio fue posible conocer que es necesario todavía fortalecer la promoción del respeto a la diversidad y la aplicación efectiva de la perspectiva de género en todos los aspectos de la vida universitaria, incluyendo la integración de materias, talleres y conferencias con el fin de alcanzar tal meta. Estas acciones contribuyen con la generación de espacios universitarios seguros, que permitan que las y los estudiantes reciban una formación profesional más completa y enriquecedora. Es importante destacar que, a pesar de los esfuerzos mencionados, se observa un cambio generacional en cuanto a la respuesta de las estudiantes ante la discriminación y la violencia de género, quienes evidencian una mayor conciencia y capacidad para identificar las distintas formas de violencia.

Asimismo, esta investigación dio cuenta de la forma en la que las relaciones de poder tienen incidencia en la forma en la que se hace uso de los espacios universitarios, tanto internos como externos a las aulas; y, a su vez, corroborar que el género es un factor determinante en la experiencia que vive el alumnado en el entorno académico. Esto pone sobre la mesa la importancia de estudios como este que profundicen en las experiencias que viven las y los estudiantes en su trayectoria por la educación superior.

Para finalizar, se puede señalar como limitación del presente estudio el hecho de que se implementa en un programa académico específico, por lo cual no se retratan las experiencias de estudiantes de otras áreas de la IESP. De manera que se puede proponer para futuras investigaciones el realizar intervenciones análogas entre el alumnado de otras áreas de la IESP para obtener una panorámica más amplia de cómo influye el género y las relaciones de poder en las dinámicas estudiantiles presentes en los espacios universitarios.

Referencias

- Álvarez-Gayou, C. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Paidós Educador.
- Ávalos Jacobo, V. H. (2014). *El método científico aplicado en la elaboración de tesis para optar el título profesional de ingeniero químico*. Universidad Nacional del Callao.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Cornejo, M. y Salas, N. (2011). Rigor y calidad metodológicos: un reto a la investigación social cualitativa. *Psicoperspectivas*, 10(2), 12-34. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol10-Issue2-fulltext-144>
- Delgado, M. (1999). *El animal público. Hacia una antropología de los espacios urbanos*. Anagrama.

- Denzin, N. y Lincoln, Y. (1998). *The Landscape of Qualitative Research. Theories and Issues*. Sage Publications.
- Denzin, N. y Lincoln, Y. (2015). *Manual de investigación cualitativa. Métodos de recolección y análisis de datos*. Editorial Gedisa.
- De Sena, A., Lisdero, P. y Scribano, A. (2015). *Caminos cualitativos: aportes para la investigación en Ciencias Sociales*. CICCUS.
- Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Francis, M. (2003). *Urban Open Space: Designing for User Needs*. Island Press.
- Fuster Guillén, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Garcés Estrada, C., Santos Pérez, A. y Castillo Collado, L. (2020). Universidad y violencia de género: experiencia en estudiantes universitarios de Trabajo Social en la región de Tarapacá. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 14(2), 59-77. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782020000200059>
- González Rey, F. (2000). *Investigación cualitativa en psicología: Rumbos y desafíos*. International Thomson.
- Guadarrama Olivera, M. E. (2019). Violencia contra las mujeres en Instituciones de Educación Superior en México. Tequio, *Revista de Divulgación, Investigación e Innovación*, 2(5), 5-14. <https://doi.org/10.53331/teq.v2i5.0189>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Lincoln, Y. y Guba, E. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage.
- Manzo, L. (2003). Beyond House and Haven: Toward a Revisioning of Emotional Relationships with Places. *Journal of Environmental Psychology*, 23(1), 47-61. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0272494402000749>
- Martín Moreno, E. (2020). Protocolos de atención a la violencia de género en las universidades públicas de México: ¿un traje a la medida? *Reencuentro, análisis de problemas universitarios*, 32(79), 69-94. <https://shorturl.at/fBIM6>
- Meneses Reyes, M. y Pogliaghi, L. (2022). La experiencia de la violencia entre las y los estudiantes de la UNAM (2018-2020). *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 30(62), 2-22. <https://doi.org/10.14507/epaa.30.6382>

- Moral, C. (2006). Criterios de validez en la investigación cualitativa actual. *Revista de Investigación Educativa*, 24(1). 147-164. <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283321886008.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres (ONU Mujeres). (2024, mayo). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/signs-of-abuse>
- Ortega-Bastidas, J. (2020). ¿Cómo saturamos los datos? Una propuesta analítica “desde” y “para” la investigación cualitativa. *Interciencia*, 45(6), 293-299.
- Rodríguez Otero, L. M. y Cerros Rodríguez, E. (2022). El sexting como vía de materialización de la violencia: prácticas y consecuencias en alumnado universitario de Nuevo León y Jalisco. *Revista Criminalidad*, 63(3), 203-214. <https://doi.org/10.47741/17943108.305>
- Sandoval, C. (2002). Investigación cualitativa. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior.
- Varela Guinot, H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género: el alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(238), 49-80. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.238.68301>
- Vázquez Ramos, A., López González, G. y Torres Sandoval, I. (2021). La violencia de género en las instituciones de educación superior: elementos para el estado de conocimiento. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 51(2), 299-326. <https://doi.org/10.48102/rlee.2021.51.2.382>
- Wiesenfeld, E. (2000). Between Prescription and Action: The Gap between the Theory and the Practice of Qualitative Inquiries. *Forum: Qualitative Social Research*. <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1099/2418>

Capítulo 2. Análisis de eficiencias de graduados de doctorado del Instituto Politécnico Nacional con perspectiva de género.

Marisol Vazquez Tzompantzi
Cesaire Chiatchoua
Bruno Yael Silva Morales

Instituto Politécnico Nacional

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.2](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.2)

Resumen

El Instituto Politécnico Nacional (IPN) es una de las instituciones educativas más importantes de México y América Latina, con una matrícula extensa de alumnos y una producción científica significativa. Esta investigación se centra en analizar cómo las diferencias de género influyen en la eficiencia académica de los graduados de doctorado del IPN que han obtenido mención honorífica y se han consolidado como miembros del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII). Mediante un Análisis Envolvente de Datos (DEA), se busca identificar las interacciones que impactan en la eficiencia como investigadores entre 2012 y 2022.

Palabras clave

Análisis DEA, Eficiencia, I.P.N., graduados

Introducción

El Instituto Politécnico Nacional es una institución educativa pública de las más importantes de México y América Latina, (Scimago Institutions Rankings, 2023), con una matrícula inscrita de alrededor de 208,907 alumnos de media superior, superior y posgrado en el ciclo escolar 2022-2023 (Coplaneval, 2023) y producción científica de 12081 (+5.5%) e impacto normalizado de 0.77 (ScimagoIBER, 2024); su finalidad es “alojar y preparar a los futuros técnicos, profesionistas e investigadores a través de sus diferentes programas académicos de las diferentes áreas del conocimiento que se imparte en los diferentes niveles educativos”, (IPN, 2022a).

La importancia de esta investigación radica en comprender como las diferencias de género influyen en la eficiencia académica de los graduados de doctorado del IPN, específicamente aquellos que han logrado consolidarse como miembros del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII). Si bien, se conoce que la productividad y visibilidad científica son factores determinantes en la carrera académica, existe un vacío en el conocimiento respecto a cómo estas dinámicas se ven afectadas por el género.

El objetivo de esta investigación es analizar la eficiencia académica de los graduados de doctorado del IPN, que fueron destacados académicamente con el reconocimiento de mención honorífica o Cum Laude actualmente, aplicando un Análisis Envolvente de Datos (DEA, por sus siglas en inglés: Data Envelopment Analysis), reforzado con el método de regresión Tobit para la validez de la prueba en el modelo DEA y así garantizar la fiabilidad de los resultados obtenidos, identificando las interacciones de género que impactan en el desarrollo y consolidación de investigadores destacados durante el periodo 2012-2022.

Revisión de la Literatura

El IPN se encuentra integrado por 47 unidades académicas incorporadas a nivel posgrado, 21 Centros de investigación, 5 Unidades profesionales interdisciplinarias y 21 Escuelas, lo conforman 157 programas académicos vigentes de especialidad, maestría y doctorado (escolarizados). El área de ciencias médico-biológicas tiene 44 programas; ciencias sociales y administrativas 21 programas; Ingeniería y ciencias física-matemáticas 48 programas y 44 interdisciplinarias (IPN, 2022b).

La Organización de Estados Iberoamericanos (OEI, 2018) reporta un aumento significativo en el número de graduados de maestrías y doctorados en Iberoamérica entre 2007 y 2016. Los graduados de maestría pasaron de 161 mil a 306 mil, predominando las ciencias sociales con un 56%. Los doctorados de 26 mil a 53 mil, entre ciencias sociales, naturales y humanidades.

La participación de mujeres en el posgrado es fundamental, con un impacto considerable en el desarrollo social y el bienestar en América Latina. Aproximadamente 4 de cada 10 personas con formación de tercer nivel trabajan en ciencia y tecnología, integran de manera heterogénea el SNII. Más del 40% de estos investigadores se concentran en Ciudad de México, Estado de México y Jalisco, donde más de un tercio de los miembros del SNII son mujeres (Peinado, 2023).

Para la consolidación de los grupos de investigación Peinado, Barragán y Guerra (2019), hacen mención que el cuerpo académico del posgrado considera que deben tomarse en cuenta la generación de productos científicos y de innovación, como son las publicaciones científicas y tecnológicas, prototipos de productos comerciales registrado y patentes, así como la eficiencia terminal de sus egresados, en donde a mayor productividad su inserción al gremio de la investigación se irá consolidando (Martín, Sevilla y Jenaro, 2018).

Ucar y Karsak (2023) señalan que para mejorar la eficiencia y equidad en los sistemas educativos se ha priorizado el uso eficiente de recursos y la evaluación del éxito estudiantil. Los estudios suelen emplear modelos DEA, su estudio comparó la eficiencia educativa en países de la OCDE utilizando modelos DEA y la base de datos PISA 2018, mostrando a diez países como eficientes, destacando a Estonia y Finlandia por su mejor desempeño.

Un estudio que utiliza el DEA, Rodrigues, Dos Santos y Rocha (2022) conjuntaron dicho modelo con técnicas de minería de datos, como K-media y análisis de componentes principales, identificaron grupos homogéneos en un conjunto de datos en el contexto de la matrícula de estudiantes en escuelas privadas del estado de Río de Janeiro, Brasil.

Cada vez es más común el notable crecimiento de estudios que están utilizando el DEA para hacer investigaciones de educación superior y evaluar el desempeño, así Villano y Tran (2021) realizaron un análisis de meta regresión de 109 aplicaciones DEA publicadas en la educación superior en diferentes niveles de análisis y comprender la relación de los resultados generados y sus atributos que surgieron para su implementación.

De la Hoz, Zuluaga y Mendoza (2021) propusieron un método en tres fases para evaluar y predecir la eficiencia académica en programas de ingeniería en Colombia. Se identificaron dos perfiles universitarios con eficiencias del 92.3% y 97.3%, utilizando DEA y un modelo de Random Forest. Su metodología permitió comparar la eficiencia entre instituciones con características similares.

En el mismo país, Puentes y Rúgeles (2023) analizaron la eficiencia del gasto público en la calidad de la educación superior entre 2017-2022 a través del cálculo de un índice de eficiencia bajo la metodología del DEA y contrastar los resultados en términos socioeconó-

micos que puedan afectar la eficiencia en la calidad de la educación, por medio de un modelo probabilístico Tobit. De la estimación de resultados se puede concluir que el 64% de las universidades son ineficientes, además según el modelo Tobit se concluye que las variables socioeconómicas afectan los niveles de eficiencia en la calidad de las universidades públicas.

Li y Su (2018) en su tesis presentan el modelo DEA aplicado en la eficiencia de la educación en innovación y emprendimiento en 24 escuelas de su país (China), sus resultados muestran los insumos y los resultados de su análisis, en donde solo aplicó a pocas escuelas y las eficiencias de las escuelas podría mejorar en la mayoría de ellas, para ello se clasificaron en disciplinas, en donde las áreas de ciencias muestran ventajas en contraste con las de artes.

En un análisis usando el método DEA, Ramírez (2020) destaca que universidades con niveles medios de eficiencia en docencia e investigación tienen bajas probabilidades de ser clasificadas en rankings de sus países. Las universidades públicas de Colombia y España deben realizar más esfuerzos para alcanzar niveles altos de eficiencia y mejorar en docencia e investigación, y así aumentar sus posibilidades de figurar en estas métricas. Se halla que la relación entre los índices de eficiencia y estos rankings es débil, siendo la docencia e investigación los factores más determinantes.

En México, Castro Coria y Gómez Monge (2022) analizaron el impacto de las características tecnológicas implementadas a nivel superior en la participación, asistencia y evaluación de los estudiantes por área académica. Se realizó un análisis DEA para medir la eficiencia de estos factores. Como resultado se identificó que a mayor cantidad de características añadidas a las plataformas digitales hubo mejores niveles de participación, asistencia y evaluación de los estudiantes.

En un estudio enfocado en evaluar la eficiencia en escuelas secundarias de México entre 2010 y 2017, Delfín Ortega, Navarro Chávez y Cardona Martínez (2024) utilizaron el DEA para analizarlas. Se utilizaron como inputs el presupuesto, alumnos, docentes, escuelas y personal administrativo, y como outputs el número de alumnos en los niveles III y IV de las pruebas ENLACE y PLANEA en español y matemáticas. Los hallazgos revelaron una baja eficiencia. Se recomendó implementar políticas públicas para optimizar el uso de recursos.

González Cadena y Vázquez Rojas (2020) realizaron un estudio para medir el avance en emprendimiento, innovación y compromiso social, evaluando su eficiencia. Utilizando el DEA, encontraron una eficiencia promedio del 91.3%. La innovación fue la dimensión con más universidades eficientes, mientras que el emprendimiento menos instituciones con alta eficiencia.

Metodología

La investigación fue de tipo cuantitativo no experimental de corte transversal (periodo de tiempo de 10 años) y bajo el análisis de un modelo de econometría para ir detectando la relación que puede existir entre las variables dependientes, haciendo que su alcance sea descriptivo.

El objetivo principal de esta investigación es analizar y describir desde la perspectiva de género, la eficiencia académica de los graduados de doctorado del IPN durante el periodo de los años 2012 al 2022 y que fueron destacados académicamente, así también identificar las interacciones que impactan en el desarrollo y consolidación como investigadores desde el punto de vista de la eficacia, por lo que se propuso la siguiente hipótesis:

Hi: La eficiencia de hombres y mujeres en términos de colaboración y producción científica como alumnos de doctorado del IPN puede ser observada a través de los factores de éxito en la titulación, el tiempo que tomó obtener el grado, acompañamiento en la dirección de la tesis y su inserción en el SNII, considerando las diferencias que han contribuido a un mayor grado de éxito entre los graduados con excelencia académica. El análisis envolvente de datos permite entender cómo estas interacciones varían en función de las diferencias de género.

Para la comprobación de la hipótesis planteada, se extrajo la muestra de la base de datos de la Dirección de Posgrado (DPos) del IPN, así también se descargó los datos publicados abiertamente del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) y que contiene a los investigadores que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) en el mismo periodo anteriormente mencionado. Estas bases de datos contienen de información: nombre del alumno, fecha que obtuvo el grado, número de directores de tesis, fecha de ingreso al posgrado, año de ingreso al SNII y nivel con el que ingresó al SNII, es de señalar que, para la obtención de los datos mencionados, este pertenece al Proyecto de Investigación en el Programa Especial de Consolidación de Investigadores (PECI) con número 20241378 otorgado por la Dirección de Investigación y con el Visto Bueno (Vo. Bo.) de la DPos del IPN. Estos datos fueron anonimizados para evitar sesgos y cumplir normativas vigentes respecto a la protección de datos personales. Posteriormente se hizo un cruce de información para identificar que graduados se encuentran en el SNII.

El Análisis Envolvente de Datos es una técnica utilizada en economía para evaluar la eficiencia de unidades de decisión (DMUs, por sus siglas en inglés: Decision Making Units)

que convierten múltiples entradas en múltiples salidas y así obtener el parámetro que lleva a la eficiencia de estos valores. El DEA calcula la eficiencia relativa de cada DMU al comparar la cantidad de recursos utilizados (inputs o entradas) con los resultados obtenidos (outputs o salidas). En términos generales las entradas son los recursos utilizados por el DMU y las salidas los productos o servicios generados.

El modelo DEA establece que la eficiencia máxima alcanzable es 1.0 lo que representa el 100% en valor porcentual, denota un uso óptimo de los recursos evaluados en relación con los resultados.

Eficiencia = 1: Indica que la DMU es eficiente al 100 por ciento en comparación con las demás.

Eficiencia < 1: Indica ineficiencia, lo que sugiere que la DMU podría mejorar sus outputs, sin aumentar los inputs.

El método de regresión Tobit, conocido también como modelo de regresión censurada, es una técnica estadística empleada para estimar relaciones lineales entre variables. Resulta especialmente valiosa cuando la variable dependiente presenta censura, es decir, cuando sus valores están restringidos por un límite superior o inferior, dado que el modelo DEA arroja eficiencias censuradas entre 0 y 1, el modelo Tobit resulta adecuado por la naturaleza del modelo.

Los coeficientes obtenidos del modelo Tobit se interpretan de forma similar a los obtenidos en una regresión de mínimos cuadrados ordinarios (MCO). Se exponen los principales hallazgos derivados del análisis de regresión Tobit.

Resultados

En el periodo académico 2012 al 2023 el IPN tuvo un total de matriculados de posgrado (especialidad, maestría y doctorado) de 42,172 alumnos, el número de egresos oscila en 35,069, de graduados 19,768, cifra entre los diferentes niveles de los programas (Tabla 2.1). Los datos se encuentran alojados en dos Sistemas de Posgrado, el Sistema Integral de Control Escolar (SICEP) y del Sistema de Atención a Trámites de Posgrado (SATP) del IPN.

Tabla 2.1

Indicadores de la matrícula de alumnos, egresados y graduados del I.P.N.

Inscritos (2012-2023)	42,172
Graduados	19,768
Graduados de doctorado	3,026
Graduados de doctorado con mención honorífica	468

Fuente: Datos extraídos de las BD de la Dirección de Posgrado del periodo 2012-2022.

Para efectos de la investigación se hizo un cohorte de la muestra de los graduados de doctorado, en donde se filtró los graduados que obtuvieron el reconocimiento académico Mención honorífica/Cum Laude, siendo la cifra de 468 hasta el momento del corte, la razón por la cual se consideró este factor de análisis radica que al momento de obtener el título con mención honorífica tiene una alta probabilidad de contar con algún producto científico (artículo científico) y encontrarse afiliado al SNII (248 graduados), a partir de este cohorte es en donde radica el presente estudio (Tabla 2.2).

Tabla 2.2

Cohorte de los datos que son la base de la investigación, clasificada por género.

Cohorte	S.N.I.	Masculino	Femenino
468	248	272	196

Fuente: Elaboración propia.

El porcentaje de graduados que ingresaron al SNII es del 53% (248) con base a los 468 de la cohorte, ubicándolos en el nivel de SNII, ingresaron en la categoría C siendo del género femenino 78 (31%) y 98 el 40% pertenecen al masculino; para el nivel 1 el 35 (14%) corresponde al femenino y el 37 (15%) al masculino (Tabla 2.3).

Tabla 2.3

Distribución de la muestra que está integrada al SNII por nivel de ingreso y género.

SNII	Femenino	Porcentaje	Masculino	Porcentaje
C	78	31%	98	40%
1	35	13%	37	15%

Fuente: Elaboración propia.

Utilizando el modelo DEA, se llevó a cabo un análisis de eficiencia en el que se consideraron como entradas: tiempo de graduación (en años: 2,3,4,5,6), número de directores de tesis (1 o 2), y tiempo requerido para ingresar al SNII (en años: 0,1,2,3,4,5,6,7,8,9), mientras

que como salida se utilizó el nivel de SNII (Nivel C o Nivel I) alcanzado y como DMU el id del graduado.

La mayoría de los graduados se situaron en niveles de eficiencia cercanos a 1.0 (100%), con un número considerable alcanzando la eficiencia máxima (101 graduados). Particularmente, se detectó que la supervisión bajo un único director de tesis (67) es más común entre aquellos graduados que lograron una eficiencia de 100%, y de estos, 51 de los 101 graduados con esta eficiencia son mujeres. Esto sugiere que la supervisión concentrada podría estar asociada con una mayor eficiencia, mientras que la supervisión compartida podría implicar menores niveles de eficiencia, posiblemente debido a las dificultades adicionales en la gestión de múltiples directores (Tabla 2.4).

Tabla 2.4

Relación de Frecuencias obtenidas bajo el modelo DEA.

Eficiencias	Frecuencia	Femenino	Director	Codirector	Masculino	Director	Codirector
0.709	18	8	0	8	10	0	10
0.921	39	16	0	16	23	0	23
0.728	9	1	0	1	8	0	8
0.750	14	7	0	7	7	0	7
1.0 (100%)	101	51	37	14	50	30	20
0.993	1	0	0	0	1	0	1
0.857	28	11	0	11	17	0	17
0.744	2	2	0	2	0	0	0
0.953	15	6	0	6	9	0	9
0.970	7	7	0	7	0	0	0
0.981	3	1	0	1	2	0	2
0.738	2	1	0	1	1	0	1
0.997	1	1	0	1	0	0	0
0.692	5	1	0	1	4	0	4
0.500	3	0	0	0	3	0	3

Fuente: Elaboración propia.

Nota. Se muestran las eficiencias obtenidas, clasificadas por género y el tipo de acompañamiento.

Este análisis reveló patrones significativos en la eficiencia de los graduados de doctorado del IPN, mostrando la influencia de variables como la cantidad de directores de tesis en su desempeño académico para el tiempo de obtención del grado y cómo estas interacciones

varían en función de las diferencias de género. Además, la eficiencia mostró una correlación con el tiempo de ingreso al SNII y el nivel de este al que se accedió. Aquellos graduados que ingresaron al SNII en un tiempo relativamente corto y con un nivel de 1 tendieron a presentar eficiencias cercanas a 1.0 (Tablas 2.5 y 2.6). Este patrón apoya la idea de que un ingreso rápido al SNI, junto con un alto reconocimiento académico, está relacionado con una mejor optimización de los recursos durante el proceso de formación doctoral.

Tabla 2.5

Frecuencias de eficiencias (Femenino) por Nivel de SNII ingresado, tiempo que tomó graduarse y tiempo que se requirió para ingresar al SNI.

Eficiencias	Femenino	SNII C	SNII 1	T i e m p o graduación 3 años	T i e m p o graduación 4 años	T i e m p o SNII 0.5 años	T i e m p o SNII 1	T i e m p o SNII 2
0.709	8	8	0	8	0	0	0	8
0.921	16	16	0	0	16	0	0	16
0.728	1	1	0	1	0	0	0	0
0.750	7	0	7	7	0	1	1	3
1.000	51	23	28	10	41	3	15	33
0.857	11	11	0	0	11	1	10	0
0.744	2	2	0	2	0	0	0	0
0.953	6	6	0	0	6	0	0	0
0.970	7	7	0	0	7	0	0	0
0.981	1	1	0	0	1	0	0	0
0.738	1	1	0	1	0	0	0	0
0.997	1	1	0	0	1	0	0	0
0.692	1	1	0	1	0	0	1	0

Fuente: Elaboración propia.

Nota. Se puede observar la eficiencia 1.00, está es la máxima eficiencia equivalente al 100% y los tiempos de sus valores de entrada (se descartan valores menos representativos).

Tabla 2.6

Frecuencias de eficiencias (Masculino) por Nivel de SNII ingresado, tiempo que tomó graduarse y tiempo que se requirió para ingresar al SNII.

Eficiencias	Masculino	SNII C	SNII 1	Tiempo de graduación ₃	Tiempo de graduación ₄	Tiempo SNII 0.5 años	Tiempo SNII 1 años	Tiempo SNII 2 años	Tiempo SNII 3 años
0.709	10	10	0	10	0	0	0	10	0
0.921	23	23	0	0	23	0	0	23	0
0.728	8	8	0	8	0	0	0	0	8
0.750	7	0	7	7	0	0	2	1	2
1.000	50	21	29	12	37	2	14	26	8
0.993	1	1	0	0	1	0	0	0	0
0.857	17	17	0	0	17	1	16	0	0
0.953	9	9	0	0	9	0	0	0	9
0.981	2	2	0	0	2	0	0	0	0
0.738	1	1	0	1	0	0	0	0	0
0.692	4	4	0	4	0	0	4	0	0
0.500	3	2	1	0	0	0	0	2	0

Fuente: Elaboración propia.

Nota. Se resalta el valor de máxima eficiencia (1.000) que los masculinos obtuvieron y su relación con los tiempos obtenidos de sus valores de entrada (se descartan valores menos representativos).

La Tabla 2.5, presenta los resultados de eficiencia para las femeninas en función del tiempo que tomó graduarse, el tiempo que tardaron en ingresar el SNII y el nivel de SNII con el que se ingresó, en donde 23 de ellas en el nivel de SNII C y 28 en SNII 1. Además, 10 de estas graduadas finalizaron su doctorado en 3 años, mientras que 41 lo hicieron en 4 años. Respecto al tiempo de ingreso al SNII, 3 graduadas lograron ingresar en 0.5 años, 15 en 1 año, y 33 en 2 años. En contraste la Tabla 2.6, muestra los graduados, revela cómo se distribuyen los factores clave de acuerdo con sus niveles de eficiencia. El valor de eficiencia 1.0 fue alcanzado por 50 graduados, de los cuales 21 pertenecen al nivel SNII C y 29 al SNII 1. En cuanto al tiempo de graduación, 12 completaron en 3 años, 37 en 4 años, y solo 1 en 5 años. En términos de tiempo para ingresar al SNII, 2 ingresaron en 0.5 años, 14 en 1 año, y 26 en 2 años. Si consideramos el hecho de que la muestra original tiene más hombres (135) que mujeres (113), la distribución de las eficiencias óptimas (1.0) entre los géneros es más favorable para las mujeres cuando se normaliza por la cantidad total de personas en cada grupo.

Cálculo Normalizado: Mujeres: de las 113 mujeres en la muestra, 51 alcanzaron la eficiencia de 1.0 (100%), lo que representa aproximadamente el 45.13% de las mujeres. Hombres: de los 135 hombres en la muestra, 50 alcanzaron la eficiencia de 1.0 (100%), lo que representa aproximadamente el 37.04% de los hombres.

Aunque en términos absolutos el número de mujeres y hombres que alcanzaron la eficiencia óptima es similar (51 vs. 50), cuando se normaliza los resultados por el tamaño de la muestra, un mayor porcentaje de mujeres alcanzó la eficiencia de 1.0 en comparación con los hombres. Esto sugiere que, proporcionalmente, las mujeres tienen un mejor desempeño en términos de eficiencia dentro del grupo, sobresaliendo frente a los hombres en este aspecto.

Para complementar el análisis de eficiencia mediante el modelo DEA, se aplicó el método de regresión Tobit (formula = eficiencias ~ tiempo_graduacion_inverso + num_directores + tiempo_para_sni_inverso, left = 0, right = 1) con el objetivo de validar los resultados y evaluar el impacto de las variables independientes en la eficiencia de las variables utilizadas (Tabla 2.7).

Tabla 2.7

Resultados del método Tobit, coeficientes y p-value.

Coefficients:	Estimate	Std. Error	z value	value (p-value)	Pr(> z)
(Intercept)	1.840203	0.038257	48.101	< 2e-16 ***	
tiempo_graduacion_inverso	-1.985419	0.090023	-22.054	< 2e-16 ***	
num_directores	-0.221037	0.012967	-17.046	< 2e-16 ***	
tiempo_para_sni_inverso	0.011102	0.003347	3.317	0.00091 ***	
Log(scale)	-2.811750	0.054484	0.054484	< 2e-16 ***	

Fuente: Elaboración propia.

Nota. Estos resultados del método Tobit, proporcionan los valores de los coeficientes y de p-value.

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**'

Scale: 0.0601

Log-likelihood: 217.7 on 5 Df

Wald-statistic: 689.1 on 3 Df, p-value: < 2.22e-16

Tiempo de graduación inverso y número de directores tienen un impacto negativo sobre la eficiencia, lo cual es coherente con lo que se espera. Tiempo para ingresar al SNII

tiene un pequeño impacto positivo en la eficiencia. Los p-values indican que todos los coeficientes son estadísticamente significativos. Esto significa que las variables influyen de manera clara sobre la eficiencia y no son producto del azar.

Discusión

El análisis de eficiencia realizado mediante el modelo DEA, utilizando como inputs el tiempo de graduación, el número de directores de tesis, y el tiempo necesario para ingresar al SNII, y como output el nivel de SNII con el que se ingresó, revela patrones significativos en la eficiencia de los graduados y graduadas de doctorado del IPN entre 2012 y 2022, ofrece una visión detallada sobre cómo las variables de tiempo, el género y el número de directores de tesis influyen en la eficiencia académica y profesional de estos.

En las frecuencias de eficiencia, observamos que la mayoría de los graduados se concentran en niveles de eficiencia óptima que es 1.00, Esta tendencia sugiere que un número significativo de graduados y graduadas optimizan los recursos disponibles durante su formación doctoral y su transición al SNII. En el caso específico de la eficiencia de 1.00, predomina la supervisión con un solo director de tesis, lo cual refuerza la tendencia observada de que una supervisión concentrada se correlaciona con una mayor eficiencia, y en donde 45.13% con esta eficiencia son mujeres vs 37.04% de los hombres. Este resultado podría indicar que una supervisión compartida, aunque rica en perspectivas, podría estar asociada con menores eficiencias, tal vez debido a las complejidades adicionales en la gestión y coordinación de las expectativas de múltiples directores.

El modelo DEA permitió identificar eficiencias menores a 1, se observan variaciones entre géneros, estos valores pueden indicar diferencias en las trayectorias académicas que merecen un análisis más profundo para identificar factores subyacentes, dado que estos porcentajes son diferentes de la eficiencia óptima.

Por ende, el análisis basado en el modelo DEA revela que el número de directores de tesis y el género influyen significativamente en la eficiencia de los graduados de doctorado. Una dirección concentrada parece correlacionarse con mayores niveles de eficiencia y una integración más rápida en redes de investigación nacionales como el SNII, mientras que la codirección, aunque potencialmente más enriquecedora, podría estar asociada con menores niveles de eficiencia, especialmente en el caso de los graduados masculinos. Estos hallazgos sugieren la necesidad de explorar estrategias para optimizar las colaboraciones y la dirección de tesis para maximizar la eficiencia y el éxito profesional de los graduados de doctorado.

Conclusiones

El presente estudio, basado en el análisis de eficiencia mediante el modelo DEA, ha revelado hallazgos significativos en la relación entre las variables de tiempo de graduación, número de directores de tesis, tiempo de ingreso al SNII, y el nivel de SNII alcanzado por los graduados de doctorado del IPN durante el periodo 2012-2022. Los resultados indican que la mayoría de los graduados se sitúan en niveles de eficiencia cercanos a 1.0, con una tendencia marcada a ser asistidos por un solo director de tesis. Este hallazgo sugiere que una supervisión concentrada podría facilitar un uso óptimo de los recursos y una transición más efectiva hacia el SNII.

Una limitación del estudio es la falta de un análisis cualitativo que explore más a fondo las dinámicas entre director(es) y estudiante, así como otros factores externos que podrían influir en la eficiencia, como el contexto institucional o la disponibilidad de recursos. Además, el análisis se centra en la eficiencia cuantitativa, sin considerar la calidad de los resultados obtenidos ni el impacto a largo plazo en la carrera de los graduados. Futuros estudios podrían incluir estos aspectos, así como un análisis comparativo con otras instituciones para identificar prácticas que optimicen la eficiencia de los programas de posgrado.

El análisis destacó las diferencias de género y el impacto del número de directores de tesis en la eficiencia académica. Las frecuencias de eficiencia muestran una clara tendencia en la que la eficiencia 1.0 es más común entre los graduados con un solo director, especialmente en mujeres, mientras que las eficiencias menores parecen estar asociadas con la codirección, sugiriendo posibles desafíos adicionales en la gestión de múltiples supervisores.

Finalmente, este análisis evidencia que tanto el número de directores de tesis como el género son factores influyentes en la eficiencia de los graduados de doctorado. La dirección de tesis única se asocia con una mayor eficiencia y una inserción más rápida en redes de investigación, lo que podría orientar futuras políticas académicas hacia una optimización de la dirección de tesis. A su vez, las disparidades de género identificadas subrayan la necesidad de continuar explorando estrategias para cerrar estas brechas y mejorar la eficiencia y el éxito profesional de todos los graduados de doctorado.

Referencias

- Castro Coria, E., & Gómez Monge, R. (2022). Análisis envolvente de datos de las plataformas educativas por área académica. *Apertura* (Guadalajara, Jal.), 14(2), 92-109. <https://doi.org/https://doi.org/10.32870/ap.v14n2.2199>
- Coplaneval. (2023). Coplaneval-IPN. Indicadores. https://www.ipn.mx/assets/files/coplaneval/docs/Evaluacion/Indicadores%202022_final.pdf

- De la Hoz, E., Zuluaga, R., & Mendoza, A. (2021). Assessing and Classification of Academic Efficiency in Engineering Teaching Programs. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 14(1), 41-52. <https://doi.org/https://doi.org/10.7160/eriesj.2021.140104>
- Delfín, O., Odette, V., Navarro, C., José César, L., & Cardona, M. (2024). Eficiencia de la educación secundaria en México, 2010-2017: Un estudio a nivel municipal a través del análisis de la envolvente de datos. *Perfiles latinoamericanos*, 32(63). Epub 29 de julio de 2024. <https://doi.org/10.18504/pl3263-003-2024>
- González Cadena, M., & Vázquez Rojas, A. (2021). Medición de la tercera misión en las universidades públicas estatales en México por medio del análisis envolvente de datos. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), e054. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.793>
- IPN. (2022a). Instituto Politécnico Nacional. <https://www.ipn.mx/comunidad/organizacion-y-estructura/mision-e-historia.html>
- IPN. (2022b). Instituto Politécnico Nacional. <https://www.ipn.mx/oferta-educativa/posgrado/>
- Li, O., & Su, Z. (2018). Evaluation on Efficiency of Innovation and Entrepreneurship Education in a University Based on DEA. *International Conference on Computer, Communication and Network Technology (CCNT)*, 291, 710-714. <https://doi.org/10.12783/dtcse/ccnt2018/24784>
- Martín Pavón, M., Sevilla Santo, D., & Jenaro Río, C. (2018). Factores personales-institucionales que impactan el rendimiento académico en un posgrado en educación. *CPU-e Revista de Investigación Educativa.*, 27, 4-32. Epub 07 de septiembre de 2020 <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i27.2556>
- Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). (2018). El estado de la ciencia. Principales. Argentina: Altuna Impresores. https://www.rieyt.org/wp-content/uploads/2018/10/www.rieyt_.org_files_edlc_2018.pdf
- Peinado Camacho, J. (2023). Hacia la equidad de género en el posgrado en México. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 11(2), 532-546. Epub 01 de agosto de 2023. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322023000200036&lng=es&tlng=es
- Peinado Camacho, J., Mayagoitia Barragán, V., & Cruz Guerra, C. (2019). Los grupos de investigación y su impacto en los factores que determinan la eficiencia terminal del posgrado. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 32(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v28i1.1712>
- Puentes Prieto, D., & Rugeles Bastos, Y. (2023). Análisis de la eficiencia del gasto público en la calidad de la educación superior en Colombia para el periodo 2017-2022. *Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca*.

- Ramirez Gutierrez, Z. (2020). Eficiencia y rankings en la gestión pública universitaria. Modelos de medición y comparación a través del análisis envolvente de datos. Tesis, Universitat de València. <https://producciocientifica.uv.es/documentos/617cd-b28a090953abfa33fa2?lang=en>
- Rodrigues, L., Dos Santos, M., & Rocha, C. (2022). Application of DEA and Group Analysis using K-means; compliance in the context of the performance evaluation of school networks. *Procedia Computer Science*, 199, 687-696. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.085>
- Scimago Institutions Rankings. (2023). Scimago INstitutions Rankings. <https://www.scimagoir.com/>
- Scimago IBER. (2024). Scimago IBER. <https://www.scimagoiber.com/institution.php?id=5503>
- Ucar, E., & Karsak, E. (2023). Evaluating Educational Performance of OECD Countries with Common-Weight DEA-Based Models. *Journal of the Knowledge Economy*. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01619-9>
- Villano, R., & Tran, C. (2021). Survey on technical efficiency in higher education: A meta-fractional regression analysis. *Pacific Economic Review*, 26(1), 110-135. <https://doi.org/10.1111/1468-0106.12310>

Capítulo 3. Intervención del centro de emergencia mujer en la calidad de vida de mujeres del altiplano.

Juana Victoria Bustinza Vargas
Lourdes Lacuta Sapacayo

Universidad Nacional del Altiplano

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.3](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.3)

Resumen

La presente investigación surge frente al fenómeno del incremento de casos de violencia contra la mujer, el objetivo principal planteado fue: explicar la intervención del Centro de Emergencia Mujer en la calidad de vida de las familias en el Distrito de Puno. La investigación fue efectuada bajo el enfoque cuantitativo de tipo básico teórico con diseño de investigación no experimental, la población de estudio fueron 285 casos reportados, tomando la muestra de 164 casos. Concluyendo principalmente que el accionar en relación a las medidas de protección del Centro de Emergencia Mujer tiene una influencia en el bienestar emocional de las mujeres.

Palabras clave

Centro de Emergencia Mujer, Calidad de vida, Políticas Públicas, Violencia contra la mujer del altiplano

Introducción

A nivel mundial gran porcentaje de países reportan datos de violencia contra la mujer evidenciando este problema latente, la mayoría de las mujeres violentadas prefieren buscar apoyo entre familiares y amistades cercanas, una minoría acuden a instancias judiciales y/o estatales para su apoyo, lo resaltante es que de estos casos el 10% que pasa por situación de violencia carentemente acude a la policía. Sumando a ello se evidencia el problema de experimentar relaciones sexuales forzadas en niñas adolescentes de 15 a 19 es de quince millones en todo el mundo, siendo la violencia de género en las escuelas una dificultad para la escolarización universal y el derecho de las niñas a la educación (ONU Mujeres, 2020).

En Perú el MIMP (2022) reporta que del total de las víctimas de violencia oscilan entre 18 a 59 años de edad, de los casos atendidos por el programa Aurora de enero a setiembre del 2022 el 96.4% son mujeres y se tuvo 88 casos de feminicidio. Los datos evidencian que en promedio 13 mujeres son víctimas de feminicidio mensualmente, 73% son víctimas de trata de personas, agravando su vulnerabilidad el 22% de mujeres no tienen ingresos fijos ni empleo.

El sur del Perú no está ajeno a ello, frente a la problemática el gobierno nacional el 24 de julio del 2021 certificó la Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género contra las Mujeres denominada “Mujeres libres de violencia”, considerando regiones guías a Apurímac, Cusco y San Martín, esto debido a los reportes estadísticos sobre los casos de violencia contra la mujer (MIMP, 2021) Cusco (15.1%), Apurímac (14,0%), Piura (13,9%), Huancavelica (12,9%) y San Martín (12,6%).

Se busca que dicha estrategia sea replicada en todo el país especialmente si es analizado por la autopercepción étnica en las mujeres andinas. Según INEI (2021) los datos reportan que el 70% de los casos de las mujeres andinas han experimentado algún tipo de violencia de su pareja en comparación con las etnias alto peruano, mestizo y amazónico; reflejado en la mujer andina el tipo de violencia psicológica en 64.9%, física en un 36.4% y la sexual en un 9.5%.

En el departamento de Puno hasta setiembre del 2022 (MIMP, 2022) se tuvo 3,389 casos de los cuales según sexo el 90% son casos de violencia en mujeres, el tipo de violencia físico se representa en 51% seguido del psicológico en 36% y 5 casos de feminicidio.

Por ello la importancia de analizar el accionar del Centro de Emergencia Mujer y cómo influye en la calidad de vida de las mujeres, describiendo las medidas de protección implementadas por Centro de emergencia Mujer que son importantes e influyen en el bien-

estar emocional de las víctimas atendidas. La investigación busca determinar las estrategias de intervención que fortalecen las relaciones interpersonales explicando los resultados y su influencia en el desarrollo personal. Por ello la importancia de la intervención adecuada en dicho programa permitiendo efectuar un seguimiento favorable que incremente la confianza de víctimas que acuden al Centro Emergencia Mujer.

Revisión de la Literatura

La teoría del Accionar de Marx Weber:

Para entender la forma de como las personas actúan en la sociedad y como sus acciones están orientadas por significados subjetivos consideramos la teoría del accionar de Weber quien da a conocer que las reacciones humanas no solo son reacciones automáticas o instintivas, sino que estas están motivadas por significados y propósitos que los propios individuos les atribuyen y a menudo estas son guiadas por la racionalidad o la tradición.

Al referirnos al accionar del Centro de Emergencia Mujer al que indicaremos como CEM, nos referimos a los servicios brindados por el Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual implementados como política del estado desde el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Sostenible (DEFENSORIA DEL PUEBLO, 2021) el Estado a través de la descentralización con los gobiernos locales estipulado en la Constitución Política del Perú (1993) hacen llegar este servicio para menguar los problemas álgidos al interior del país como es el caso de la violencia a la mujer y la violencia familiar.

Es bajo esta perspectiva que el accionar del Centro de Emergencia Mujer según lo indicado por el MIMP (2021), busca la “prevención de la violencia y promoción de una cultura democrática y respeto a los derechos humanos, dirigidas a la comunidad en general” (p.12). En concordancia con lo señalado por Weber es ese accionar dirigido al individuo basado en valores lo que trabaja el CEM, considerando reducir los índices de violencia a través del accionar interviniendo en los casos de violencia que se pueda estar dando, apoyando de manera íntegra a la rehabilitación de la mujer y su familia o las personas que fueron víctimas de violencia. Cumpliendo con lo estipulado en La Política Nacional de Igualdad de Género aprobado según el Decreto Supremo Nro. 008-2019- MIMP, interviniendo sobre las diferencias existentes entre los hombres y mujeres con referencia a las oportunidades y recursos en los diferentes ámbitos ya sean sociales, económicos, políticos y laborales (Rodríguez, C., Ruiz, A.B y Mascarua, M. A., 2023).

Estas diferencias anteriormente descritas al no ser atendidas repercuten en la Calidad de Vida; según la OCDE (2022) para lograr la calidad de vida es necesario considerar

integralmente las dimensiones de salud, conocimiento, competencias, seguridad, calidad de medio ambiente, compromiso cívico, relaciones sociales, conciliación de la vida personal y laboral y el bienestar subjetivo. Pero estas dimensiones se ven en riesgo al momento que una persona se víctima de violencia ya que no le permitirá el desarrollo de cada una de estas dimensiones, afectando así de manera íntegra a la persona y por ende de la familia.

Enfoques Transversales:

Para efectuar la investigación de manera objetiva y teniendo en cuenta las variables (Vx: Accionar del Centro Emergencia Mujer y Vy. Calidad de vida) se consideró enfoques transversales como son:

Enfoque de los Derechos Humanos:

Según la UNICEF (2022) indica que son normas orientadas a garantizar y proteger la dignidad de todo ser humano, ello relacionada de manera holística visto desde la teoría de sistemas ya que toda persona es un ser social que se relaciona con otros seres humanos por ende con el Estado quien está en la obligación de garantizar ello a través del CEM, quien esta en la obligación de intervenir oportunamente frente a los casos de violencia para garantizar y/o velar que los derechos humanos no sean vulnerados.

Enfoque del Ciclo de Vida:

En concordancia a los derechos humanos que están presente en cada etapa del desarrollo de la persona, el Ministerio de Salud y protección Social (2022), señala que la intervención oportuna en el proceso de vida del ser humano que pasa por situaciones de vulnerabilidad permitirá prevenir complicaciones a futuro, siendo conveniente intervenir en la etapa inicial ya que la experiencia del ser humano es un acumulado de todo lo ocurrido durante su proceso de crecimiento como persona y muchas veces los hechos sociales son reflejos de la vivencia ocurrida en su etapa inicial. Podemos mencionar que en la mayoría de casos la violencia es generada por una persona que sufrió también actos de violencia, por ello la importancia de la intervención oportuna.

El Enfoque centrado en la víctima:

El presente enfoque permite explicar el accionar del CEM propiamente en casos de violencias y poder analizar si realmente cumple con el logro de la calidad de vida. (ACNUR,2020) Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados este enfoque es: “una forma de relacionarse con la(s) víctima(s) que da prioridad a escuchar a la(s) víctima(s), evita la retraumatización y se centra sistemáticamente en su seguridad, derechos, bienestar, necesidades y decisiones expresadas, devolviendo así tanto control como sea posible a la(s) víctima(s) y

asegurando la prestación de los servicios de manera empática y sensible, y el acompañamiento sin prejuicios” (p. 6).

Calidad de vida de las mujeres

La calidad de vida ya no solo está asociada a las condiciones materiales en las que se desenvuelve las personas, hoy en día está siendo utilizado como medida de bienestar, en tal sentido la calidad de vida es la sumatoria del estado de bienestar físico, social, emocional, económico y espiritual, que viabiliza la satisfacción de las necesidades básicas y fundamentales de las personas y el pleno desenvolvimiento en la sociedad.

Teoría calidad de vida

La calidad de vida está integrado por variables socioeconómicas, situaciones físicas de salud, vivienda, satisfacción y con el contexto social en el que vive y se desenvuelve una persona en su cotidianidad; así mismo comprende los estilos de vida, las relaciones familiares, el apoyo social, la salud en general articulado al estado funcional, económico, la capacidad de autonomía, de control, de tomar decisiones personales sobre cómo vivir de acuerdo con las normas, por lo que podemos afirmar que es una condición multidimensional, por ello si la persona mantiene su vida diaria, mejora su calidad de vida (Flores & Castillo, 2018).

La teoría ecológica de Bronfenbrenner

Esta teoría permite explicar sobre la influencia del medio social en el desarrollo de las personas. La perspectiva defiende que el entorno en el que nos desenvolvemos afecta a todos los planos de nuestra vida como nuestra forma de pensar, las emociones que sentimos o nuestros gustos y preferencias son determinadas por varios factores sociales.

Desde su creación, la teoría ecológica de Bronfenbrenner ha servido de base para los estudios de muchas disciplinas y ámbitos. La teoría plantea que las personas cambian en función del contexto en el que se desenvuelven cotidianamente. Del más cercano a la persona al más alejado, los cinco sistemas de la teoría ecológica de Bronfenbrenner son: Microsistema, Mesosistema, Exosistema, Macrosistema y Cronosistema.

Por lo tanto, cada accionar profesional es importante, esta perspectiva afirma que un cambio de entorno puede influir en la persona. Así, es normal que la forma de ser de alguien que se muda a otra cultura cambia. De la misma manera puede ocurrir cuando alguien cambia de rol social dentro de uno de los sistemas.

Metodología

A nivel metodológico la investigación es Básica, no experimental, debido a que no pretende modificar ninguna de las variables que están relacionadas con la problemática de estudio. La investigación tuvo como lugar de intervención al CEM de la ciudad de Puno ubicado en JR. Arequipa N° 857, la población para esta investigación fue de 285 casos registrados correspondientes al año 2022 en el CEM Puno cuya muestra es de 164 casos. Se empleo el muestreo probabilístico aleatorio simple, como menciona (Hernández y Mendoza, 2018), esta implica definir una unidad de análisis, para seleccionar elementos que tengan las mismas características y aporten información relevante a la investigación. En cuanto al instrumento se demostró un cuestionario sometido a prueba de validez, con el coeficiente alfa de Cronbach para asegurar su consistencia interna, ya que para la dimensión de calidad de vida se adaptó la escala de GENCAT.

Variable X: Gestión de la política pública un valor de Alfa de Cronbach 0,898 y el alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados de 0,885 con un número de elementos de 19.

Variable Y: Calidad de vida con un valor de Alfa de Cronbach de 0,791 y el Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de 0,805 con un número de elementos de 41.

Resultados

Para esta variable del accionar del CEM busca comprender cual de sus accionares como servicio del Programa Aurora tiene mayor impacto y en relación a cuál de los indicadores de calidad de vida tiene mayor repercusión. Lo podemos ver en las siguientes Tablas:

Tabla 3.1

Influencia del accionar del CEM en la calidad de vida de las mujeres en el distrito de Puno 2022

Calidad de Vida								
Accionar del CEM	Bienestar emocional		Relaciones interpersonales		Desarrollo personal		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Medidas de protección contra la violencia	62	37,8	14	8,5	19	11,6	95	57,9
Función de estrategias de intervención	19	11,6	15	9,1	8	4,9	42	25,6
Resultados esperados de la atención	9	5,5	8	4,9	10	6,1	27	16,5
Total	90	54,9	37	22,6	37	22,6	164	100

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 3.1 se puede apreciar que el 37,8 % de la población entrevistada manifiesta que el accionar de los medios de protección contra la violencia contribuye al bienestar emocional, así mismo el 4,9% manifiesta que las funciones estratégicas de intervención influyen en el desarrollo personal de las mujeres víctimas de violencia.

Tabla 3.2

Influencia del accionar del centro de emergencia mujer en el bienestar emocional de las mujeres violentadas

Bienestar Emocional										
Accionar del CEM	Satisfacción		Tranquilidad		I m a g e n corporal		No existe estrés		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Medidas de protección contra la violencia	45	27,4	24	14,6	24	14,6	4	2,4	97	59,1
Función de estrategias de intervención	12	7,3	18	11,0	2	1,2	10	6,1	42	25,6
Resultados esperados de la atención	7	4,3	2	1,2	6	3,7	10	6,1	25	15,2
Total	64	39,0	44	17,1	32	22,9	24	2,9	164	100

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 3.2 se puede apreciar que el 27,4% manifiesta que las medidas de protección empleadas por el CEM influyen generando satisfacción en las usuarias atendidas, así mismo el 2% de la población encuestada manifiesta que las funciones de estrategias de intervención efectuadas por el CEM influyen en la imagen corporal, de la misma manera el 2% de la población encuestada refiere que los resultados esperados de la atención influyen en la tranquilidad de las mujeres víctimas de violencia.

Tabla 3.3*Influencia del accionar del CEM en las relaciones interpersonales de las mujeres violentadas*

Relaciones Interpersonales								
Accionar del CEM	Redes sociales		Contactos sociales		Vida social		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Medidas de protección contra la violencia	10	6,1	56	34,1	16	9,8	82	50,0
Función de estrategias de intervención	24	14,6	8	4,9	10	6,1	42	25,6
Resultados esperados de la atención	15	9,1	11	6,7	14	8,5	40	24,4
Total	49	29,9	75	45,7	40	24,4	164	100

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 3.3 se puede apreciar que el 34,1% de la población encuestada manifiesta que las medidas de protección contra la violencia establecidas por el personal del CEM influye en el contacto social a nivel de sus relaciones interpersonales, así mismo el 6,1% de la población manifiesta que las medidas de protección empleadas influyen en los contactos de redes sociales, de la misma manera el 6,1% de la población indica que la función de estrategias de intervención repercuten en la vida social de las mujeres víctimas de violencias.

Tabla 3.4*Influencia del accionar del centro de emergencia mujer en el desarrollo personal de las mujeres violentas*

Desarrollo Personal										
Accionar del CEM	Logros en la vida		Superación en la Educación		Existo		Productividad		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Medidas de protección contra la violencia	31	18,9	8	4,9	10	6,1	58	35,4	107	65,2
Función de estrategias de intervención	9	5,5	4	2,4	4	2,4	2	1,2	19	11,6
Resultados esperados de la atención	16	9,8	2	1,2	10	6,1	10	6,1	38	23,2
Total	56	34,1	14	8,5	24	14,6	70	42,7	164	100

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 3.4 podemos apreciar que el 35,4% de la población encuestada refiere que las medidas de protección contra la violencia como accionar del CEM influye en la productividad contribuyendo al desarrollo personal de las mujeres, así mismo el 1,2% de la población manifiesta los resultados esperados de la atención en el accionar del CEM influye sobre la superación en la educación como desarrollo personal de las mujeres víctimas de violencia.

Discusión

En función a los datos obtenidos se puede mencionar la investigación de Stiglich, Montejo y Zarza (2021) sobre Análisis de los factores que influyeron en la implementación del programa nacional de la violencia familiar y sexual (PNCVFS) en la lucha contra la violencia hacia la mujer, a través del Centro Emergencia Mujer (CEM) de Surquillo durante los años 2017 – 2019 que tuvo como conclusión que las mujeres que hacen uso de los servicios del CEM se encuentran con una gran satisfacción por ser gratuito y el cual acompaña en su proceso legal. Coincidiendo con la presente investigación evidenciando que el accionar más impactante en las usuarias del CEM Puno son las medidas de protección brindadas logrando un bienestar emocional, llegando a la satisfacción personal. Al implementar oportunamente las medidas de protección brinda una seguridad a sus usuarias permitiendo que el CEM cumpla su finalidad otorgando servicios gratuitos y especializados de manera multidisciplinaria; brindando orientación legal, defensa judicial, consejería, psicología y apoyo social resguardando el bienestar emocional de las usuarias.

Por su parte al mencionar sobre las relaciones interpersonales es necesario también implementar lo de las redes sociales al ser importantes en la actualidad; el CEM debe trabajar desde gestión social con las TIC, como lo señala Bustinza (2022) “la adecuada gestión social de las TIC permite una comunicación más asertiva, desdibujando las barreras generacionales” (p.544).

Esto se ratifica con la investigación de Parra y Villalobos (2017) que dentro de sus conclusiones están satisfechas también con el servicio que brinda el SAU (Servicio de atención urgente) que después de ello según el caso pasan a los CEM, pero para ello en San Juan de Lurigancho tuvieron una limitante en cuanto a los antecedentes de malos tratos recibidos en oportunidades anteriores por otras entidades del Estado, tales como comisarías o el Poder Judicial.

Conclusiones

A partir de la investigación realizada se puede evidenciar que el accionar del Centro de Emergencia Mujer Influye positivamente en la calidad de vida de las mujeres del distrito de Puno, el 37,8% manifiesta que las medidas de protección contra la violencia empleadas como accionar del CEM influye en el bienestar emocional; con una probabilidad de 0.014 que es menor al 0.05 en referencia a la CHI2.

Se identifico que la influencia del accionar del CEM es positiva frente al bienestar emocional, el 27,4%. Afirma que las medidas contra la violencia empleadas generan satisfacción en las usuarias víctimas de violencia. Y tomando un valor de $X_c^2(9,825) > X_t^2(9,487)$ con 4 grados de libertad (gl) y con una probabilidad de 0.043 que es menor al 0.05, en tanto teniendo en cuenta estos valores rechazamos la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

La influencia del accionar del CEM influye positivamente en las relaciones interpersonales de las usuarias atendidas, el 34,1% frente a las medidas de protección contra la violencia empleadas las usuarias pueden efectuar sus contactos sociales sin preocupación, efectuando sus relaciones interpersonales sin restricciones, con una probabilidad de 0.014 que es menor al 0.05 en referencia a la CHI2. El accionar del CEM influye positivamente en el desarrollo personal de las mujeres violentadas, el 35,4% hace referencia que las medidas de protección contra la violencia asistidas por el CEM influyen de manera positiva en la productividad de las mujeres contribuyendo a su desarrollo personal, así mismo se puede evidenciar una probabilidad de 0.014 que es menor al 0.05 en referencia a la CHI2.

Referencias

- ACNUR (2020). Política sobre el enfoque centrado en la víctima en la respuesta del ACNUR a las conductas sexuales indebidas. UNHCR/HCP. <https://www.acnur.org/60b0321c4.pdf>
- Bustanza, J. V. (2022). Gestión social de las Tecnologías de Información y Comunicación en estudiantes universitarios. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(98), 530-548. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.10>
- Bustanza, J. V. & Lacuta, L. (2023). Diagnostico Social en Trabajo Social. <https://doi.org/10.33996/cide.ecuador.DT2616265>
- Breña, W. H. (3 de Mayo de 2020). COVID-19 y violencias contra las mujeres: ¿Qué están haciendo otros países y qué podemos hacer en el Perú? Obtenido de GRADE: <https://bit.ly/3cQ0EeE>
- Constitución Política del Perú [Const] Art. 2, 29 de diciembre de 1993.

- Defensoría del Pueblo (visitado el 05 de abril del 2022). Balance sobre la Política Pública contra la violencia hacia las mujeres en el Perú (2015-2020). <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2021/11/Balance-sobre-la-pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-contra-la-violencia-hacia-las-mujeres-en-el-Per%C3%BA.pdf>
- INEI (2021). La violencia contra las mujeres se ha convertido en “la pandemia de la sombra” | Consorcio de Investigación Económica y Social. Retrieved March 16, 2021, from 2021 website: <https://www.cies.org.pe/es/actividad/inei-la-violencia-contra-las-mujeres-se-ha-convertido-en-la-pandemia-de-la-sombra>
- Inquilla, J., Yapuchura, C., e Inquilla, F. (octubre, 2020). Entre la anomia e inhumanidad: Casos de Femicidio en la Región Puno – Perú. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v11n2/2226-1478-comunica-11-02-119.pdf>
- LEY 30364 (06 de setiembre del 2020) Texto Único Ordenado de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. DECRETO SUPREMO N° 004-2020-MIMP. https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2022/04/DECRETO_SUPREMO_004-2020-MIMP.pdf
- Fernández, R. I. (2020). Violencia de género en tiempos del Covid-19. *CADERNOS*, 27.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2020). Programa nacional para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar – Aurora. Boletín estadístico febrero 2020. https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/estadistica/boletin_febrero_2020/BV_Febrero_2020.pdf
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2021). Programa nacional para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar – Aurora. Boletín estadístico diciembre 2021. <https://portalestadistico.aurora.gob.pe/wp-content/uploads/2022/09/BV-diciembre-2021.pdf>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2022). Programa nacional para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar – Aurora. Boletín estadístico setiembre 2022. <https://portalestadistico.aurora.gob.pe/wp-content/uploads/2022/11/BV-setiembre-2022.pdf>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2021). Protocolo de Atención del Centro de Emergencia Mujer. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1762091/protocolo-de-atencion-del-Centro-Emergencia-Mujer.pdf.pdf?v=1617134145>
- Ministerio de Salud y Protección Social (12 de noviembre del 2022). Ciclo de Vida. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/cicloVida.aspx#:~:text=El%20ciclo%20de%20vida%20es,el%20mayor%20beneficio%20de%20un>

- Montejo, L. Stiglich, M. Zarzar, J. (2021). "Análisis de los factores que influyeron en la implementación del programa nacional de la violencia familiar y sexual (PNCVFS) en la lucha contra la violencia hacia la mujer, a través del Centro Emergencia Mujer (CEM) de Surquillo durante los años 2017 – 2019" Vida [Tesis de Maestría]. Universidad de la PUCP. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/178600>
- OECD (2022), ¿Cómo va la vida en América Latina?: Medición del bienestar para la formulación de políticas públicas, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7f6a948f-es>.
- ONU Mujeres (25 de noviembre del 2020). Violentómetro: así puedes medir si eres víctima de violencia. <https://www.mujer.com.pa/enterate/violentometro-asi-puedes-medir-si-eres-victima-de-violencia>
- Resolución Legislativa N° 26583 (25 de marzo de 1996). Normas Legales Nro. 5742. Diario Oficial el peruano.
- Rodríguez, C., Ruiz, A.B y Mascarua, M. A. (2023). La inequidad de Género como limitante para el desarrollo de liderazgo femenino. Red Latinoamérica en Estudio de Género, (2023). Pag. 144-153. <https://releg.redesla.la/biblioteca/>
- Ruiz, E. E. (2007). LAS RAÍCES SOCIOCULTURALES. Escuela Abierta, ISSN 1138-6908.
- UNICEF (2022). ¿Qué son los derechos humanos? Convención sobre los derechos del Niño. <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino>
- Velarde, E. y Ávila, C. (2002). Evaluación de la calidad de vida. Revista Salud Pública de México, 44 (4), 349-361. <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/106/10644409.pdf>
- Viviano, T. (2007). ¿Qué son los Centros Emergencia Mujer?: Situación actual y perspectivas dentro del proceso de descentralización. Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social- MIMDES Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual. 1ra. Edición. CENDOC MIMDES

Capítulo 4. Obstáculos en la progresión de carrera de empresarias sonorenses del sector turismo.

Erika Olivas Valdez
Adrialy Perez Gaxiola
Esthela Carrillo Cisneros
Emma Vanessa Casas Medina

Universidad Estatal de Sonora

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.4](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.4)

Resumen

La progresión de carrera se refiere a los diferentes roles que puede adoptar una persona como resultado de los cambios en sus familias y en sus negocios. Por ello, se analizan principales obstáculos de mujeres empresarias del sector turismo en el estado de Sonora y se relacionan con el grado de progresión de su carrera empresarial, mediante una metodología cuantitativa, enfoque deductivo y alcance descriptivo, se estudian tres categorías: discriminación, acoso y problemas familiares. Encontrando que, a mayor grado de progresión de carrera, mayores son los obstáculos; permitiendo establecer una clasificación inédita de estos desafíos para este contexto empresarial femenino.

Palabras clave

Emprendimiento, obstáculos, progresión de carrera, y turismo

Introducción

El emprendimiento ha surgido como motor de crecimiento en las últimas décadas, con amplias perspectivas de generación de empleo e incremento de la producción; convirtiéndose en un factor clave para el desarrollo local y regional de las economías, sin embargo, la falta de referentes, los estereotipos y las barreras de acceso a financiamiento han dificultado que las mujeres puedan emprender, según Solís y Castillo (2021, p. 76-95). Mientras que la progresión de carrera se explica en el Modelo de Carrera Empresarial de Dyer (1994, p. 7-21), como el proceso empresarial donde la persona asume diferentes papeles o roles, y se enfrenta a dilemas y conflictos que involucran tanto a su familia como a su empresa. Por lo anterior, el objetivo general de esta investigación es, analizar la relación de los problemas asociados a discriminación, acoso y familiares, con el grado de progresión de carrera de las empresarias sonorenses del sector turismo, para caracterizar el tipo de problemas u obstáculos a los que se enfrentan las empresarias de este sector dependiendo de su grado de progresión. La metodología utilizada para realizar el análisis se basa en la lógica de que la progresión de carrera o cantidad de roles de una empresaria está relacionada con la cantidad de obstáculos a los que se puede enfrentar, por ello, el análisis estadístico utilizado para determinar esa relación es puramente cuantitativo de tipo descriptivo y gráfico, con una muestra de investigación que se realizó a conveniencia. La congruencia del cuestionario y sus respuestas, fueron validados a través del indicador Alfa de Cronbach. Con los resultados obtenidos es posible comprobar la hipótesis que permite afirmar que a mayor cantidad de roles o progresión de carrera de una mujer empresaria, estará expuesta a mayor cantidad de obstáculos asociados a discriminación, acoso y problemas familiares.

Revisión de la Literatura

En la revisión del concepto de emprendimiento, se menciona que la primera definición como tal, se da en el Diccionario de Autoridades, el término emprender se incluye por primera vez con el significado de aventurero, definiéndola como aquella “persona que emprende y se determina a hacer y ejecutar, con resolución y empeño, alguna operación considerable y ardua”. Al comparar el concepto se puede observar que no dista demasiado de la definición actual que cita “acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro” (Burgos et al., 2017, p. 1).

Mientras que, en Saavedra y Camarena (2015, p. 129-152) se menciona que, en el emprendimiento femenino, las responsabilidades familiares siguen siendo una importante limitación en América Latina ya que aún persiste la tradicional división de roles, donde “el hombre es el proveedor y sostén del hogar y la mujer la administradora del hogar y la res-

ponsable de la crianza de los hijos” (Perez et al., 2023, p. 24). Sin embargo, se argumenta que en los últimos años existe una tendencia creciente de las mujeres a cambiar estos roles, por ejemplo, asumiendo el rol de empresaria.

Vera (2020, en sección Emprendedores) puntualiza que, si bien es cierto que en los últimos años se ha notado un progreso de igualdad de género en el ámbito laboral, la iniciativa emprendedora sigue un peldaño por detrás. De hecho, en el último informe del Global EntrepreneurShip Monitor por sus siglas, GEM, se observa como la presencia de las mujeres en el proceso emprendedor es muy pobre, pero también en la creación del negocio y en la dirección de este. También se reporta que uno de cada tres empresarios que dirigen negocios establecidos es una mujer (Elam et al., 2023, p. 1-124)

El reporte puntualiza que: Actualmente, cerca de 130 millones de mujeres lideran empresas consolidadas, detrás de esta cifra se esconden innumerables historias de mujeres que, gracias a su determinación, pueden proveer de sustento a su familia, a la vez que contribuyen a la prosperidad de su entorno. En cuanto a las motivaciones de emprender se argumenta que, muchas veces las mujeres son emprendedoras por necesidad, no por oportunidad, vocación u objetivos, como suele suceder con los hombres (BBVA, 16 de agosto de 2021, Sección Igualdad de Género).

Paco y Romero (2018, p. 4) señala que las diferencias en el emprendimiento femenino no son solo cuantitativas (menor número de emprendedoras), sino también cualitativas, dado que las mujeres emprenden más en el comercio minorista y en los servicios orientados a las personas, con la consecuente menor remuneración. Las empresas creadas por mujeres suelen tener una dimensión más pequeña y una expansión menos rápida. Sus inversiones son más intensivas en mano de obra que en capital. También lo hacen en empresas con menor base tecnológica y sufren además de una menor visibilidad y grado de internacionalización. Su presencia en los sectores de impacto es más reducida. Según datos de la UNESCO, tomado de BBVA, (16 de agosto de 2021, Sección Igualdad de Género), esto se debe a que menos del 30% de los investigadores científicos del mundo son mujeres.

Es importante resaltar la aportación del turismo al crecimiento económico y bienestar de la población a nivel mundial, el turismo a lo largo de las últimas décadas se ha convertido en una fuente importante de crecimiento y de empleo en todo el mundo. La actividad ha sido testigo de cambios sociales y de la emancipación de la mujer en las diferentes sociedades, señalándose, que las mujeres representan entre el 60 y 70% de la fuerza laboral del sector.

Según Mendoza y González (2013, p. 107-131), en el turismo es habitual observar que las mujeres encuentran oportunidades de acceder a trabajos remunerados, pero además ofre-

ce oportunidades de emprender negocios, de esta forma se puede encontrar a mujeres como empresarias, abriendo con ello las posibilidades de romper con la dependencia económica familiar y la autoridad patriarcal. El sector brinda la oportunidad de emprender a tiempo parcial y por turnos, lo cual sin duda es útil para miles de mujeres que tienen responsabilidades domésticas y de la crianza de los hijos.

A pesar de estos avances alentadores, aún hay realidades desafiantes, si bien las mujeres representan un importante porcentaje de la fuerza laboral total en la industria turística, se ven desproporcionadamente representadas en empleos peor remunerados y menos reconocidos. Roles como personal de limpieza, camareras, recepcionistas o guías turísticas, ocupados principalmente por mujeres, a menudo son subvalorados y subpagados en comparación con sus contrapartes masculinas (Market Ready Tourism, 2024).

En este sentido, es importante que el turismo sea correctamente gestionado y se alinee a estrategias globales, un turismo bien orientado puede ser un aliado importante para alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y, en particular, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 relativo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU TURISMO, 2024).

El emprendimiento es un fenómeno complejo, que ha evolucionado a partir de los aportes realizados desde diversas disciplinas científicas, las cuales, aún no logran un consenso. Existe una vasta variedad de teorías que han buscado exponer y comprender el fenómeno, desde una perspectiva excluyente, por lo cual no ha sido posible, para una sola disciplina, abarcar el carácter complejo y multidimensional del fenómeno (Solís y Castillo, 2021, p. 76-95).

En un inicio, el emprendimiento como fenómeno fue conocido a través de la teoría económica, posteriormente, la teoría del emprendimiento fue retomada por la ciencia del comportamiento humano, donde sobresalen áreas como la psicología y la sociología (entre 1950 y 1970) destacando investigadores como: David McClelland, Everett Hagen, Seymour Martin Lipset y Fredrik Barth (Avila, 2021, p. 32-48). A raíz de estas investigaciones, se pueden distinguir cuatro principales corrientes para la investigación sobre el fenómeno emprendedor: la psicología, la sociología, la economía y la gestión empresarial, el estudio del emprendimiento puede ser abordado desde una o varias de ellas (Terán-Yépez, 2018, p. 2-16).

Para el caso de la presente investigación se profundizará en el Modelo de Carrera Empresarial de Dyer (1994, p. 7-17), profesor de la Brigham Young University, quien abordando el fenómeno del emprendimiento desde las corrientes psicológica y empresarial. El autor describe al emprendedor como la persona que tiene la habilidad para formar nuevas empresas, y define el concepto de carrera como el hilo social en el curso de la vida de una

persona. Estas definiciones proveen el contexto amplio para estudiar la carrera empresarial, y permiten iluminar la interacción del trabajo, la familia y los aspectos personales de la vida de los emprendedores, con la pretensión de evitar centrarse únicamente en roles laborales (Ortiz, et al., 2008, p. 85-104).

El modelo de Dyer, tomado de Ortiz, et al., (2008, p. 85-104), plantea cuatro dimensiones: elección de carrera (donde se involucran factores sociales, individuales y económicos); socialización de carrera (que involucra las diversas experiencias (educativas, familiares) que inciden en la actuación empresarial), la orientación de carrera (que se relaciona con los diferentes roles y formas específicas en que la persona lleva su empresa); y progresión de carrera (que plantea cómo a lo largo del proceso empresarial la persona asume diferentes papeles o roles, y se enfrenta a dilemas y conflictos que involucran tanto a su familia como a su empresa).

Para esta investigación profundizaremos en la dimensión de progresión de carrera que hace alusión a los diferentes roles adoptados por los emprendedores en el tiempo. Se plantea como un proceso dinámico que subraya los cambios en la interacción de la persona con su contexto desde una perspectiva histórica. Algunos roles comunes en la vida de un emprendedor pueden ser: propietario de un negocio, esposo/a, padre/madre, líder comunitario, administrador y muchos otros. Dependiendo de qué tan lejos los emprendedores han progresado en sus carreras, pueden adoptar diferentes roles como resultado de los cambios en sus familias, negocios y vidas personales (Ortiz, et al., 2008, p. 85-104).

Metodología

El objetivo de esta investigación fue analizar la relación de los problemas asociados a discriminación, acoso y familiares con el grado de progresión de carrera de las empresarias sonorenses del sector turismo, para caracterizar el tipo de problemas u obstáculos a los que se enfrentan las empresarias de este sector dependiendo de su grado de progresión, obteniendo una propuesta de clasificación que contribuya a la generación de conocimiento. Para ello, fue necesario validar la hipótesis de que existe una relación entre el tipo y cantidad de rol que asume la empresaria sonorense del sector turismo y los obstáculos a los que se enfrenta durante su progresión de carrera empresarial. Todo esto a través de un estudio con metodología cuantitativa y enfoque deductivo a partir de información empírica obtenida en trabajo de campo, que permitió tener un alcance descriptivo.

La población objetivo fueron empresarias sonorenses del sector turismo, no obstante, dadas las limitaciones de recursos económicos y de tiempo, además de desconocer el número exacto de mujeres empresarias pertenecientes a actividades del sector turismo, la muestra de

investigación se realizó a conveniencia, se aplicó un muestreo no estadístico de 33 personas consultadas en seis ciudades del estado. La consulta se realizó vía electrónica a través de una entrevista estructurada.

Se procedió a identificar a las participantes a través de redes personales, con el apoyo de redes de contactos de la Escuela de Administración de Empresas Turísticas de la Universidad Estatal de Sonora. El criterio de inclusión fue: a) Género femenino; b) Ser propietarias de un negocio turístico; c) El emprendimiento debe estar situado en Sonora. En este sentido, es preciso hacer hincapié en el hecho que fue importante lograr la aceptación de las mujeres para participar de manera voluntaria en el estudio, con el fin de lograr la información fidedigna y no se sientan presionadas por compartir su experiencia en el emprendimiento.

El desarrollo del instrumento de investigación se basa en los planteamientos de Gibb Dyer y su teoría de la carrera empresarial, tomados de Ortiz, Duque y Camargo, (2008, p. 85-104). La congruencia del cuestionario y sus respuestas, fueron validados a través del indicador Alfa de Cronbach el cual es de un valor de 0.89, por lo que la información obtenida se considera metodológicamente válida para su análisis. La información se presenta utilizando estadística descriptiva e interpretando las respuestas con métodos cuantitativos.

El análisis de los resultados se realizó a partir de la construcción de tres categorías; 1. Discriminación, 2. Acoso y 3. Problemas familiares, relacionadas con el grado de progresión de carrera de las empresarias. La metodología utilizada para realizar el análisis se basa en la lógica de que la progresión de carrera o cantidad de roles de una empresaria está relacionada con la cantidad de obstáculos a los que se puede enfrentar, por ello, el análisis estadístico utilizado para determinar esa relación es puramente descriptivo y gráfico, a partir de las respuestas obtenidas y tendencia mostrada a través de los valores asignados a la percepción y opinión de las empresarias. Específicamente, se encontró una tendencia en los datos graficados de forma dispersa que garantiza la relación en mención, al calcular la tendencia expandida.

Después de validar la existencia de una relación entre estas variables, se generó una clasificación para las mujeres empresarias de acuerdo con ciertas características asociadas a las categorías de discriminación, acoso y problemas familiares, de acuerdo con el grado de progresión de sus carreras.

Resultados

Los resultados que se presentan en esta sección corresponden a las respuestas y opiniones de empresarias que dirigen negocios que tienen una antigüedad que va de 2 a 5 años en un 36%,

mientras que el 15% de las empresas tiene más de 10 años de formación y el resto corresponde a empresas de reciente creación (menos de un año). El 45% de los negocios de las empresarias encuestadas se encuentran en una etapa de crecimiento, el 21% está en etapa inicial, el 18% está en expansión y 12% en etapa de madurez.

En cuanto al tamaño de la empresa se observó que, el 88% tiene de 1 a 10 empleados por lo que encajan en la categoría de Pequeña y Medianas Empresas, las empresas se encuentran ubicadas en Cananea, Caborca, Hermosillo, Magdalena, Puerto Lobos y San Carlos, Guaymas. En cuanto al giro empresarial destacan con un 24% el tour operadoras, 15% alimentos y bebidas, 12% guías de turismo, en el 6% concuerdan ventas de artesanía y agencias de viajes. En el 60% de los casos forman parte de una asociación, sobresaliendo la Asociación de Tour Operadores de Sonora con 45%.

Al consultar respecto a los principales motivos que las impulsaron a emprender externaron varias respuestas, de las que destacan cinco y siendo la realización personal el número uno con un 32% de menciones por parte de las empresarias. La realización personal se asocia con el deseo de poner en práctica su profesión o estudios universitarios realizados, por lo que de acuerdo con el planteamiento de Dyer Gibb (1994) tomado de Ortiz, et al, (2008, p. 85-104), esta también sería una motivación para crear empresas.

El concepto o idea de progresión de carrera para efectos de esta investigación, se puede representar a través del número de roles que las empresarias tienen, además de la obvia función dentro de la empresa. En general y de acuerdo con los resultados, un 36% de las mujeres empresarias consultadas desarrollan hasta tres roles y solo un 12% señalo no tener ninguna otra actividad o rol.

Tabla 4.1

Principales motivos que impulsaron a emprender a las mujeres empresarias del sector turismo sonorense.

Motivo que la impulso a emprender	Número de veces que lo mencionaron como una de las razones principales	Porcentaje
Realización personal	20	32%
Crear empleos y aportar a la sociedad	12	19%
Independencia financiera	12	19%
Ser mi propia jefa	10	16%
Innovar en el mercado	8	13%

Fuente: Elaboración propia.

El 87% de las mujeres tiene un grado de progresión de 2 o más roles, como se muestra en la tabla anterior, lo que conlleva una serie de responsabilidades y actividades, que le pueden llegar a representar obstáculos en su progresión de carrera.

Tabla 4.2

Frecuencia absoluta y relativa de las empresarias sonorenses del sector turismo por grado de progresión de carrera.

Cantidad de roles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	4	12,1	12,1	12,1
1	6	18,2	18,2	30,3
2	11	33,3	33,3	63,6
3	12	36,4	36,4	100
Total	33	100	100	

Fuente: Elaboración propia.

En este sentido y para los fines de esta investigación se les cuestiono a las empresarias respecto a posibles obstáculos a los que se pudieron haber enfrentado, referentes a las categorías de discriminación, acoso y problemas familiares, de acuerdo con la percepción promedio del grupo consultado, han sido más afectadas por discriminación, que, por problemas familiares derivados de su actividad empresarial, como se muestra a continuación de acuerdo con los valores medios de las respuestas.

Tabla 4.3

Medición de Obstáculos: Discriminación, acoso y problemas familiares.

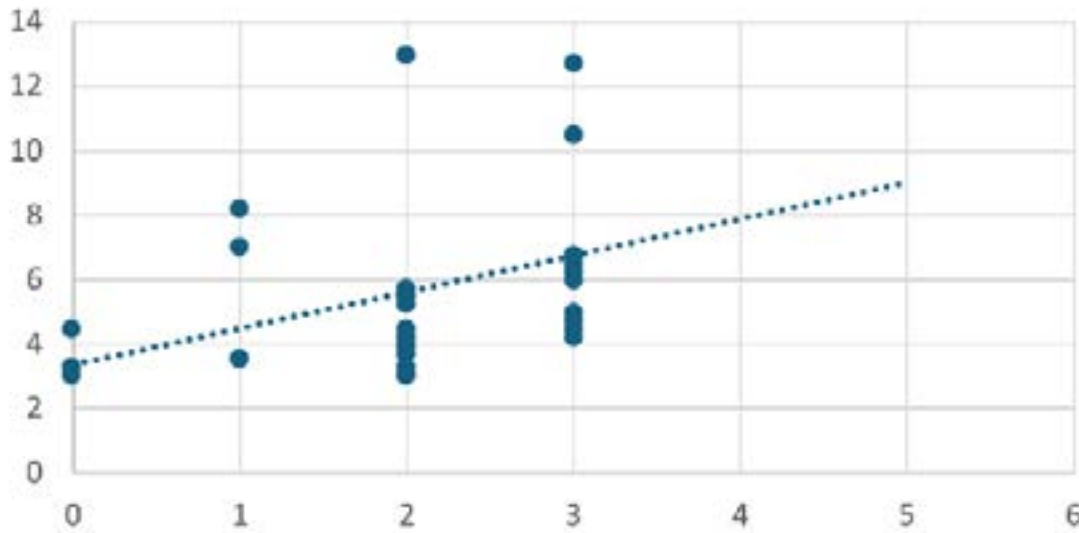
		Grado de Discriminación	Grado de Acoso	Grado de Problemas familiares
N	Válido	33	33	33
	Perdidos	0	0	0
	Media	2,1	1,8	1,7

Fuente: Elaboración propia.

Como parte del desarrollo metodológico para determinar la relación entre los obstáculos asociados a discriminación, acoso y problemas familiares, se construyó un indicador general de obstáculos para cada una de las empresarias (sumatoria de los tres anteriores) y se relacionó a través del grado de progresión (Número de roles que desempeña cada empresaria), encontrándose una tendencia positiva en la forma de la representación gráfica de los datos. Para representar estadísticamente lo anterior, se generó la tendencia lineal expandida.

Figura 4.1

Relación grafica entre grado de progresión y obstáculos asociados a discriminación, acoso y problemas familiares.



Fuente: Elaboración propia.

La línea punteada que se observa en la Figura 4.1 es la tendencia lineal expandida, la cual simboliza entre otras cosas, como se comportaría en el tiempo la relación entre el grado de progresión y los obstáculos, es decir, en la medida en que una mujer tenga más roles o mayor grado de progresión, los obstáculos asociados a discriminación, acoso y problemas familiares aumentarían. Básicamente la tendencia lineal tiene pendiente positiva, cuando la variable del eje X aumenta, el valor de la variable Y también se mueve en el mismo sentido.

Con este procedimiento estadístico, asumimos el cumplimiento de la hipótesis de esta investigación que permite afirmar que a mayor cantidad de roles o progresión de carrera de una mujer empresaria, esta estará expuesta a mayor cantidad de obstáculos asociados a discriminación, acoso y problemas familiares.

Por lo que se procedió a realizar una descripción de las características de las mujeres agrupadas por grado de progresión, tipo y nivel de obstáculos a los que se enfrentan como empresarias de este sector económico. Para ello, se hace una propuesta de clasificación por nivel de progresión; en bajo, medio y alto nivel de progresión, como se describe en la siguiente Tabla 4.4.

En este mismo sentido, una mujer con alto grado de progresión reportó menores ingresos percibidos en promedio, en comparación con mujeres empresarias que tienen un bajo o nulo grado de progresión. En el caso de las mujeres con un nulo grado de progresión

es debido a que reportaron que son solteras, sin hijos y el único trabajo remunerado es el de la empresa que dirigen.

Tabla 4.4

Clasificación de mujeres empresarias de acuerdo con grado de progresión de carrera.

Nivel de progresión	Cantidad de roles	Características	Promedio valor de obstáculos
Bajo	1	Mujeres que en promedio externan que nunca han experimentado discriminación y rara vez ha sentido que ser acosadas. Son mujeres con estabilidad en sus relaciones de pareja y familia, ya que, en promedio son solteras y nunca se han visto afectadas sus relaciones familiares como consecuencia de su rol como empresarias, de acuerdo con sus respuestas.	Discriminación (1.3); Acoso (1.3); y Problemas familiares (1.5)
Medio	2	Una mujer con nivel de progresión medio o que cumple con dos roles más, además de ser empresaria, tiende a ser una mujer con estabilidad familiar ya que siente que nunca tiene problemas familiares como resultado de su actividad empresarial y no siente ser acosada. No obstante, este tipo de mujer si siente que puede ser discriminada, aunque sea rara vez.	Discriminación (1.9); Acoso (1.6); y Problemas familiares (1.5)
Alto	3	Una mujer empresaria con alto grado de progresión o que funge con tres roles en su vida diaria, además de dirigir una empresa, tiende a sentir en general que se enfrenta a una mayor cantidad de obstáculos asociados a discriminación, ya que en promedio siente que “regularmente” es discriminada. Además, siente que ha sido acosada y puede llegar a tener problemas familiares como resultado de su desempeño empresarial, en promedio más que las mujeres de la clasificación anterior.	Discriminación (2.7); Acoso (2.2); y Problemas familiares (2.1)

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.5

Ingreso promedio de mujeres microempresarias de acuerdo con su grado de progresión.

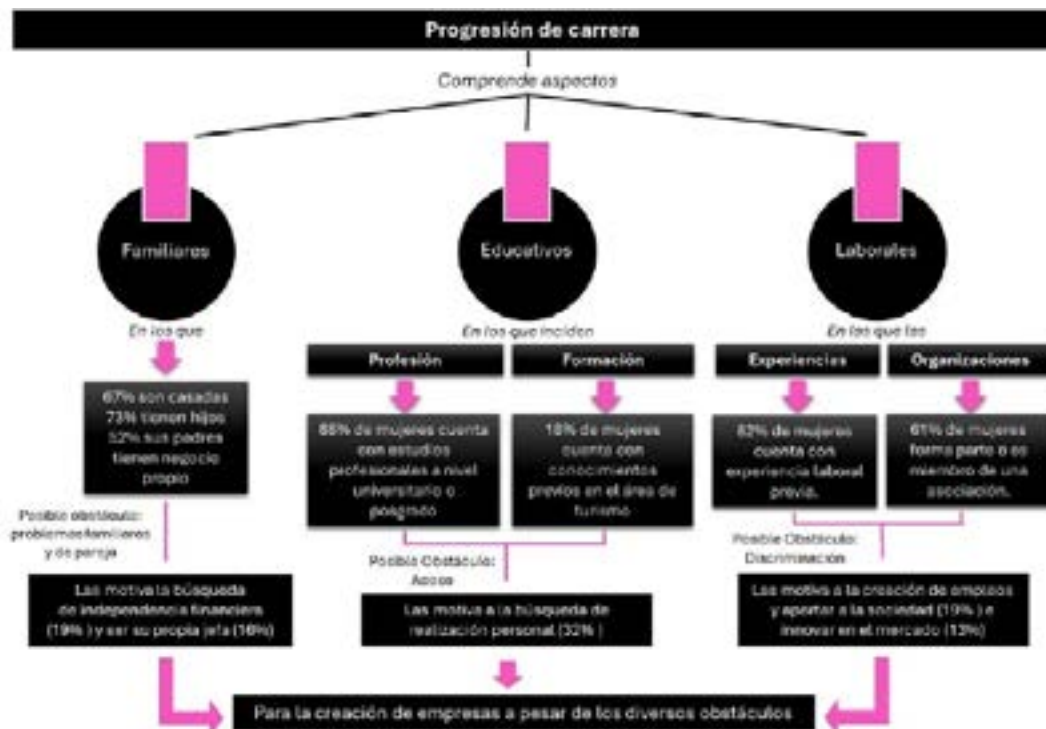
Grado de Progresión	Cantidad de Roles	Ingreso promedio
Nulo	0	\$ 22.500,00
Bajo	1	\$ 23.750,00
Medio	2	\$ 17.778,00
Alto	3	\$ 12.143,00

Fuente: Elaboración propia.

En cambio, una mujer empresaria que se desempeña en el sector turismo del estado de Sonora con alto grado de progresión, reportó en promedio un ingreso ligeramente mayor a \$12,000 pesos mensuales percibido de sus pequeños negocios. Lo anterior, a pesar de ser madre, esposa, en algunos casos cuidar a sus padres y tener una segunda actividad o trabajo remunerado, como se puede observar en la Tabla 4.5.

Figura 4.2

Resumen de Progresión de Carrera para el caso de Mujeres Microempresarias del Sector Turismo en el Estado de Sonora.



Fuente: Elaboración propia, con base en información primaria recabada y tomando como referencia el esquema de Ortiz, Duque y Camargo, 2008.

La relación entre la progresión de carrera de las mujeres empresarias sonorenses del sector turismo en un contexto donde se enfrentan a diversos obstáculos, se esquematizó en la Figura 4.2, que representa este caso de estudio a partir de la propuesta de Ortiz, Duque y Camargo (2008, p. 85-104), donde se muestra de forma resumida los resultados de la investigación a partir de tres aspectos que comprenden la progresión de carrera: Familiares, educativos y laborales, sin perder de vista que, en el marco de estos aspectos, este tipo de mujeres cumplen con diversos roles y se enfrentan a múltiples obstáculos, aun así, logran crear o dirigir micros y pequeñas empresas.

Discusión

Los resultados de esta investigación, se relacionan con lo encontrado por Ortiz, et al. (2008, p. 85-104) en el estudio realizado con empresarias de Cali, Colombia, donde a según de las entrevistadas, ser empresaria, mamá, esposa e hija al mismo tiempo es una dificultad para crecer empresarialmente, en los que los ámbitos familiares, personales y empresariales influyen en la progresión de carrera, lo cual se contrasta con los resultados que apuntan a que las empresas de tamaño mediana o grande pertenecen a mujeres sin pareja y/o sin hijos, lo que les ha permitido dedicar mayores esfuerzos en la consolidación de sus organizaciones.

Otra de las aportaciones del estudio es que, una mujer con alto grado de progresión reporta menores ingresos percibidos en promedio, en comparación con mujeres empresarias que tienen un bajo o nulo grado de progresión debido a que reportaron que son solteras, sin hijos y el único trabajo remunerado es el de la empresa que dirigen, lo que se compara con lo encontrado por Loscocco, et al. (1991, p. 65-85), que mencionan que aunque el crecimiento en el número de empresas propiedad de mujeres es alentador, el tamaño de las empresas sigue siendo pequeño en términos de ingresos y número de empleados, sobre todo en comparación a los negocios de propiedad masculina o de aquellas mujeres que juegan o adoptan varios roles sociales, familiares, económicos, etc.

Se constata que una mujer empresaria con alto grado de progresión, además de dirigir una empresa, tiende a sentir en general que se enfrenta a una mayor cantidad de obstáculos, lo que se relaciona con lo expuesto por Clancy (2007, p. 1-8), quien considerara que la discriminación entorno a estereotipos, sesgos y diferencias biológicas incide directamente en que las mujeres no puedan prosperar en sus negocios de forma equitativa.

En esta investigación se modificó el enfoque de análisis realizado por Pérez, (2023, p. 1-29), al estudiar la progresión de carrera con un enfoque cuantitativo, no obstante, se acepta que es necesario realizar investigaciones futuras de tipo cualitativo, que permitan explorar aspectos culturales, socioemocionales, redes de apoyo, acceso a financiamiento, digitaliza-

ción y desarrollo de modelos de negocio innovadores, relacionados con la progresión de carrera. Adicionalmente, se podría evaluar el impacto de las políticas públicas existentes, permitiendo identificar qué acciones han resultado efectivas y cuáles requieren ajustes, en este mismo contexto de estudio.

Conclusiones

En conclusión, el principal obstáculo al que se enfrentan las mujeres empresarias del sector turismo en Sonora, es la discriminación. Las mujeres empresarias con mayor número de roles o mayor grado de progresión, están expuestas a un mayor número de obstáculos. Además, las mujeres con mayor grado de progresión obtienen en promedio, menor ingreso mensual que las mujeres solteras sin hijos, que se dedican exclusivamente a su empresa o negocio.

La clasificación propuesta en esta investigación considera tres niveles; bajo, medio y alto grado de progresión. Encontrándose que una mujer empresaria con alto grado de progresión, tiende a sentir en general que se enfrenta a una mayor cantidad de obstáculos asociados a discriminación, ya que en promedio siente que “regularmente” es discriminada y en promedio siente que ha sido acosada y puede llegar a tener problemas familiares como resultado de su desempeño empresarial, más que las mujeres de las clasificaciones inferiores.

Pese al escenario donde se puede observar mujeres empoderadas, empresarias y emprendedoras, es una realidad que aún hay camino por recorrer. Por lo que se sugiere que, a nivel de programas y políticas públicas, los gobiernos deben continuar impulsando medidas que ataquen los factores causales de desigualdad, atendiendo en cada caso las particularidades nacionales y a nivel del sector turismo. Por lo que se coincide con Olga Gómez (2020), al pensar que es necesaria la creación de una sociedad más justa, con menor prevalencia de desigualdades y pobreza, contribuyendo a la igualdad de derecho y oportunidades. Así como con lo plasmado en la publicación de BBVA (16 de agosto de 2021, Sección Igualdad de Género), al proponer que se debe apostar por la conciliación, la redefinición de la figura del emprendedor y nuevos modelos empresariales y digitales como claves, para que las oportunidades emprendedoras sean igualitarias.

Finalmente, se propone que las mujeres futuras profesionales o emprendedoras, tomen en cuenta los resultados de esta investigación, específicamente las características de una mujer con alto grado de progresión de carrera y su nivel de ingreso, esperando puedan tomar decisiones de vida, que las lleven a tener éxito empresarial o profesional sin tener que enfrentarse a los obstáculos señalados en esta investigación.

Referencias

- Avila, A. (2021). La evolución del concepto emprendimiento y su relación con la innovación y el conocimiento. *Revista Investigación y Negocios*, 14(23), 32-48. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372021000100032&script=sci_abstract
- BBVA, (2021). Emprendimiento en femenino: romper la barrera de la conciliación, la digitalización y la financiación. *Sostenibilidad e Igualdad de Género*. Publicación 16 de agosto de 2021. <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/emprendimiento-en-femenino-romper-la-barrera-de-la-conciliacion-la-digitalizacion-y-la-financiacion/>
- Burgos, R., Pombosa, E. y Villar, L. (2017). Los emprendimientos como elemento de estudio teórico, académico e investigativo. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (abril-junio 2017). www.eumed.net/rev/cccss/2017/02/aporte-emprendimiento.html
- Clancy, S. (2007). ¿Por qué no hay más mujeres en la cima de la escala corporativa, debido a estereotipos, a diferencias biológicas o a escogencias personales? *Academia Latinoamericana de Administración*, 38, 1-8. www.redalyc.org/pdf/716/71603802.pdf
- Dyer, G. (1994). Toward a theory of entrepreneurial careers. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19 (2): 7-21. <https://doi.org/10.1177/104225879401900105>
- Elam, A., Hughes, K. y Samsami, M. (2023). Global Entrepreneurship Research Association. GEM 2022/23 Women's Entrepreneurship Report: Challenging Bias and Stereotypes. www.gemconsortium.org/report/gem-20222023-womens-entrepreneurs-hip-challenging-bias-and-stereotypes-2
- Gómez, O. (2020). El Sector Turismo: Clave para lograr la igualdad de género. *Hablemos de Sostenibilidad y Cambio Climático*. <https://blogs.iadb.org/sostenibilidad/es/el-sector-turismo-clave-para-lograr-la-igualdad-de-genero/>
- Loscocco, A., Robinson, J., Hall, H., y Allen, K. (1991). Gender and small business success: An inquiry into women's relative disadvantage. *Social forces*, 70(1), 65-85. www.sci-lit.net/publications/a767899e4cdb67aa0cc651b98a706c34
- Market Ready Tourism, (2024). Impulso femenino en el turismo sostenible. <https://marketreadytourism.org/impulso-femenino-en-el-turismo-sostenible/>
- Mendoza, M. y González, N., (2013). Mujeres empresarias en el sector turístico Huatulco, Oaxaca: la mirada masculina. *Revista Gestión Turística*, núm. 19, enero-junio 2013, pp. 107-131 www.redalyc.org/pdf/2233/223348205007.pdf
- ONU Turismo (2024). El Empoderamiento de las Mujeres y el Turismo. www.unwto.org/es/el-empoderamiento-de-las-mujeres-y-el-turismo
- Ortiz, M., Duque, V. y Camargo, D. (2008). Una Revisión a la Investigación en Emprendimiento Femenino. *Revista Investigación y Reflexión*, 16(1), pp. 85-104. www.academia.edu/53492885/Una_Revisi%F3n_a_La_Investigaci%F3n_en_Emprendimiento_Femenino

- Paco, A., y Romero A. (2018). Diagnóstico sobre Igualdad de Género en el Emprendimiento para Jóvenes. Cámaras Fundación INCYDE. https://accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/diagnosticogeneroemprendimiento_cataluna.pdf
- Perez, A., Gómez, D. y Woolfolk, L. (2023). Emprendedurismo Femenino en el Sector Turismo de Sonora, México. *Revista de Investigación Académica Sin Fronteras*, Año 16, Núm. 39, 07 junio 2023. ISSN 2007-8870, Universidad de Sonora. <https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/download/534/694/2812>
- Saavedra, M. L., y Camarena, M. E., (2015). Retos para el emprendimiento femenino en América Latina. *Criterio Libre* 13 (22), 129-152 ISSN 1900-0642. Recuperado de: www.researchgate.net/publication/327853692_Retos_para_el_emprendimiento_femenino_en_america_latina/citations#fullTextFileContent
- Solís, L., y Castillo, B. (2021). Pluralidad en las teorías del emprendimiento. *Revista Científica FAREM - Estelí*, 76-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8845398>
- Terán-Yépez, E. (2018). State-of-the-art Entrepreneurship theories: A Critical Review of Literature. International Institute of Social and Economic Science Annual Conference, Seville, Spain, 5-8 de Marzo.
- Vera Hervás, L. (2020). Emprendimiento femenino: ¿precariedad y sexismo? *Territorio Pyme*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/02/27/emprendedores/1582804224_557194.html

Capítulo 5. Factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral: un comparativo de género.

Aline Aurora De Lucio Islas
María de Lourdes Amador Martínez
Yessica García Hernández

**Tecnológico Nacional de México/
Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo**

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.5](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.5)

Resumen

El objetivo consiste en identificar los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de una empresa manufacturera hidalguense mediante la NOM-035-STPS-2018, con la finalidad de realizar un comparativo respecto al género. La investigación es aplicada, cuantitativa, descriptiva y de corte transversal. Se aplicó una encuesta a 224 colaboradores, mediante la prueba estadística t-student se comprueba que el género no es un elemento influyente para el riesgo psicosocial presentando mayor nivel en ambiente de trabajo en hombres y mujeres en liderazgo y relaciones en el trabajo, la puntuación media global es superior en el género masculino con 3.68 y en el femenino de 3.44.

Palabras clave

Empresa manufacturera; género; riesgo psicosocial

Introducción

En los últimos años se ha generado un creciente interés por la salud mental del talento humano, debido a que el bienestar mental propicia que los seres humanos puedan responder efectivamente a las situaciones de estrés, convirtiéndose en un aspecto esencial para el desarrollo personal y social (Organización Mundial de la Salud, 2022).

México se ha posicionado como uno de los países con mayor grado de fatiga a consecuencia del estrés laboral, al menos 75% de trabajadores manifiestan dicha condición, superando a China y Estados Unidos (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2022).

En el año 2023 el 15.06% de los trabajadores manifestaron como motivo de renuncia al trabajo las condiciones laborales que implican riesgos personales y/o de salud, dicha cifra se incrementó para el año 2024 en 1.95% ascendiendo a 17.01%, asimismo, en 2024 el 48% de la población ocupada reporta laborar en promedio de 35 a 48 horas y el 25% más de 48 horas a la semana (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2024).

Si bien es cierto que en años recientes ha crecido el interés por el estudio de los riesgos psicosociales, la mayoría de las investigaciones se centran en los sectores salud, educativo y minero, no considerando otros sectores de la actividad económica como el manufacturero, en el cual los factores de riesgo psicosocial también amenazan la seguridad y el bienestar de los trabajadores, tal como se identifica en la empresa manufacturera hidalguense razón de este estudio, en la cual no se ha generado un diagnóstico sobre factores de riesgo psicosocial que aporte información para la toma de decisiones e implementación de planes de gestión de riesgos psicosociales.

Adicionalmente, se propone el análisis desde el enfoque de género, esto es porque en la actualidad la gestión de las organizaciones está relacionada con la salud laboral y más aún desde una perspectiva de género, pues los estereotipos de género pueden afectar a la dinámica y productividad de las organizaciones, así como a la salud y bienestar de las personas, convirtiéndose en un tema emergente para analizar diferencias entre hombres y mujeres, así como los efectos en la salud del personal trabajador, de tal forma que se genere información para promover acciones de atención por parte de la dirección para cuidar la salud de los colaboradores y lograr una mayor competitividad en las organizaciones (Cifre, Salanova y Franco, 2011; Vallellano, 2018).

La importancia de realizar la investigación es porque la prevención de la salud laboral también aborda la cuestión de los riesgos psicosociales en el trabajo. Es necesario un entendimiento común de cuáles son los riesgos psicosociales y cómo afectan al funcionamiento

humano para prevenirlos adecuada y eficazmente (Potocka, 2010; Medina, Guzmán y Moreno-Chaparro, 2020).

El objetivo del presente estudio consiste en identificar el nivel de riesgos psicosociales de los trabajadores de una empresa manufacturera hidalguense mediante la aplicación de la NOM-035-STPS-2018, con la finalidad de realizar un comparativo respecto al género.

Revisión de la Literatura

El estudio de los factores de riesgo psicosocial se ha convertido en un reto para las organizaciones, por lo que resulta importante aplicar diagnósticos que permitan generar información para el diseño de programas preventivos en el lugar de trabajo con la intención de eliminar riesgos potenciales en los centros de trabajo.

De acuerdo con Kalimo, El-Batawi y Cooper (1987) definen los factores psicosociales como el resultado de la interacción dinámica entre diversas dimensiones del ser humano, la tarea, la ocupación, el ambiente, entre otros, esta interacción puede generar alteración y producir riesgos que impactan en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Otra perspectiva considera los factores de riesgo psicosociales como las características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de los colaboradores mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

La importancia de estudiar el tema es porque los factores de riesgo psicosocial constituyen la principal causa asociada a problemas de salud como la depresión, el estrés y la ansiedad (Tomaschek et al., 2018).

Entonces altos niveles de bienestar psicológico experimentados en el trabajo como resultado de un menor riesgo psicosocial reducirán la intención de rotación en el lugar de trabajo, por lo que la gestión de los riesgos psicosociales contribuye a incrementar la satisfacción laboral y reducir los conflictos en el trabajo (Sureda, Mancho & Sesé; Ntow, et. al, 2020).

Algunos riesgos psicosociales son los factores individuales del colaborador, conflictos, tristeza, problemas familiares y laborales, dificultades económicas, inseguridad, comunicación social negativa en el lugar de trabajo, conflictos con otros empleados, como el estrés, el acoso, el agotamiento y la violencia laboral, el compromiso con el lugar de trabajo, el significado del trabajo, el apoyo social de los supervisores y las recompensas, por lo tanto, si no existe un diagnóstico o evaluación y no se promueve la gestión de aspectos de mejora se puede generar disminución del rendimiento, una mala disciplina laboral, relaciones persona-

les poco saludables y por consiguiente un deterioro en la salud mental y física (Bunker et al., 2003; European Agency for Safety and Health at Work, 2012; Mahmoudi, 2021).

En ese sentido Vestly, Leka y Zwetsloot (2018) señalan que los riesgos psicosociales tienen un efecto importante en las organizaciones a través de la salud y el comportamiento de los empleados, lo cual se refleja en los resultados organizacionales, por lo tanto, es fundamental establecer métodos para la evaluación e identificación de riesgos y en la gestión de mecanismos de mejora.

Es claro que los riesgos psicosociales pueden afectar a toda la población trabajadora, sin embargo, existen diversas investigaciones que reportan que las mujeres están más expuestas a los riesgos psicosociales y que éstos afectan a las personas de manera diferente en función de su edad (Aparicio, et., al, 2008; Cañavate, Meneghel y Salanova, 2023).

Es así, como se establece que los riesgos psicosociales tienen un impacto diferente en las personas, como lo sugieren Rojas, Suárez y Cavazos (2022) que es necesario implementar estrategias considerando la modalidad laboral y el género, que se ve influenciado en la presencia o ausencia de los factores de riesgo.

En el mismo orden de ideas, Boschetto, De Rosa e Iorio (2023) expresan que las mujeres sufren más estrés que los hombres y están más expuestas a factores de riesgo para la salud psicológica, esto aplica en colaboradoras del sector de salud, el transporte y el almacenamiento, la seguridad, las empresarias y directivas de la administración pública, lo cual, se debe la carga de trabajo excesiva y al trato con clientes o personas difíciles.

En México el tema de los factores de riesgo psicosociales ha adquirido interés en diversos ámbitos como el académico, empresarial, político y muestra de ello es que en el año 2018 se publicó la NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo: Identificación, Análisis y Prevención, la cual tiene por objetivo: Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, a continuación en la Figura 5.1 se presentan las categorías, dominios y dimensiones sugeridos para la identificación de los riesgos (Diario Oficial de la Federación, 2018).

Figura 5.1

Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo.

Categoría	Dominio	Dimensión
Ambiente de Trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Ritmos de trabajo acelerado
		Carga mental
		Cargas psicológicas emocionales
		Cargas de alta responsabilidad
		Cargas contradictorias o inconsistentes
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo
		Insuficiente participación y manejo del cambio
		Limitada o inexistente capacitación
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral
		Influencia de las responsabilidades familiares
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones
		Características del liderazgo
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa
Entorno organizacional	Violencia	Violencia laboral
	Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño
		Escaso o nulo reconocimiento y compensación
	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Limitado sentido de pertenencia
		Inestabilidad laboral

Fuente: Elaboración propia a partir de la NOM-035-STPS-2018.

Referente a los antecedentes, en el contexto internacional Cañavate, Meneghel y Salanova (2023) investigan los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector salud, el objetivo fue conocer las diferencias respecto al género y la edad, mediante una investigación cuantitativa se comprobó que las mujeres presentan valores de más altos en las demandas y recursos laborales que los hombres.

Por otra parte, Karabiber, Kurt y Gürol (2023) realizan un trabajo de investigación sobre género y factores de riesgo psicosocial, con una muestra de 663 trabajadores del área de producción en Turquía. Los resultados muestran que las mujeres evalúan puntuaciones más bajas que los hombres en las expresiones relacionadas con las demandas cognitivas, el

significado del trabajo y las oportunidades de desarrollo. Las demandas cuantitativas, las demandas emocionales, el agotamiento y la satisfacción laboral no difirieron significativamente por género. Los resultados permiten comprender los riesgos potenciales de las condiciones de los trabajadores azules en Turquía y sientan las bases para futuras investigaciones.

Asimismo, Gutiérrez-Álvarez, Guerra y Gutiérrez (2024) realizaron una investigación en la región de Ecuador sobre riesgos psicosociales a una muestra de 124 colaboradores de la industria maderera. Mediante una investigación cuantitativa concluyen que los principales riesgos psicosociales se identifican en las dimensiones de tiempo de trabajo, variedad y contenido, carga de trabajo, asimismo, el margen de acción y control, la carga respecto al ritmo de trabajo y el liderazgo. También establecen una asociación entre las variables de género y prevalencia de riesgo, donde ser mujer aumenta hasta tres veces la probabilidad de padecer estas condiciones.

Por otra parte, Rengel y Vilatuña (2023) desarrollaron una investigación referente a los factores de riesgo y el estrés en la que identificaron que estos pueden verse afectados por el ámbito social, laboral y familiar donde en este último las mujeres pueden presentar mayor carga, dicho estudio fue realizado mediante una investigación de modalidad mixta en una empresa ambateña, resaltando en sus resultados que el liderazgo, la relación social, demandas en el trabajo y control en el trabajo son los factores con mayor incidencia en los factores de riesgo y el estrés.

En el contexto mexicano Cano-Gutiérrez et al., (2023) realizan una investigación en Ensenada a 1458 trabajadores del sector industrial. Los factores de riesgo psicosocial con niveles de medio, alto y muy alto son: la carga de trabajo, la falta de control sobre el trabajo y la jornada laboral.

Metodología.

La implementación de la Norma Oficial Mexicana 035 establece su propia metodología para la aplicación en los distintos centros de trabajo, misma que inicia con la concientización de todos los colaboradores de la empresa con la finalidad de comprender los principios, obligaciones y beneficios que tiene su práctica, para posteriormente establecer mecanismos que permitan la recolección de información, para el presente estudio se utilizan medios digitales como lo son los formularios de Google para tal fin.

Por otra parte, se considera una muestra censal derivado de las necesidades de la empresa que consistió en identificar con detalle los factores de riesgo psicosocial de los 224 colaboradores, por lo anterior, la NOM 035 establece que la aplicación del cuestionario que

corresponde es la Guía de Referencia III para centros de trabajo con más de 50 trabajadores el cual tiene un alfa de Cronbach de .926 y está conformada por 72 preguntas con una escala de Likert que considera como opciones de respuesta siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

De igual forma, mide las categorías de ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del centro de trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo y entorno organizacional y clasifica los factores de riesgo psicosociales en cinco niveles que son: nulo, bajo, medio, alto y muy alto, de resultar en niveles a partir del bajo es necesario implementar acciones para mejorar las condiciones de trabajo y con ello disminuir los riesgos.

Por lo anterior, el tipo de investigación es cuantitativa “aplicada al campo social, asume una concepción de la realidad constante y adaptable en el tiempo” (Babativa, 2017, p. 14), como en este caso que busca realizar un comparativo de los factores de riesgo psicosocial respecto al género de los colaboradores de una empresa industrial, y su alcance es explicativo, en la cual se plantea lo siguiente, por su parte, la hipótesis nula es que los factores de riesgo psicosocial no se ven influenciados por el género de los colaboradores y la hipótesis alternativa refiere a que los factores de riesgo psicosocial se ven influenciados por el género de los colaboradores, para su comprobación se realiza una prueba paramétrica T de Student que permite la comparación de grupos, esto una vez recolectada la información y procesarla en el software estadístico para la ciencias sociales SPSS en su versión 27.

Resultados

El personal que formó parte del estudio está distribuido en 80 colaboradores del género masculino y 144 del género femenino, de los cuales sus descriptivos se presentan en la Tabla 5.1, en la que muestra que el grupo masculino presenta un nivel de riesgo psicosocial ligeramente superior (3.68) en comparación con el grupo femenino (3.44) siendo una diferencia pequeña, de igual forma la dispersión de los datos es similar y el error estándar es bajo ambos grupos indicando que esta diferencia es consistente y la muestra es representativa.

Tabla 5.1

Estadística de grupo.

	Género	N	Media	D e s v . Desviación	Desv. Error promedio
Nivel de riesgo psicosocial	Femenino	144	3.44	1.108	.092
	Masculino	80	3.68	1.077	.120

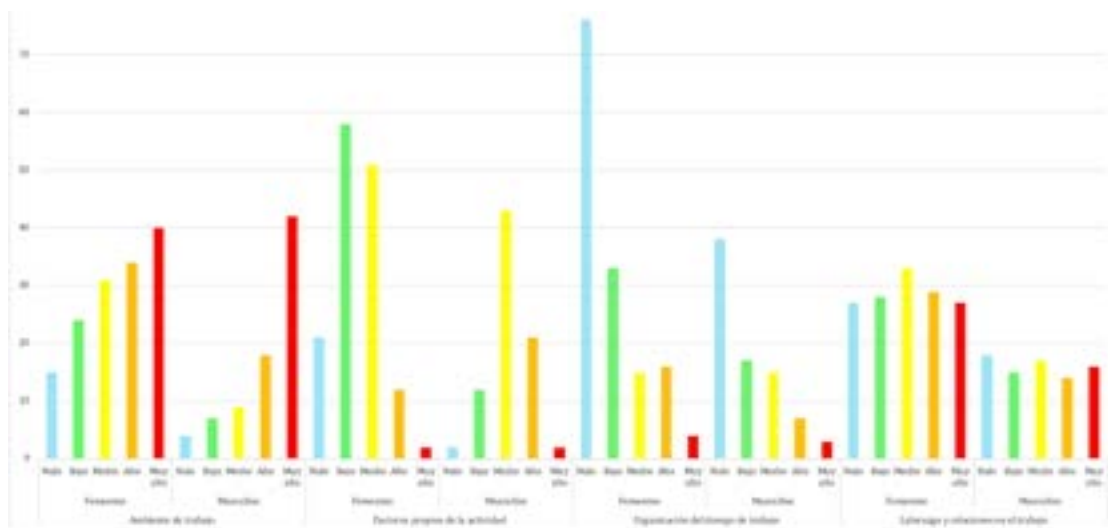
Fuente: Elaboración a partir de datos obtenidos del software SPSS versión 27.

Las categorías que permiten la medición de los factores de riesgo se encuentran representadas en la Figura 5.2, la cual muestra los resultados de hombres y mujeres en el ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo y liderazgo y relaciones en el trabajo, así como, entorno organizacional, dentro de las cuales existen diferencias notables en la percepción de los distintos aspectos, las mujeres por su parte, sus respuestas se encuentran distribuidas en los niveles medio, alto y muy alto en varias categorías siendo indicativo de una valoración más equilibrada o una experiencia más uniforme en estas áreas.

Por otra parte, los hombres muestran una mayor polarización, especialmente en los niveles muy alto y nulo, lo que podría ser reflejo de experiencias laborales más dicotómicas en ciertas áreas del trabajo, esto resalta posibles diferencias de género en la percepción del entorno laboral, la organización y las relaciones en el trabajo.

Figura 5.2

Categorías de los factores de riesgo psicosocial.

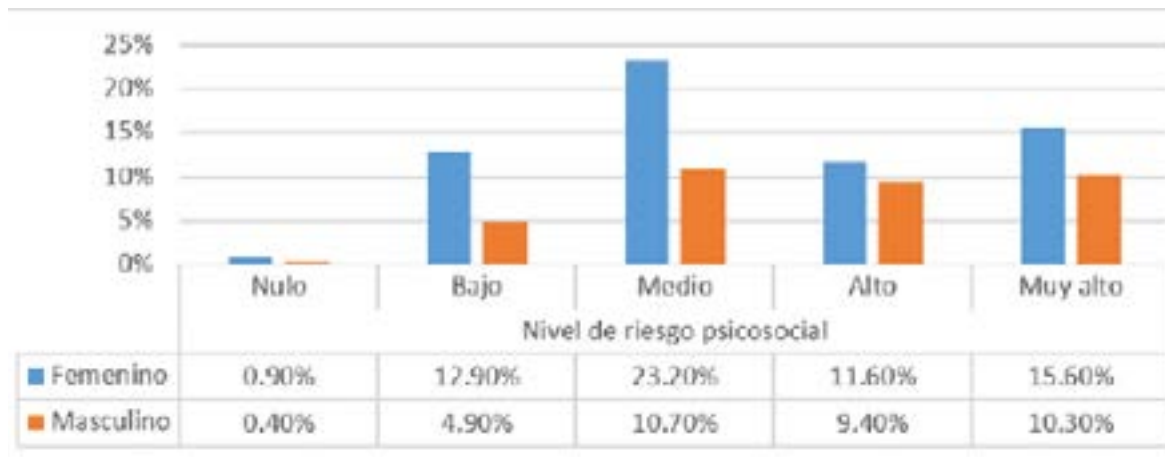


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del software SPSS versión 27.

Al considerar el nivel medio de factor de riesgo, es importante identificar el género que predomina, para lo que es necesario analizarlo en la Figura 5.3, que corresponden al cruce de las variables de estudio y donde se ilustra el género y su correspondencia con el nivel de riesgo en el que se encuentran, representado que la mayoría de las personas se encuentran en el nivel medio y muy alto, y solo un pequeño porcentaje en el nivel nulo; tomando en consideración el género femenino la mayoría se concentra en los niveles medio y muy altos de riesgo psicosocial al igual que el género masculino, en general la distribución de los hombres es menor en todos los niveles derivado a que representan únicamente el 35.7% del total.

Figura 5.3

Género y nivel de riesgo psicosocial.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del software SPSS versión 27.

Tomando en consideración lo anterior, las mujeres tienen una mayor representación en los niveles de riesgo psicosocial más altos como lo son: medio, alto y muy alto, en comparación con los hombres, ya que parecen tener un menor riesgo psicosocial en general en comparación con las mujeres, aunque la diferencia es un poco más notable en los niveles bajo y medio.

Lo anterior, explica que la fuerza laboral se concentra principalmente en el género femenino y por ello tienen una mayor proporción en casi todos los niveles en contraste con el género masculino, en particular en los niveles medio y muy alto, para corroborar lo descrito anteriormente, se realiza una prueba de muestras independiente como se muestra en la Tabla 5.3 que plasma los resultados de la comparación de medias de ambos grupos de estudio.

Tabla 5.3*Prueba de muestras independientes.*

Nivel de riesgo psico-social	Prueba de Levene de igualdad de varianzas								
	Prueba t para la igualdad de medias								
	F	Sig.	t	df	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	.162	.687	-1.553	222	.122	-.237	.153	-.539	.064
No se asumen varianzas iguales			-1.566	167.286	.119	-.237	.152	-.537	.062

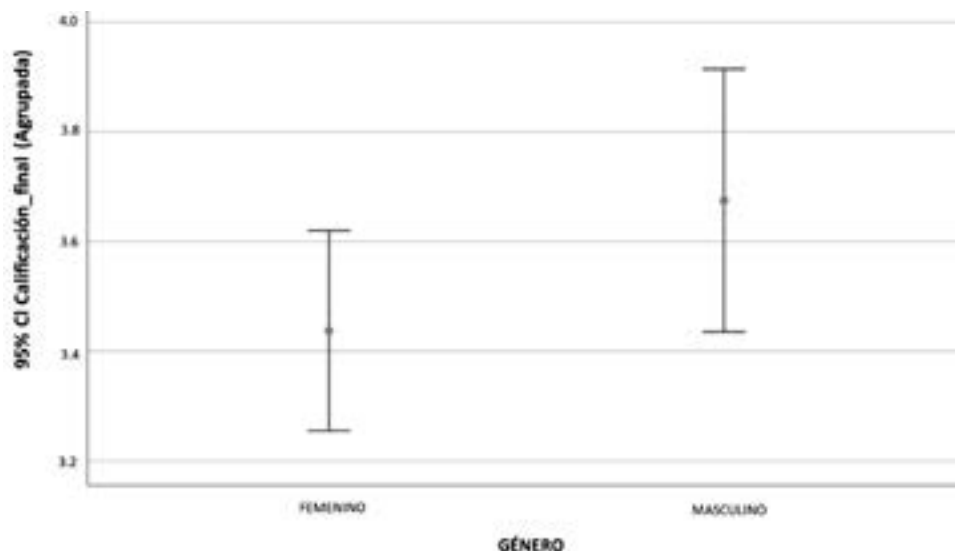
Fuente: Elaboración a partir de datos obtenidos del software SPSS versión 27.

La evaluación de las variaciones de los dos géneros presenta una significancia (Sig.) mayor al .05 ya que en este caso es del .687 indicando que las variaciones pueden considerarse casi iguales debido a que la significancia bilateral es de .122 y .119, siendo evidencia suficiente para rechazar la hipótesis alternativa que indica que los factores de riesgo psicosocial se ven influenciados por el género de los colaboradores y de igual forma la diferencia de medias es negativa -.237 lo que puede representar que un género tiene un nivel de riesgo ligeramente menor que el otro pero esto no es estadísticamente representativo.

Lo anterior se muestra en la Figura 5.4, en la que se puede notar ya que las mujeres tienen un promedio nivel de riesgo psicosocial inferior al de los hombres, el intervalo de confianza es para el grupo del género masculino es ligeramente más amplio que para el género femenino, lo que podría indicar más variabilidad en los niveles de riesgo del género masculino, sin embargo, estos se superponen lo que representa que la diferencia de niveles entre ambos géneros no es estadísticamente representativa y con ello se acepta la hipótesis nula de que los factores de riesgo psicosocial no se ven influenciados por el género de los colaboradores.

Figura 5.4

Comparación de niveles de riesgo psicosocial y género



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del software SPSS versión 27.

Discusión

Retomar la información de riesgos psicosociales es hoy en día uno de los elementos que están presentes en las organizaciones, dada la importancia que estos tienen en los procesos de rendimiento en las actividades cotidianas, el estudio concluye que en el caso de la empresa manufacturera los hombres presentan mayor nivel de riesgos que las mujeres, por lo que se contrapone con lo que presenta Boschetto, De Rosa e Iorio (2023) así como Cañavate, Meneghel y Salanova (2023) que indican que son las mujeres las que experimentan mayor nivel de riesgos psicosociales que los hombres, aunque como tal hace énfasis que ello se da más en las mujeres que tienen trato con clientes o personas, situación contraria en la empresas manufacturera que la mayoría están en áreas de producción y tienen poco contacto con atención a clientes o personas por su misma actividad que efectúan.

En este sentido, respecto a lo que presentan Karabiber, Kurt y Gürol (2023) el estudio es similar en los resultados, dado que concluyen que las mujeres presentan áreas de oportunidad en aspectos como desarrollo o crecimiento profesional con puntuaciones más bajas, situación que se relaciona con los niveles altos de riesgo en liderazgo y relaciones de trabajo, de forma global los resultados coinciden siendo los hombres los que presentan mayores niveles de riesgos.

Se destaca que, Cano-Gutierrez (2023) en donde utiliza la NOM-035-STPS-2018 para diagnosticar los riesgos psicosociales, igual que en el presente trabajo, coinciden en que se

desarrolló en el sector industrial y aunque no realizan un análisis de género, por puntuación media se puede identificar que los valores de las medias de los ítems son inferiores a las presentadas en este caso, dado que es de 3.06, siendo inferior a la empresa que se estudió en el presente siendo de 3.56, se identifica que los factores de riesgo psicosocial se basan en relaciones conflictivas, condiciones de trabajo y cargas mentales, coincidente con los factores con mayor riesgo, como son el ambiente de trabajo predominante en los dos géneros, también el estudio recomienda que es importante que se pueda trabajar con estudios de género, edad y puesto para poder llegar a información de forma más específica que permita tomar decisiones en la organización.

Es importante mencionar que en cuanto al estudio realizado por Díaz et al. (2023) indican que realizar estudios de riesgo psicosocial se identifican condiciones en donde se pueden diagnosticar riesgos psicosociales en los trabajadores, lo que permite que puedan integrarse acciones pertinentes para no llegar a integrar sobre todo en varios ambientes laborales que sumen a mejorar siempre las condiciones en las que laboran los trabajadores, por lo que en el ambiente de trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo deben ser atendidas de forma imperante.

Lo anterior lleva a identificar que los riesgos psicosociales son una constante en las organizaciones hoy en día por lo que seguir sumando a la literatura resulta imperante para poder robustecer los diagnósticos y que con ello se puedan visualizar cada vez más estrategias para mitigar estas situaciones desfavorables en los trabajadores.

Conclusiones

El estudio permitió identificar el nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de una empresa manufacturera, identificando además que el género no influye de manera significativa en el riesgo psicosocial, identificando con ello que no existe diferencia significativa entre los grupos de género. Por su parte, al considerar la puntuación media del riesgo se puede observar que el género masculino presenta mayor riesgo psicosocial, por lo que es menor el riesgo que presentan las mujeres.

Se recomienda que para poder ampliar los hallazgos o detallarlos de forma más precisa, se pudiera incluir estudios en la misma organización de los riesgos con edad, antigüedad, así como puesto, considerando con ello que dichas variables independientes pueden ser punto de partida para generar un análisis que servirá para la toma de decisiones asertiva en las organizaciones, aunado a lo anterior se pueden recomendar además como futuras líneas de investigación que se realicen estudios en otros sectores económicos en donde los estudios pueden ser convergentes o divergentes, pero que sin duda pueden servir para forta-

lecer diagnósticos de los riesgos psicosociales presentes en el ámbito laboral considerando la NOM-035-STPS-2018 como guía para hacer el análisis de los riesgos, considerando también el tamaño.

En última instancia, en virtud de los resultados obtenidos se puede identificar que la línea de investigación de los riesgos psicosociales seguirá siendo una de las líneas de investigación de las organizaciones tanto públicas como privadas por lo que se recomienda encaminar los hallazgos a proponer recomendaciones que puedan mejorar la situación de los trabajadores en diferentes ámbitos, lo que permitirá a largo plazo ir mejorando las condiciones del capital humano, enfocándose en que este sigue siendo uno de los principales activos, así como los más valiosos presentes en una organización y como tal se le debe tratar.

Referencias

- Aparicio, M. E., Sánchez, M. P., Dresch, V., y Díaz, J. F. (2008). Las relaciones entre la salud física y psicológica según el estatus laboral. *EduPsykhé: Revista de Psicología y Psicopedagogía*, 7(2), 201-212. <https://doi.org/10.57087/edupsykhe.v7i2.3812>
- Babativa Novoa, C. (2017). Investigación cuantitativa. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>
- Boschetto, B., De Rosa, E., e Iorio, A. (2023). Safety at work in Italy in a gender approach: psychosocial risks. *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*. LXXVII(1), 77-88. <https://www.rieds-journal.org/rieds/article/view/135/128>
- Bunker, S., Colquhoun, D., D Esler, M., Hickie, I., Hunt, D., Jelinek, M., Oldenburg, F., Peach, H., Ruth, D., Tennant, C. y Tonkin, A. (2003). Stress and coronary heart disease: psychosocial risk factors. *The Medical Journal of Australia*, 178(6):272-276. <https://doi.org/10.5694/j.1326-5377.2003.tb05193.x>
- Cano-Gutierrez, J. C., Pérez-Morán, J. C., Bernal-Baldenebro, B., Arenas-Meneses, D., Vazquez-Lira, R., y Olguín-Tiznado, J. E. (2023). Factor structure and measurement invariance of the psychosocial risk factors inventory of NOM-035-STPS-2018. *Frontiers in Psychology*, 13, 1022707.
- Cañavate, G., Meneghel, I., y Salanova, M. (2023). The Influence of Psychosocial Factors according to Gender and Age in Hospital Care Workers. *The Spanish journal of psychology*, 26, e1. <https://doi.org/10.1017/SJP.2023.1>
- Cifre, E., Salanova, M., y Franco, J. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 82, 28-36.
- Diario Oficial de la Federación (2018). NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

- Díaz-Tamayo, A. M., Ordoñez-Hernández, C. A., & García-Perdomo, H. A. (2023). Factores de riesgo psicosocial y trastorno por estrés postraumático en trabajadores de primera respuesta a emergencias. *Psicología y Salud*, 33(2), 387-395. <https://doi.org/10.25009/pys.v33i2.2821>
- European Agency for Safety and Health at Work (2012). Drivers and barriers for psychosocial risk management: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). <https://osha.europa.eu/en/publications/drivers-and-barriers-psychosocial-risk-management-analysis-findings-european-survey>
- Gutiérrez-Álvarez, R., Guerra, K., y Gutiérrez, M. (2024). Psychosocial risks of workers in the plywood industry: A cross-sectional study in the Ecuadorian Amazon region. *Heliyon*, 10(13), <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33724>
- Instituto Mexicano del Seguro Social (13 de Agosto de 2024). Estrés laboral. <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (14 de agosto de 2024). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Eventos de abandono de empleo. https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_eae
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. (1987). *Psychosocial factors at work*. Geneva: Publicações.
- Karabiber, H., Kurt, S. and Gürol, Y.D. (2023). The Role of Gender in Assessments of Employees' Psychosocial Risks to Work. Paliszkievicz, J. and Varoğlu, D. (Ed.) *Management and Organizational Studies on Blue- and Gray-collar Workers: Diversity of Collars (International Perspectives on Equality, Diversity and Inclusion, Vol. 8)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 31-44. <https://doi.org/10.1108/S2051-233320230000008008>
- Mahmoudi D, Nazari S, Castellucci HI & Dianat I (2021). Perception of just culture and its association with work-related psychosocial factors in an Iranian industrial setting: Implications for prevention of errors. *Work*, 68(4), 1179-1186. <https://doi.org/10.3233/WOR-213447>
- Medina, K. D., Guzmán, O. B., y Moreno-Chaparro, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(2), 436-451. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1934>
- Ntow, M.A.O., Abraham, D.K., Bonsu, N.O., Zungbey, O.D.D., Sokro, E. (2020). Psychosocial Risk and Turnover Intention: The Moderating Effect of Psychological Wellbeing. In: Arezes, P., Boring, R. (eds) *Advances in Safety Management and Human Performance. Advances in Intelligent Systems and Computing*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50946-0_11

- Organización Internacional del Trabajo (30 de noviembre de 2022). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales. <https://www.ilo.org/es>
- Organización Mundial de la Salud (2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw8fu1BhBsEiwAwDrjsjD0n-jhx0OthImY8edGQKv3sfmEDvy_ZTYS1vHhWdRxkNhVhj8DM3DBoCYXYQAvD_BwE
- Potocka A. (2010). Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Cześć I. Rozważania teoretyczne [What do we know about psychosocial risk factors at work? Part I. Theoretical considerations]. *Medycyna pracy*, 61(3), 341-352.
- Rengel, L. R. y Vilatuña, P. I. (2023). Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en una empresa ambateña. *Uniandes Episteme. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*. 10(2), 274-285. <https://www.redalyc.org/journal/5646/564676368011/564676368011.pdf>
- Rojas-Mata, I., Suárez-Escalona, R. y Cavazos-Salazar, R. L. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios: un estudio comparativo antes y durante el COVID-19. *CienciaUAT*, 17(1), 61-72. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v17i1.1583>
- Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in health professionals: A SEM model. *Anales de Psicología*, 35(1), 106–115. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>
- Tomaschek, A., Lanfer, S. S. L., Melzer, M., Debitz, U., & Buruck, G. (2018). Measuring work-related psychosocial and physical risk factors using workplace observations: A validation study of the Healthy Workplace Screening. *Safety Science*, 101, 197-208. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.09.006>
- Vallellano, M.D. (2018). Guía Género y riesgos psicosociales en el trabajo. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC
- Vestly, L. I., Leka, S. y Zwetsloot, G. (2018). Tailoring Psychosocial Risk Assessment in the Oil and Gas Industry by Exploring Specific and Common Psychosocial Risks. *Safety and Health at Work*, 9(1), 63-70. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.05.001>

Capítulo 6. La influencia de la gestión del conocimiento en el empoderamiento de las mujeres universitarias.

María Guadalupe Martínez Alba
Silvia Mata Zamores
Carlos Alberto García Munguía
José Ernesto Olvera González

Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.6](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.6)

Resumen

Históricamente, las mujeres enfrentaron barreras en la educación superior, pero los movimientos feministas del siglo XIX lograron avances significativos. Este estudio utilizó encuestas en mujeres universitarias en el estado de Aguascalientes, México para evaluar la relación entre la gestión del conocimiento, el empoderamiento y otros factores, como la maternidad. Los resultados muestran una correlación positiva entre la gestión del conocimiento y el empoderamiento femenino. Además, el análisis de regresión indica que la maternidad también influye significativamente en este empoderamiento, contribuyendo con un 22.3% a la varianza explicada del modelo.

Palabras clave

Empoderamiento, Gestión del conocimiento, Mujeres, Universitarias

Introducción

A través de los años, las universidades han desempeñado un papel importante en el desarrollo de la sociedad (Arnové, 1980; Chatterton, 2000). Hoy en día, diversos autores se replantean el modificar el papel de las universidades para hacer frente a las nuevas exigencias de la sociedad actual (Moscardini, Strachan y Vlasova, 2022). Donde la universidad ahora se percibe como un medio para crear redes sociales entre amigos y colegas, un lugar para fomentar el respeto y la inclusión, así como aumentar la autoestima en cada uno de sus estudiantes (Tegmark, 2017).

Para ejemplificar dichos argumentos, basta con mirar hacia atrás en la historia de las mujeres y su participación en la educación superior, considerada hoy en día como un reflejo de la evolución social y cultural. En la Edad Media, las mujeres no tenían oportunidad de formarse profesionalmente; pues la educación superior era exclusivamente para los varones, específicamente aquellos de alta clase social. Sin embargo, en el siglo XIX se vivió un punto de inflexión en algunas universidades Europeas y de América del Norte con el florecimiento de los movimientos feministas. Para el año 1836 la Universidad de Londres accedió a que las mujeres presentaran exámenes, aunque eso no les permitirá acceder a un título universitario (Hufton, 1983).

Para el siglo XX se vivió un cambio al observarse una mayor participación de las mujeres en la educación superior; de modo que en algunos países europeos pudieron acceder a estudios de posgrado y doctorado (Schofer y Meyer, 2005). En el continente americano, en los Estados Unidos de América, la Ley de Educación Superior de 1965 y la Ley de Igualdad de Oportunidades Educativas de 1972 fueron esenciales para asegurar el acceso equitativo a la educación superior para las mujeres. En la actualidad, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) para el año 2014 el 53% de los graduados en educación superior y posgrado fueron mujeres.

Revisión de la Literatura

Por lo que se refiere al acceso a la educación superior, esta está estrechamente relacionada con la gestión del conocimiento, como pieza fundamental para el desarrollo personal, profesional y social, así como para el avance de la sociedad hacia un futuro más innovador y sostenible (Quarchioni, Paternostro y Trovarelli, 2022). De manera que la gestión del conocimiento ha permitido que las mujeres logren su pleno potencial, desarrollen habilidades críticas, adquieran conocimientos especializados y mejoren su calidad de vida (Hernández y Atayde, 2021). Se puede señalar que la educación superior y la gestión del conocimiento se mantienen estrechamente vinculadas y se refuerzan entre sí (PNUD, 2022). Autores como Escorcía y Barros

(2020), aseguran que, mientras la educación superior proporciona las bases y herramientas necesarias para gestionar el conocimiento de manera efectiva, la gestión del conocimiento garantizará que las habilidades adquiridas se compartan y utilicen para el bien común.

En la actualidad, la gestión del conocimiento es definida como un proceso multidisciplinario que implica generar, guardar, compartir y gestionar el conocimiento de una organización y/o sociedad para lograr los objetivos de esta (Mirafzal, Wadhera y Stal-Le, 2023), logrando innovar y resolver problemáticas específicas a través del uso óptimo del conocimiento explícito y tácito (Garrick y Chan, 2017).

El empoderamiento femenino se trata de un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekin) en 1995 para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder (Ramme, 2019). Hoy en día, la Organización para las Naciones Unidas (ONU), lo define como el acceso a las mujeres a participar totalmente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica (ONU, 2011). De modo que, en la actualidad se puede asegurar que la gestión del conocimiento a través de la educación superior puede contribuir significativamente en el empoderamiento femenino (Al-Husseini, El Beltagi y Moizer, 2021).

Esta relación se ha observado en algunas investigaciones en las que se destaca como la educación y el acceso al conocimiento transforman la vida de varias mujeres, lo que les permite desempeñar roles más activos en la sociedad (Dill y Zambrana, 2020). Mejorando sus habilidades y competencias (Stromquist, 2006), fomentando el liderazgo femenino (O'Neil, Hopkins, y Bilimoria, 2008), generando redes de apoyo y mentoría (Brink y Stobbe, 2009), promocionando la investigación inclusiva (Morley, 2014) y mejorando su posición en la influencia política (Kabeer, 2005). Pues, como representantes de una gran parte de la población mundial, las mujeres pueden desempeñar funciones cruciales en la economía, la familia y la sociedad; lo que les permite ser incluidas y fortalecidas en todos los niveles de decisión y acción (Gil y de Samaniego, 2022). Siendo así que, el objetivo de esta investigación fue evaluar la influencia de la gestión del conocimiento en el empoderamiento de las mujeres universitarias en el estado de Aguascalientes, México.

Metodología

El diseño de la investigación es de tipo descriptiva y fue realizada en Aguascalientes, Aguascalientes, México.

Criterios de selección. Mujeres inscritas en la licenciatura de Ingeniería Industrial en el Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Las participantes de esta investigación fue-

ron seleccionadas a partir de una muestra finita y mediante un muestreo aleatorio simple, asegurando que cada individuo de la población objetivo tuviera la misma probabilidad de ser elegida (Noor, Tajik y Golzar, 2022). Las participantes seleccionadas fueron informadas sobre el propósito de la investigación y el uso de la información recolectada. Se garantizó la confidencialidad y privacidad de sus respuestas para proteger su identidad

Zona de estudio: Se realizó en el estado de Aguascalientes, México durante el tercer trimestre de 2021, el estado contaba con 650,144 personas económicamente activas, de las cuales 9.3% correspondió a mujeres mayores de 50 años.

Tamaño de la muestra: Según estadísticas de DATA México en el año 2022 el Instituto Tecnológico de Aguascalientes contó con 1,738 estudiantes matriculados a la licenciatura de Ingeniería Industrial, donde 826 (47.5%) fueron mujeres. De modo que el cálculo del tamaño de la muestra se realizó con base a una población finita (Bodory et al., 2020). Considerando la información de DATA México (2022), con un nivel de confianza del 95%, una proporción esperada de 0.5 y un margen de error del 5% el tamaño de la muestra se determinó en 262 mujeres universitarias entrevistadas.

Instrumento de evaluación: Para la recolección de los datos, se elaboró como instrumento de medición una encuesta virtual con 51 reactivos y opciones de respuesta en la escala de Likert. Con fines prácticos dicha encuesta se realizó, de manera virtual mediante la plataforma Onlineencuestas®.

Análisis de los resultados: Una vez recabada la información, se realizó un análisis estadístico mediante el programa SPSS® (Statistical Package for Social Sciences) versión 27. Donde se llevó a cabo una prueba de normalidad a través del estadístico Shapiro-Wilk para confirmar la distribución de los datos y se verificó la homogeneidad de varianzas. Posteriormente se aplicó la prueba de correlación de Pearson para observar la relación lineal entre las variables de estudio, para después crear un modelo de regresión lineal múltiple para analizar el impacto de múltiples variables predictoras sobre la variable dependiente, y se evaluaron los coeficientes obtenidos para interpretar la magnitud y dirección de dichas relaciones. También se realizó un análisis de varianza (ANOVA) asociado a la regresión lineal múltiple para evaluar la significancia global del modelo y su capacidad explicativa.

Resultados

Resultados personales. Una vez realizadas las encuestas de manera virtual, se procedió a analizar la información de índole personal, cuyos resultados descriptivos se presentan en la Tabla 6.1.

Tabla 6.1

Estadística descriptiva de los datos personales.

Característica	
Edad	
18 - 25 años	249
26 - 30 años	10
más de 30 años	3
Total	262
Estado civil	
Soltera	246
Casada	5
Unión libre	9
Divorciada	2
Total	262
Maternidad	
Sin hijos	246
Con hijos	16
Total	262

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de las mujeres encuestadas tenían entre 18 y 25 años (95.04%), con un estado civil como solteras (93.89%) y sin hijos (93.89%). Al considerar los resultados de esta investigación, donde el 6.11% de las encuestadas es madre, es importante mencionar que entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), México ocupa el primer lugar en embarazos adolescentes con una tasa de fecundidad de 77 nacimientos por cada 1,000 mujeres de entre 15 y 19 años (INEGI, 2021). Específicamente en el estado de Aguascalientes, en el año 2022 estadísticas de la Secretaría de Salud registraron 97 partos en menores de 14 años, 3,789 en mujeres de entre 15 y 19 años y 6,383 en el grupo etario de entre 20 y 24 años; solo el 13.6% de las madres menores de edad manifestó continuar con sus estudios (ISSEA, 2022).

Resultados de correlación Gestión del conocimiento y Empoderamiento. Las pruebas normalidad se utilizan para determinar si en la distribución de datos sigue una distribución normal. Durante esta investigación inicialmente se consideraron tres variables: Gestión del conocimiento, Empoderamiento femenino e Innovación Social. Con los datos obtenidos se procedió a realizar las pruebas de normalidad, los resultados se muestran en la Tabla 6.2.

Tabla 6.2*Pruebas de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Empoderamiento Femenino	.065	262	.200*	.989	262	.575
Gestión del conocimiento	.107	262	.006	.981	262	.142
Innovación social	.102	262	.010	.969	262	.016
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al análisis de normalidad se puede determinar que las variables Empoderamiento femenino $SW(262)=,989, p=,575$ y Gestión del conocimiento $SW(262)=,981, p=,142$ presentan un comportamiento normal según el estadístico Shapiro-Wilk. En contraposición de lo anterior, la variable Innovación social no presenta comportamiento normal $SW(262)=,969, p=,016$. Las inferencias descritas fueron realizadas considerando una hipótesis nula de normalidad a partir de un nivel de significancia de $p=,05$.

A su vez, las pruebas de homogeneidad de la varianza a través de un estadístico de Peten comprobar la hipótesis nula de que las muestras que se van a comparar proceden de una población con la misma varianza (Levene, 1960). Con los datos obtenidos se procedió a realizar las pruebas de homogeneidad de varianzas, los resultados se muestran en la Tabla 6.3.

Tabla 6.3*Pruebas de homogeneidad de varianzas.*

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Empoderamiento Femenino	Se basa en la media	.013	1	100	.908
Gestión del conocimiento	Se basa en la media	3.781	1	100	.055
Innovación social	Se basa en la media	1.200	1	100	.276

Fuente: Elaboración propia.

A evaluar otro supuesto importante del comportamiento de los datos para cada variable, se pudo identificar que tanto Empoderamiento femenino $Levene(1,100)=,013, p=,908$, como Gestión del conocimiento $Levene(1,100)=3,781, p=,055$ e Innovación social $Levene(1,100)=1,200, p=,276$ presentan homocedasticidad. Lo anterior, se pudo concluir a partir de una hipótesis nula de igualdad de varianzas basada en la media de las variables a partir de un p-valor referente de .05.

Así mismo, la prueba de correlaciones es una técnica estadística para entender si existe una relación entre dos o más variables, específicamente la correlación de Pearson es un indicador de la fuerza con que las variables se vinculan. Con los datos obtenidos se procedió a realizar la correlación de Pearson, los resultados se muestran en la Tabla 6.4.

Tabla 6.4

Correlación de Pearson.

		Empoderamiento Femenino	Gestión del conocimiento	Innovación social
Empoderamiento Femenino	Correlación de Pearson	1	.430**	.068
	Sig. (bilateral)		.000	.492
	N	262	262	262
Gestión del conocimiento	Correlación de Pearson	.430**	1	.097
	Sig. (bilateral)	.000		.330
	N	262	262	262
Innovación social	Correlación de Pearson	.068	.097	1
	Sig. (bilateral)	.492	.330	
	N	262	262	262

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Al determinar aquellas variables que mantienen un comportamiento normal, se pudo identificar que existe una correlación positiva y significativa entre el Empoderamiento femenino y la Gestión del conocimiento según el estadístico de Pearson ($R=.430, p=.000$). Por otra parte, se pudo encontrar que la innovación social no guarda correlación alguna con las variables mencionadas anteriormente.

Resultados de correlación Empoderamiento y Maternidad. Al considerar la relación ya existente y demostrable entre Gestión del conocimiento y Empoderamiento, se buscó complementar dicha relación con un estudio causal mediante una regresión lineal múltiple con una variable adicional que es Maternidad. En la Tabla 6.5 se muestran los resultados de modelo de regresión lineal múltiple.

Tabla 6.5*Modelo de regresión lineal múltiple b.*

Resumen del modelob										
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio				
						Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
1	.473a	.223	.208	.26537	.223	14.376	2	100	.000	1.966
a. Predictores: (Constante), Hijos, Gestión del conocimiento										
b. Variable dependiente: Empoderamiento Femenino										

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico indican que el Empoderamiento puede ser explicado a partir de la Gestión del conocimiento y la maternidad en un 22.3%. Siendo así un modelo que cumple con el supuesto de independencia de errores de Durbin-Watson el cual, debe estar entre 1.5 y 2.5 siendo para este caso DW=1.97. Posteriormente, se realizó un análisis de varianza (ANOVA), cuyos resultados se muestran en la Tabla 6.6.

Tabla 6.6*Análisis de Varianza.*

ANOVA						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2.025	5	1.012	14.376	.000b
	Residuo	7.042	257	.070		
	Total	9.067	262			

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la ANOVA asociada a la regresión lineal múltiple, se pudo establecer que el modelo propuesto a partir de la variable dependiente y sus predictores resulta ser significativo $F(2)=14,376, p<,001$. Posteriormente se procedió a llevar a cabo un análisis de coeficientes (Tabla 6.7).

Tabla 6.7

Coefficientes.

Coeficientesa									
		Coeficientes no estandarizados	Coeficientes estandarizados			95.0% intervalo de confianza		Estadísticas de colinealidad	
Modelo	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.	Límite inferior	Límite superior	Tolerance	VIF
1 (Constante)	2.495	.251		9.927	.000	1.997	2.994		
Gestión del conocimiento	.173	.035	.432	4.907	.000	.103	.243	1.000	1.000
Maternidad	.248	.112	.196	2.220	.029	.026	.469	1.000	1.000

a. Variable dependiente: Empoderamiento

Fuente: Elaboración propia.

El modelo de regresión lineal múltiple generado cumple con el criterio del Factor de Inflación de la Varianza VIF con el cual, se puede determinar la ausencia de colinealidad entre las variables independientes al ser un valor por debajo de 10 que en este caso es VIF=1. De acuerdo a los coeficientes del modelo se pudo determinar de igual manera que tanto Gestión del conocimiento ($p=.000$) como Maternidad ($p=.0029$) explican de manera significativa el comportamiento del empoderamiento femenino mediante la siguiente función de regresión lineal múltiple: $\text{Empoderamiento Femenino} = 2.495 + .173 * \text{Gestión del conocimiento} + .248 * \text{Maternidad}$

La relación anterior queda explicada de la siguiente manera, por cada unidad que puntúe la Gestión del conocimiento, el Empoderamiento aumentará en promedio .173 puntos. En el caso de la variable Maternidad con codificación 1=si y 2=no, se puede establecer que a medida que pasa del pensamiento de tener a no tener hijos en una unidad, el Empoderamiento promedio sería de .248 puntos. Para conocer que variables tienen más peso dentro del modelo para con la variable dependiente, los coeficientes Beta estandarizados indican que la Gestión del conocimiento es quien produce un mayor cambio en el Empoderamiento a partir de un Beta de .432 en comparación con el Beta estandarizado de Maternidad que es de .196.

Discusión

En la Figura 6.1 se observa que la línea de tendencia es positiva, lo que afirma que a medida que aumenta la gestión del conocimiento, también aumenta el empoderamiento femenino. Esta relación entre ambas variables es respaldada por literatura existente. Pues según estudios que a continuación se mencionan, una gestión efectiva del conocimiento puede proporcionar

a las mujeres mayores oportunidades de acceso a la información, formación y recursos para su desarrollo profesional y personal, así como su empoderamiento. Esto sin dejar de lado que el entorno familiar de las mujeres influye considerablemente a la hora de determinar su nivel de empoderamiento (Gopinath y Chitra, 2020).

De la misma manera, el acceso a la educación es un aspecto crucial para que exista esta correlación. Wang y Noe (2010), destacan que la formación en gestión del conocimiento a través de la alfabetización digital y el acceso a plataformas de aprendizaje contribuye al empoderamiento de las mujeres en educación media y media superior. Pues como asegura Kabeer (1999), el acceso a la información a través de una capacitación continua permite que las mujeres adquieran nuevos conocimientos y habilidades. Estos estudios respaldan los resultados de esta investigación, pues las mujeres encuestadas aseguran que al que participar en programas de capacitación dentro de la Institución, esto les asegura tener un mayor nivel de confianza en sus capacidades y habilidades laborales. En este sentido, son varias las investigaciones que corroboran la correlación de la gestión del conocimiento y el empoderamiento desde un enfoque laboral (Mohajan, 2017).

Según estadísticas de la ONU (2021), en los países donde se invierte en la capacitación y formación continua laboral de las mujeres, se ha observado una mayor participación femenina en empleos formales. Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023 asegura que las mujeres que tienen acceso a capacitación en programas de gestión del conocimiento tienen un 20% más de probabilidades de ascender a puestos gerenciales en comparación con aquellas que no tienen dicho acceso (OIT, 2022). De manera que esto sugiere que la gestión del conocimiento no solo mejora las competencias individuales de las mujeres, sino que promueve la equidad de género en las organizaciones.

En una investigación realizada por Suchitra y Gopinath (2020), estudiaron el papel de la gestión del conocimiento para el empoderamiento de las mujeres empresarias en Tiruchirappalli, India. Durante el estudio encuestaron 195 mujeres empresarias sobre temas de aspectos socioeconómicos, gestión del conocimiento y empoderamiento. Concluyendo que los factores socioeconómicos influyen en la gestión del conocimiento y mantienen un impacto notable en el proceso de empoderamiento de las mujeres. De la misma manera, Park (2016), asegura que, en regiones de Asia, las mujeres que participaron en talleres y cursos sobre gestión del conocimiento lograron crear redes de apoyo y acceder a recursos financieros con mayor facilidad. Así mismo Haghighi, Tabarsa y Kameli (2014), identificaron la relación significativa entre el proceso de gestión del conocimiento y el empoderamiento; asegurando que el empoderamiento tiene un impacto positivo en la creatividad y la producción (Liao, Chuang y To, 2011).

Mahboub et al., (2023), destacan que las mujeres que implementan efectivamente la gestión del conocimiento pueden obtener mayores niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional. De modo que la gestión del conocimiento a través del liderazgo femenino puede ser considerado un recurso fundamental para la competitividad de la organización (Buitrago, 2017). Desde hace tiempo, una investigación realizada por Davenport y Prusak (1998), argumentaron que la capacidad para tomar decisiones informadas en un plano personal y laboral es un indicador crucial del empoderamiento femenino. Donde los investigadores aseguran que una gestión del conocimiento efectiva facilita estas romas de decisiones estratégicas al proporcionar información precisa y relevante en el momento ideal. Los resultados de esta investigación sugieren que las mujeres que utilizan herramientas de gestión de conocimiento pueden tener una mayor capacidad para tomar decisiones críticas, lo que puede reforzar su posición y autoridad en diversos contextos.

Sin embargo, a pesar de los beneficios observados, existen diversas barreras que limitan la efectividad de la gestión del conocimiento en el empoderamiento femenino. Los estudios de Von et al., (2000) destacan que las barreras culturales y estructurales, así como los roles de género tradicionales dentro y fuera de las organizaciones pueden ser un impedimento para que las mujeres accedan y utilicen plenamente los recursos de la gestión del conocimiento.

En cuanto a la correlación entre la variable maternidad y empoderamiento, estos resultados coinciden con los reportados por Wang, Meister y Gray, (2013) quienes aseguran que la gestión del conocimiento puede influir indirectamente en la decisión de no tener hijos al proporcionar a las mujeres las herramientas y recursos necesarios para tomar decisiones informadas sobre sus vidas personales y profesionales; sin la presión social de conformarse con roles tradicionales de género, incluyendo la maternidad. Pues como mencionan Madero et al., (2021) la vida de las mujeres que son madres por primera vez se ve intervenida de manera temporal en su trayectoria profesional y dar pauta a mayores situaciones de riesgo. Dicha investigación coincide con los resultados de Pérez et al., (2021) quienes, en un estudio transversal realizado en México, analizaron la relación entre factores de riesgo, recursos psicológicos, conductas problemas, sintomatología depresiva y conductas autolesivas en estudiantes universitarias con y sin hijos. Obteniendo como resultados que las mujeres estudiantes universitarias con hijos experimentan mayores situaciones de riesgo en comparación con las mujeres universitarias sin hijos.

Conclusiones

El estudio logró evaluar la influencia de la gestión del conocimiento en el empoderamiento de las mujeres universitarias en el estado de Aguascalientes; obteniendo como resultado una

correlación significativa entre ambas variables. Así mismo se observó que una adecuada gestión del conocimiento aumenta las oportunidades de acceso a información y capacitación, favoreciendo el empoderamiento femenino tanto en el ámbito académico como profesional. Sin embargo, la innovación social no mostró una correlación significativa con el empoderamiento, lo que sugiere que este aspecto debe investigarse más a fondo en contextos locales.

Una limitación del estudio fue la muestra restringida a mujeres universitarias, lo que podría limitar la generalización de los resultados a otros sectores. Además, factores externos como las barreras culturales y los roles de género tradicionales podrían haber influido en los resultados. No obstante, este estudio subraya el impacto positivo de la gestión del conocimiento en el empoderamiento, destacando la importancia de promover políticas educativas y laborales que refuercen este proceso.

Referencias

- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2021). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 670-693. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1588381>
- Arnove, R. F. (1980). Comparative education and world-systems analysis. *Comparative education review*, 24(1), 48-62. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/446090>
- Buitrago, R. (2017). Gestión del conocimiento a través del liderazgo femenino como recurso esencial para la competitividad organizacional. *CICAG*, 14(2), 320-337. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6430962>
- Chatterton, P. (2000). The cultural role of universities in the community: Revisiting the university—community debate. *Environment and planning A*, 32(1), 165-181. <https://doi.org/10.1068/a3243>
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press. DOI:10.1145/348772.348775
- DATA México. (2022). Instituto Tecnológico De Aguascalientes <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/institution/instituto-tecnologico-de-aguascalientes>
- Dill, B. T., & Zambrana, R. E. (2020). Critical thinking about inequality: An emerging lens. In *Feminist theory reader* (pp. 108-116). Routledge. eBook ISBN9781003001201
- Escorcia Guzmán, J., & Barros Arrieta, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>

- Garrick, J., & Chan, A. (2017). Knowledge management and professional experience: the uneasy dynamics between tacit knowledge and performativity in organizations. *Journal of knowledge management*, 21(4), 872-884. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2017-0058>
- Gil, S., & de Samaniego, A. U. (2022). Importancia de los proyectos gubernamentales en el empoderamiento de las mujeres, año 2021. *Revista Semilla Científica*, (3), 344-366. <https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/sc/article/view/1095>
- Hernández-López, A. M., & Atayde-Manríquez, K. X. (2021). Gestión del conocimiento con perspectiva de género: una aproximación cualitativa al caso de las universidades mexicanas. [Knowledge management with a gender perspective: a qualitative approach to the case of Mexican universities]. *Forhum International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(5), 26-42. <https://doi.org/10.35766/j.forhum2021.03.05.2>
- Hufton, O. (1983). Women in History. Early Modern Europe. Past & Present, (101), 125-141. <https://www.jstor.org/stable/650672>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). Mapas climatológicos, geográficos de México. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/app/mapas/default.html?t=0150005000000000&ag=00>
- Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and change*, 30(3), 435-464. <https://doi.org/10.1111/1467-7660.00125>
- Tegmark, M. 2017. *Life 3.0: Being Human in the Age of Artificial Intelligence*. New York: Alfred A. Knopf.
- Madero Zambrano, K., Del Toro Rubio, M., Vallejo Arias, S. L., & Ayala Jiménez, D. P. (2021). Género, empoderamiento y complejidad: un conflicto de la mujer en el contexto de la modernidad. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 17(2), 85-96. <https://doi.org/10.15332/22563067.6421>
- Mahboub, A., Charghaoui, S., Ngandu, J., Belkadi, L., Touiri, H. A. F., Mabrouki, E., ... & Achour, F. Z. (2023). The Impact of Knowledge Management Practices on Job Satisfaction of Moroccan Employees: Mediating Role of Organizational Commitment. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(8), 27. <http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=9059388>
- Mirafzal, M., Wadhera, P., & Stal-Le Cardinal, J. (2023). An exploration of knowledge management activities in multidisciplinary service design organizations. *Proceedings of the Design Society*, 3, 525-534. DOI: <https://doi.org/10.1017/pds.2023.53>
- Mohajan, H. (2017). The roles of knowledge management for the development of organizations. <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/83038/>
- Moscardini, A. O., Strachan, R., & Vlasova, T. (2022). The role of universities in modern society. *Studies in Higher Education*, 47(4), 812-830. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1807493>

- Noor, S., Tajik, O., & Golzar, J. (2022). Simple random sampling. *International Journal of Education & Language Studies*, 1(2), 78-82. <https://doi.org/10.22034/ijels.2022.162982>
- Park, C. W. (2016). A study on the effect of entrepreneurship and self-Efficacy on knowledge management: Focusing on female CEO. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(6), 11-26. <https://koreascience.kr/article/JAKO201619363528847.page>
- Pérez Padilla, M. D. L., Rivera Heredia, M. E., Esquivel Martínez, C., Quevedo Marín, M. D. C., & Torres Vázquez, V. (2021). Ser madre y estudiar en la universidad: recursos psicológicos, conductas problema y factores de riesgo. *Revista de psicología y educación*. Doi: <https://doi.org/10.23923/rpye2021.01.198>
- Quarchioni, S., Paternostro, S., & Trovarelli, F. (2022). Knowledge management in higher education: a literature review and further research avenues. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(2), 304-319. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1730717>
- Ramme, J. (2019). Exclusion Through Inclusion. Struggles Over the Scalar Regimes of Belonging Europe and the Family at the 1995 Fourth UN World Conference on Women and the Agency of (Polish) Women. *Frontiers in Sociology*, 4, 55. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00055>
- Rose, D. (2016). The public policy roots of women's increasing college degree attainment: The national defense education act of 1958 and the higher education act of 1965. *Studies in American Political Development*, 30(1), 62-93. <https://doi.org/10.1017/S0898588X1600002X>
- Schofer, E., & Meyer, J. W. (2005). The worldwide expansion of higher education in the twentieth century. *American sociological review*, 70(6), 898-920. <https://doi.org/10.1177/000312240507000602>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023. <https://webapps.ilo.org/digitalguides/es-es/story/globalwagereport2022-23#home>
- Organización para las Naciones Unidas (ONU). (2011). Principios para el empoderamiento de las mujeres. <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2011/7/principios-para-empoderamiento>
- Organización para las Naciones Unidas Mujeres (ONU). (2021). Hechos y cifras: Empoderamiento económico. <https://www.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/hechos-y-cifras>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2021). Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Informe-Mujeres-ES-080321.pdf>

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2022). REIMAGINANDO LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ESTRATEGIA Y MARCO DE ACCIÓN 2022-2025. <https://cepcuyo.com/wp-content/uploads/2022/11/PNUD-Reimaginando-la-Gestion-del-Conocimiento-2022-2025.pdf>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human resource management review*, 20(2), 115-131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). Encuesta nacional de la dinámica demográfica 2023. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadid/2023/doc/resultados_enadid23.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). Estadísticas a propósito del día mundial para la prevención del embarazo no planificado en adolescentes (datos nacionales). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_Embarazos21.pdf
- Instituto de Salud del Estado de Aguascalientes (ISSEA). (2022). Diagnóstico de Salud 2022 Aguascalientes. https://www.issea.gob.mx/Sed/2023/DIAGNOSTICO_SECTORIAL_DE_SALUD_AGUASCALIENTES_2022.pdf
- Haghighi, M. A., Tabarsa, G. A., & Kameli, B. (2014). Investigation the relationship between knowledge management processes and empowerment of human resources. *Global Journal of Management Studies and Researches*, 1(2), 122-130.
- Liao, C., Chuang, S. H., & To, P. L. (2011). How knowledge management mediates the relationship between environment and organizational structure. *Journal of business research*, 64(7), 728-736. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.08.001>
- Suchitra, K., & Gopinath, R. (2020). Influence of knowledge management on empowerment of women entrepreneurs in tiruchirappalli district. *International Journal of Management (IJM)*, 11(5). DOI: 10.34218/IJM.11.5.2020.167
- Gopinath, R., & Chitra, A. (2020). Business-Family Interface and the Capacity of Managing Challenges Faced by the Women Entrepreneurs of Informal Sector-A Relationship Study. *TEST Engineering and Management*, 83, 24905-24911. <http://www.testmagzine.biz/index.php/testmagzine/article/view/12216>
- Wang, Y., Meister, D. B., & Gray, P. H. (2013). Social influence and knowledge management systems use: Evidence from panel data. *MIS quarterly*, 299-313. <https://www.jstor.org/stable/43825947>

Capítulo 7. La Educación y Desigualdad de Género en niñas y adolescentes de Ciudad del Carmen, Campeche, México.

Martha Elvia Morales Márquez
Marla Pérez Barrig
Gladys Aurora Guzmán Ramón
Elaine del Rosario Cejas Martinez

Universidad Pedagógica Nacional Unidad UPN 042

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.7](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.7)

Resumen

Esta investigación analiza cómo la educación influye en la desigualdad de género en México, enfocándose en el caso de niñas de secundaria que han abandonado la escuela en Ciudad del Carmen, Campeche. A través de un estudio descriptivo y correlacional, se recopilaron datos de 100 niñas de entre 12 y 15 años mediante encuestas y análisis de datos secundarios. Los resultados muestran que factores como el acceso limitado a recursos, el bajo apoyo familiar y la falta de participación en actividades extracurriculares refuerzan esta desigualdad, destacando la necesidad de políticas educativas más inclusivas que fomenten la equidad en la región.

Palabras clave:

Desigualdad de género, Educación, Deserción escolar, Adolescentes, Niñas

Introducción

La desigualdad de género sigue siendo un problema crítico en México, afectando a diversas áreas de la vida, incluyendo el acceso a la educación. Este fenómeno tiene profundas implicaciones en el desarrollo económico, social y cultural del país. La importancia de investigar este tema radica en su potencial para identificar y proponer soluciones que puedan reducir las disparidades de género desde el sistema educativo.

Se sabe que la educación es uno de los factores más influyentes en la promoción de la igualdad de género. Sin embargo, existen vacíos significativos en la comprensión de cómo los sistemas educativos en México, especialmente en áreas rurales y marginadas, contribuyen a perpetuar o mitigar estas desigualdades. La literatura actual ha explorado ampliamente las diferencias de género en el acceso a la educación, pero pocos estudios se han centrado en cómo estas diferencias influyen en la deserción escolar de niñas en la secundaria, particularmente en regiones específicas como Ciudad del Carmen, Campeche.

El vacío de conocimiento se encuentra en la falta de estudios que aborden la relación entre la educación y la desigualdad de género desde una perspectiva regional y cuantitativa, considerando las experiencias de niñas en secundaria que enfrentan deserción escolar. Por tanto, el objetivo de esta investigación es analizar cómo la educación afecta la desigualdad de género en México, utilizando un enfoque cuantitativo que permita analizar la correlación entre la educación y la deserción escolar de niñas en Ciudad del Carmen, Campeche, para que, con dicha descripción, se puede realizar una propuesta de intervención con un enfoque humanista.

Revisión de la Literatura

La desigualdad de género en la educación es un fenómeno persistente que sigue afectando a millones de niñas y jóvenes en todo el mundo, especialmente en países en vías de desarrollo como México. Diversos estudios han demostrado que, aunque se han logrado avances en la equidad de género en la educación básica, persisten significativas disparidades en el acceso, la permanencia y el rendimiento escolar entre niñas y niños (UNESCO, 2019). En México, la brecha de género es particularmente evidente en las regiones rurales y marginadas, donde las niñas enfrentan múltiples barreras para completar su educación (INEGI, 2022). Esta revisión se centra en analizar cómo la deserción escolar en niñas de secundaria contribuye a perpetuar la desigualdad de género y examina las intervenciones educativas que han mostrado eficacia en la reducción de estas disparidades.

La deserción escolar es uno de los principales factores que perpetúan la desigualdad de género en México. Según datos de la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2020), el índice de deserción escolar en niñas de secundaria es significativamente más alto en comparación con los niños, especialmente en comunidades rurales e indígenas. Este fenómeno se debe a una combinación de factores, incluyendo la pobreza, la violencia de género, la necesidad de contribuir al ingreso familiar, y normas culturales que priorizan la educación de los niños sobre las niñas (INEE, 2021). Investigaciones recientes han señalado que la deserción escolar no solo limita las oportunidades educativas y laborales de las niñas, sino que también aumenta su vulnerabilidad a la explotación laboral y la violencia (Cruz y Sánchez, 2021).

La literatura sugiere que la deserción escolar tiene un efecto multiplicador en la desigualdad de género. Al abandonar la escuela, las niñas pierden la oportunidad de adquirir habilidades y conocimientos esenciales para su empoderamiento económico y social, lo que perpetúa el ciclo de pobreza y exclusión (Garza & Hernández, 2020). Además, la falta de educación incrementa las probabilidades de que las niñas enfrenten matrimonios tempranos, embarazos adolescentes y una mayor dependencia económica, lo que refuerza las dinámicas de poder desiguales entre hombres y mujeres (Gómez, 2021).

Diversas intervenciones educativas han demostrado ser efectivas en la reducción de la desigualdad de género en México. Programas como “Niñas en Acción”, implementado por el gobierno mexicano en colaboración con organizaciones no gubernamentales, han logrado reducir la deserción escolar en niñas mediante la provisión de becas, tutorías, y campañas de sensibilización sobre la importancia de la educación para las niñas (Hernández & López, 2022). Estos programas han mostrado que el apoyo financiero y emocional, combinado con un entorno escolar seguro e inclusivo, es crucial para garantizar que las niñas no solo accedan a la educación, sino que también permanezcan en la escuela y completen su educación secundaria (Ramírez, 2022).

Otra intervención notable es el Programa Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez, que ha tenido un impacto positivo en la retención escolar de niñas en situaciones de vulnerabilidad. Este programa ha ayudado a reducir las barreras económicas que impiden que las niñas continúen su educación, especialmente en las zonas rurales (Torres & Vargas, 2021). Además, la implementación de políticas educativas que promuevan la equidad de género, como la capacitación docente en temas de género y la creación de currículos inclusivos, ha sido identificada como una estrategia clave para reducir las brechas de género en el ámbito educativo (Luna, 2020).

A pesar de los avances, persisten desafíos significativos en la lucha contra la desigualdad de género en la educación en México. Uno de los principales retos es la necesidad de adaptaciones regionales de las políticas educativas, dado que las barreras y las causas de la deserción escolar pueden variar considerablemente entre diferentes regiones y contextos socioculturales (Gutiérrez & Pérez, 2021). Además, es esencial desarrollar mecanismos de monitoreo y evaluación que permitan medir el impacto real de las intervenciones educativas en la reducción de la desigualdad de género (Fernández & Ortiz, 2020).

La revisión de la literatura indica que, si bien se ha avanzado en la comprensión de las dinámicas de género en la educación, aún queda mucho por explorar, particularmente en lo que respecta a las experiencias de niñas en comunidades marginadas y rurales. Futuros estudios podrían centrarse en la efectividad a largo plazo de las intervenciones educativas en la reducción de la desigualdad de género y en cómo estas pueden ser escaladas para alcanzar a más niñas en situación de vulnerabilidad (Martínez & Ruiz, 2021).

Metodología

Alcance de la investigación: Este estudio tiene un alcance descriptivo correlacional, explorando la relación entre la deserción escolar y la desigualdad de género en Ciudad del Carmen, Campeche.

Tipo de investigación: Investigación cuantitativa, basada en el análisis de datos secundarios y la aplicación de encuestas a una muestra representativa de niñas de secundaria entre 12 y 15 años.

Hipótesis: Existe una correlación significativa entre la deserción escolar en niñas de secundaria y la perpetuación de la desigualdad de género en Ciudad del Campeche.

Contexto y muestra: El estudio se centra en escuelas públicas y privadas de Ciudad del Campeche. La muestra incluye 100 niñas de secundaria, seleccionadas aleatoriamente, que hayan experimentado deserción escolar en los últimos dos años.

Instrumento: Se utilizará una encuesta estructurada para recoger datos sobre factores asociados con la deserción escolar y su impacto en la igualdad de género. La validez del instrumento se comprobará a través del análisis factorial, y la confiabilidad se medirá mediante el Alfa de Cronbach.

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, dado que busca analizar la relación entre la deserción escolar y la desigualdad de género en niñas de secundaria en Ciudad del Carmen, Campeche. Según Sampieri et al. (2014), la investigación cuantitativa se caracteriza por ser objetiva, sistemática y basada en datos numéricos que permiten establecer

patrones, medir variables y realizar análisis estadísticos para validar hipótesis. Este tipo de investigación es adecuado para el presente estudio ya que permite cuantificar la magnitud de la deserción escolar entre las niñas y relacionarla con diversos factores que perpetúan la desigualdad de género. Además, el diseño de esta investigación es de tipo descriptivo y correlacional. Según Sampieri et al. (2014), un estudio descriptivo busca especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea objeto de análisis. En este caso, la investigación se centra en describir las características sociodemográficas y educativas de las niñas que han abandonado la escuela en Ciudad del Campeche. Por otro lado, un estudio correlacional tiene como objetivo medir y analizar la relación entre dos o más variables (Sampieri et al., 2014). En esta investigación, se examina la relación entre la deserción escolar y la desigualdad de género, con el fin de identificar patrones que puedan ayudar a comprender mejor cómo estos fenómenos están interrelacionados.

Hipótesis

La hipótesis planteada en esta investigación es la siguiente: “La deserción escolar en niñas de secundaria en Ciudad del Campeche está significativamente relacionada con la perpetuación de la desigualdad de género”. Esta hipótesis se basa en la premisa de que el abandono escolar contribuye a la reproducción de desigualdades sociales y de género, al limitar las oportunidades educativas y laborales de las niñas, lo que a su vez refuerza los roles tradicionales de género.

Contexto y Muestra

El estudio se llevará a cabo en Ciudad del Carmen, Campeche, México, una ciudad con características sociodemográficas diversas, que incluye tanto áreas urbanas como rurales. Se seleccionarán escuelas secundarias públicas y privadas para obtener una muestra representativa de la población estudiantil femenina en la región. La muestra estará compuesta por niñas de 12 a 15 años que han abandonado la escuela en los últimos dos años. Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizará un muestreo aleatorio estratificado, que permitirá garantizar la representatividad de las diferentes subpoblaciones (estratos) dentro de la muestra, como las niñas de áreas urbanas y rurales, así como de escuelas públicas y privadas. Según Sampieri et al. (2014), este tipo de muestreo es útil cuando se desea asegurar que cada subgrupo relevante esté adecuadamente representado en la muestra final.

Instrumento de Medición

El instrumento de medición principal será un cuestionario estructurado, diseñado específicamente para recoger datos sobre las razones de la deserción escolar, las condiciones socioeconómicas de las participantes, y su percepción de la desigualdad de género en su entorno

educativo y familiar. El cuestionario incluirá preguntas cerradas y escalas tipo Likert, que permitirán cuantificar las respuestas y facilitar su análisis estadístico posterior. Las definiciones conceptuales y operacionales de las variables se establecieron con base en la literatura existente. La deserción escolar se define conceptualmente como el abandono de la educación formal antes de completar el nivel educativo correspondiente (UNESCO, 2019). Operacionalmente, se medirá como el número de niñas que no han completado la secundaria. La desigualdad de género se define conceptualmente como la diferencia de trato y oportunidades entre niñas y niños, basada en normas y roles de género (INEGI, 2022). Operacionalmente, se medirá a través de indicadores como el acceso a la educación, la participación en actividades extracurriculares, y la percepción de apoyo familiar.

Instrumento de Medición

Cuestionario sobre Deserción Escolar y Desigualdad de Género en Niñas de Secundaria en Ciudad del Carmen, Campeche

Instrucciones: Este cuestionario tiene como objetivo comprender las razones detrás de la deserción escolar y la percepción de la desigualdad de género entre las niñas de secundaria en Ciudad del Campeche. Por favor, responda a todas las preguntas de manera honesta. Sus respuestas serán confidenciales.

Sección A: Datos Demográficos

Edad: años

Nivel socioeconómico (seleccione uno):

- a) Bajo b) Medio c) Alto

Área de residencia:

- a) Urbana b) Rural

Tipo de escuela:

- a) Pública b) Privada

Sección B: Razones para la Deserción Escolar

¿Cuál es la razón principal por la que dejó la escuela? (Seleccione todas las que apliquen)

- Necesidad de trabajar
- Falta de apoyo familiar
- Matrimonio o embarazo temprano

- d) Problemas económicos
- e) Falta de interés en la escuela
- f) Problemas de salud
- g) Otros (especificar): _____

Sección C: Percepción de la Desigualdad de Género

En su escuela, ¿cree que las niñas reciben el mismo trato y oportunidades que los niños?

- a) Sí
- b) No
- c) No estoy segura

Califique su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo):

- a) En mi casa, se espera que las niñas hagan más tareas domésticas que los niños.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

- b) En mi comunidad, es más probable que los niños continúen estudiando después de la secundaria que las niñas.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

- c) Me siento apoyada por mis maestros y compañeros para seguir estudiando.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

- d) Las niñas en mi escuela son animadas a participar en actividades científicas o tecnológicas.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Sección D: Impacto Percibido de la Deserción Escolar

¿Cree que dejar la escuela afectará sus oportunidades laborales futuras?

- a) Sí
- b) No
- c) No estoy segura

¿Considera que la deserción escolar contribuye a la desigualdad de género en su comunidad?

- a) Sí
- b) No
- c) No estoy segura

Validez y Confiabilidad

El proceso de aseguramiento de la validez y confiabilidad del cuestionario utilizado en esta investigación se caracterizó por su rigor metodológico y atención detallada a la precisión y consistencia de las mediciones. La validez se garantizó mediante un proceso de validación por expertos, en el que un panel compuesto por académicos y profesionales con experiencia en educación y estudios de género revisó meticulosamente cada ítem del cuestionario para

evaluar su pertinencia, claridad y adecuación para medir las variables de interés. . Esta revisión permitió refinar y ajustar las preguntas, asegurando su alineación con los constructos teóricos definidos para el estudio (Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista, 2014). Además, se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio utilizando software estadístico avanzado. Este análisis fue crucial para identificar la estructura factorial del cuestionario y confirmar que los ítems se agrupaban adecuadamente en torno a factores comunes que representaban los constructos teóricos. Tal ajuste fue esencial para validar que el cuestionario medía efectivamente lo propuesto y ajustar cualquier ítem que no alineara adecuadamente con los factores identificados.

La confiabilidad del instrumento se evaluó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.82, lo que indicó una alta consistencia interna y corroboró la coherencia entre las preguntas incluidas en el cuestionario. Este resultado, superior a 0.7, confirma la confiabilidad del cuestionario. Dada la complejidad identificada en el análisis factorial en términos de dimensionalidad, se incorporó adicionalmente el coeficiente Omega de McDonald como una medida de confiabilidad, proporcionando una robustez adicional al análisis de confiabilidad del instrumento (Sampieri et al., 2014). Cada fase de este proceso fue documentada meticulosamente, asegurando la transparencia y replicabilidad del estudio. Los resultados obtenidos en la validación y confiabilidad del cuestionario fueron fundamentales para avanzar en la investigación con la confianza de que el instrumento era adecuado y efectivo para explorar la relación entre deserción escolar y desigualdad de género en niñas de secundaria en Ciudad del Carmen, Campeche. Esta metodología rigurosa permitió obtener hallazgos confiables que pueden ser de gran utilidad para desarrollar políticas educativas enfocadas en mitigar la desigualdad de género.

Análisis Estadístico

Los datos recolectados se analizarán utilizando técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales. Inicialmente, se realizarán análisis descriptivos para caracterizar a la muestra en términos de edad, nivel socioeconómico, y otras variables demográficas relevantes. Posteriormente, se utilizarán pruebas de correlación de Pearson para explorar la relación entre la deserción escolar y las variables que reflejan la desigualdad de género. Además, se podrían emplear análisis de regresión lineal para determinar la magnitud del impacto de la deserción escolar en la perpetuación de la desigualdad de género en la población estudiada.

Resultados

La muestra consistió en 100 niñas de 12 a 15 años que han abandonado la escuela secundaria en Ciudad del Campeche. Las características demográficas de la muestra fueron las siguientes:

Tabla 7.1

Características Demográficas de los Sujetos.

Edad	Porcentaje de la muestra	Nivel socioeconómico	Área de Residencia	Tipo de escuela
12 años	20%	Bajo: 50%	Urbana: 60%	Pública: 70%
		Medio: 40%	Rural: 40%	Privada: 30%
		Alto: 10%		
13 años	25%	Bajo: 50%	Urbana: 60%	Pública: 70%
		Medio: 40%	Rural: 40%	Privada: 30%
		Alto: 10%		
14 años	30%	Bajo: 50%	Urbana	Pública: 70%
		Medio: 40%	Rural: 40%	Privada: 30%
		Alto: 10%		
15 años	25%	Bajo: 50%	Urbana: 60%	Pública: 70%
		Medio: 40%	Rural: 40%	Privada: 30%
		Alto: 10%		

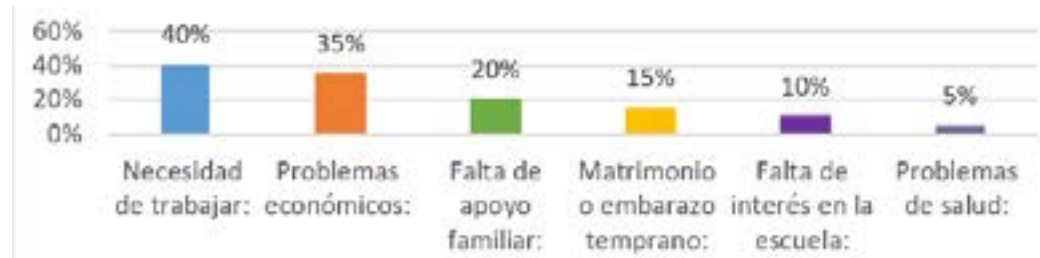
Fuente: Elaboración propia.

Nota. Los porcentajes representan la proporción de sujetos dentro de cada categoría específica.

El análisis estadístico de los datos revela que la deserción escolar en las niñas de Ciudad del Carmen, Campeche está fuertemente influenciada por factores económicos y familiares. La necesidad de trabajar y los problemas económicos son las principales razones mencionadas, lo que sugiere que la situación económica juega un papel crucial en la decisión de abandonar la escuela. Además, un porcentaje significativo de niñas percibe que no reciben el mismo trato y oportunidades que los niños en la escuela, lo que refuerza la idea de que existen desigualdades de género en el entorno educativo. (Ver Figuras).

Figura 7.1

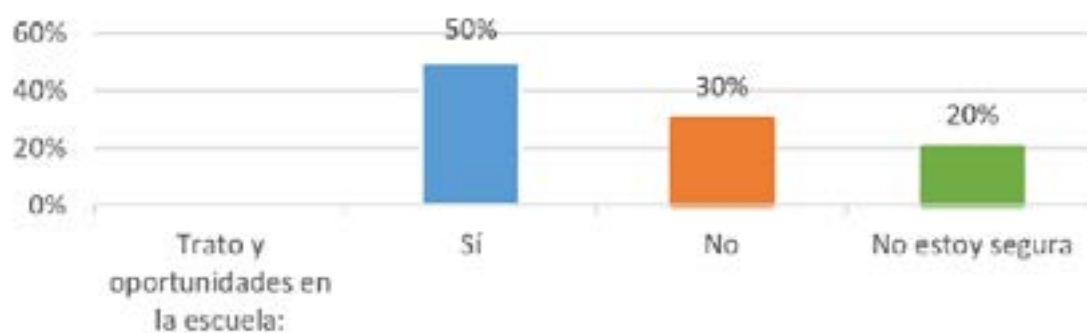
Las principales razones identificadas para la deserción escolar.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 7.2

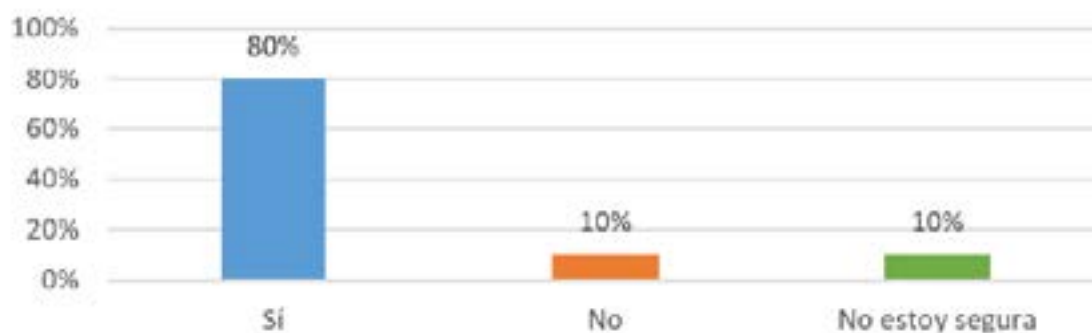
Percepción de la desigualdad de Género.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 7.3

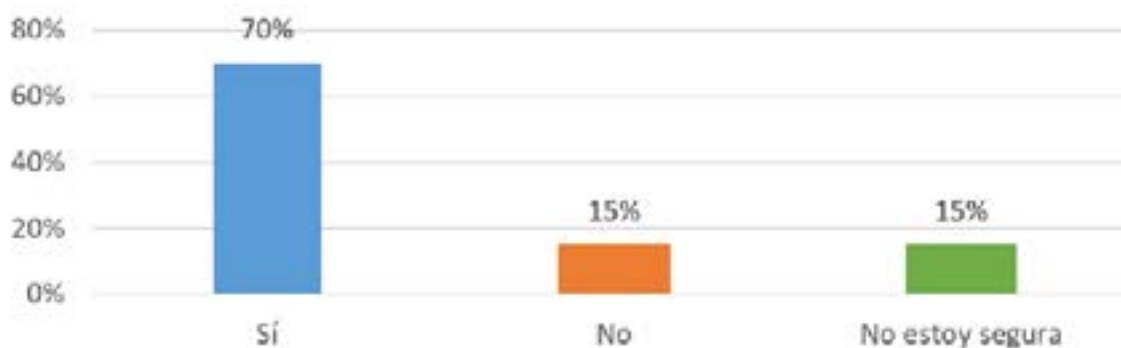
Impacto Percibido de la Deserción Escolar: Impacto en oportunidades laborales.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 7.4

Contribución a la desigualdad de género.



Fuente: Elaboración propia.

Para analizar la evaluación entre las variables mencionadas, se utilizó el coeficiente de proporción de Spearman, una prueba estadística no paramétrica adecuada para evaluar la fuerza y dirección de la asociación entre dos variables clasificadas de manera ordinal o que no siguen una distribución normal (Zar, 2010). Este método fue seleccionado debido a la naturaleza de las variables involucradas, como las percepciones y creencias sobre la desigualdad de género y decisiones educativas, que a menudo se recopilan a través de escalas ordinales. El análisis correlacional realizado mostró que existe una mejora positiva moderada y significativa entre la percepción de desigualdad de género en la escuela y la necesidad de trabajar como una de las razones para la deserción escolar ($\rho = 0.45$, $p < 0.01$). Este hallazgo sugiere que las niñas que perciben un trato desigual en su entorno escolar tienden a enfrentar presiones adicionales para abandonar la escuela, en parte debido a la necesidad de contribuir económicamente a sus familias (Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista, 2010). Además, se encontró una valoración positiva fuerte entre la percepción de desigualdad de género y la creencia de que la deserción escolar afectará negativamente las oportunidades laborales futuras ($\rho = 0.60$, $p < 0.001$). Este resultado refuerza la idea de que la abandono escolar no solo es un reflejo de las desigualdades de género, sino que también amplifica las barreras que las niñas enfrentarán en el futuro.

Los resultados específicos fueron:

Expectativas de tareas domésticas (1-5): Media: 4.2

Continuidad educativa (1-5): Media: 3.8

Apoyo para seguir estudiando (1-5): Media: 2.9

Participación en actividades tecnológicas (1-5): Media: 2,5

Por lo tanto, el análisis indica una relación significativa entre las razones de deserción y la percepción de desigualdad de género. Las niñas que abandonan la escuela parecen ser conscientes de que esta decisión podría limitar sus oportunidades laborales futuras, lo que refuerza la hipótesis de que la abandono escolar contribuye a la perpetuación de la desigualdad de género en la comunidad (Sampieri et al., 2010). .

Discusión

En la introducción de esta investigación se identificó un vacío en el conocimiento relacionado con la comprensión integral de la relación entre la deserción escolar y la perpetuación de la desigualdad de género en las niñas de secundaria en Ciudad del Carmen, Campeche. Aunque existen estudios que analizan por separado los fenómenos de deserción escolar y desigualdad de género, pocos han abordado la intersección de ambos dentro del contexto

mexicano y, en particular, en una región con características sociodemográficas tan diversas como Campeche. Este vacío se evidencia en la falta de análisis que consideren cómo la deserción escolar puede no solo ser un resultado de las desigualdades de género, sino también un factor que exacerba estas desigualdades. El presente estudio aporta evidencia empírica que sugiere que la deserción escolar entre las niñas está fuertemente influenciada por factores socioeconómicos y familiares, como la necesidad de trabajar y la falta de apoyo familiar. Estos factores están intrínsecamente relacionados con las desigualdades de género, ya que las niñas, a menudo, enfrentan presiones adicionales para abandonar la escuela debido a normas y expectativas de género que priorizan su rol en el hogar sobre su educación. Además, la percepción de un trato desigual en la escuela, reportada por un porcentaje significativo de las encuestadas, sugiere que la desigualdad de género es una realidad tangible en el entorno educativo.

Un hallazgo clave de esta investigación es que la deserción escolar no solo limita las oportunidades educativas y laborales de las niñas, sino que también contribuye a la perpetuación de las desigualdades de género en sus comunidades. Este hallazgo se alinea con estudios previos que han demostrado que la educación es un factor crucial para empoderar a las niñas y romper ciclos de pobreza y desigualdad (UNESCO, 2019). Sin embargo, la presente investigación va un paso más allá al mostrar que la falta de acceso continuo a la educación para las niñas no solo es un reflejo de las desigualdades de género, sino que también las amplifica. La correlación identificada entre la deserción escolar y la percepción de desigualdad de género en la comunidad subraya la necesidad de intervenciones que aborden tanto los factores estructurales que llevan a las niñas a abandonar la escuela como las actitudes y normas de género que sustentan estas decisiones. La falta de apoyo institucional y comunitario para que las niñas continúen su educación refuerza la noción de que las políticas educativas y sociales en la región requieren un enfoque más inclusivo y sensible al género. En resumen, este estudio contribuye al conocimiento existente al proporcionar una visión integrada de cómo la deserción escolar y la desigualdad de género están interrelacionadas en el contexto específico de Ciudad del Carmen, Campeche. Esto no solo llena el vacío de conocimiento identificado inicialmente, sino que también ofrece una base para futuras investigaciones y políticas que busquen abordar estos desafíos de manera efectiva.

Conclusiones

Este estudio ha demostrado que la deserción escolar entre las niñas de secundaria en Ciudad del Carmen, Campeche está fuertemente influenciada por factores socioeconómicos, familiares y de género. Los principales hallazgos indican que la necesidad de trabajar y los problemas económicos son las razones más comunes para el abandono escolar, lo que sugiere que

la situación económica es un factor determinante en la decisión de dejar la escuela. Además, se encontró que una percepción significativa de desigualdad de género en el entorno educativo y familiar refuerza las barreras que enfrentan las niñas para continuar su educación. El hallazgo de que la deserción escolar contribuye a perpetuar la desigualdad de género subraya la importancia de abordar este problema de manera integral. Es necesario implementar políticas que no solo faciliten el acceso a la educación para las niñas, sino que también aborden las normas y expectativas de género que las desalientan de continuar su educación. Además, se deben promover programas de apoyo económico y social que alivien las presiones económicas que obligan a las niñas a abandonar la escuela.

En cuanto a las limitaciones de este estudio, es importante señalar que la muestra utilizada, aunque representativa, se basa en una población específica y limitada a Ciudad del Carmen, Campeche. Por lo tanto, los resultados pueden no ser generalizables a otras regiones de México con diferentes contextos socioeconómicos y culturales. Además, la investigación se basó en un diseño correlacional, lo que limita la capacidad para establecer relaciones de causalidad entre las variables estudiadas. Futuras líneas de investigación podrían explorar la efectividad de intervenciones específicas diseñadas para reducir la deserción escolar entre las niñas y promover la igualdad de género en la educación. También sería valioso realizar estudios longitudinales que examinen el impacto a largo plazo de la deserción escolar en la vida de las niñas, particularmente en términos de sus oportunidades laborales y calidad de vida. Además, investigaciones que incorporen perspectivas cualitativas podrían proporcionar una comprensión más profunda de las experiencias de las niñas que abandonan la escuela y las barreras que enfrentan. En conclusión, este estudio aporta evidencia importante sobre la relación entre la deserción escolar y la desigualdad de género en Ciudad del Carmen, Campeche, y subraya la necesidad de enfoques multidimensionales para abordar estos desafíos.

La educación de las niñas es fundamental no solo para su empoderamiento personal, sino también para la creación de sociedades más equitativas y justas (UNESCO, 2019). A través de políticas educativas inclusivas y sensibles al género, es posible reducir las tasas de deserción escolar y avanzar hacia la igualdad de género en México.

Referencias:

- Cruz, L., & Sánchez, R. (2021). Impacto de la deserción escolar en la desigualdad de género en México: Un análisis regional. *Revista Mexicana de Sociología*, 83(1), 45-60. <https://doi.org/10.24201/rms.v83i1.4000>
- Fernández, M., & Ortiz, A. (2020). Evaluación de políticas públicas para la equidad de género en la educación. *Educación y Sociedad*, 41(2), 125-143. <https://doi.org/10.1590/es.2020.41.2.125>

- Garza, J., & Hernández, S. (2020). La deserción escolar y su impacto en las niñas de zonas rurales en México. *Revista de Estudios de Género*, 26(3), 89-105. <https://doi.org/10.22201/reg.2020.26.3.89>
- Gómez, C. (2021). Matrimonios tempranos y embarazo adolescente: Consecuencias de la deserción escolar en México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 19(1), 77-91. <https://doi.org/10.18359/rlds.77-91>
- Gutiérrez, P., & Pérez, E. (2021). Adaptación regional de políticas educativas para la equidad de género en México. *Estudios Pedagógicos*, 47(2), 203-220. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052021000200115>
- Hernández, D., & López, M. (2022). Niñas en Acción: Evaluación de un programa para reducir la deserción escolar en México. *Educación y Sociedad*, 42(3), 211-228. <https://doi.org/10.1590/es.2022.42.3.211>
- INEE. (2021). Desigualdad de género en la educación en México: Informe anual. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. <https://doi.org/10.21830/inee.2021>
- INEGI. (2022). Estadísticas educativas en México: Análisis de la deserción escolar. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <https://doi.org/10.18359/inegi.2022>
- Luna, A. (2020). Políticas educativas y equidad de género en México: Avances y desafíos. *Revista de Políticas Educativas*, 35(4), 155-170. <https://doi.org/10.18222/rpe.2020.35.4.155>
- Martínez, J., & Ruiz, F. (2021). Futuras líneas de investigación en educación y género en México. *Revista Iberoamericana de Educación*, 28(1), 121-136. <https://doi.org/10.1590/rie.2021.28.1.121>
- Ramírez, P. (2022). Impacto de las becas en la retención escolar de niñas en México. *Revista de Estudios Educativos*, 44(2), 98-114. <https://doi.org/10.22201/re.2022.44.2.98>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Sampieri, RH, Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- SEP. (2020). Informe sobre deserción escolar en México: Un enfoque de género. Secretaría de Educación Pública. <https://doi.org/10.24215/sep.2020>
- Torres, L., & Vargas, E. (2021). El Programa Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez y su impacto en la equidad de género. *Cuadernos de Política Educativa*, 16(2), 143-159. <https://doi.org/10.1590/cpe.2021.16.2.143>
- UNESCO. (2019). Gender equality in education: Progress and challenges. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <https://doi.org/10.18359/unesco.2019>
- Zar, JH (2010). *Análisis bioestadístico*. Pearson Prentice Hall.

Capítulo 8. La resiliencia de la mujer empresaria en post pandemia.

Claudia Leticia Preciado Ortiz

Diana Lizette Becerra Peña

Patricia Gutiérrez Moreno

**Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de
Ciencias Económico Administrativas**

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.8](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.8)

Resumen

La resiliencia contribuye a enfrentar desafíos en el mundo empresarial, el objetivo de este trabajo es explorar cómo las mujeres universitarias empresarias han sorteado los diferentes obstáculos a partir de la pandemia de COVID-19. Método. Se aplicaron veintiocho entrevistas a emprendedoras universitarias durante marzo 2024. Resultados. Las emprendedoras universitarias enfrentaron diversos desafíos superados al implementar soluciones creativas donde desataca la resiliencia. Conclusión. La fortaleza mental y emocional sugiere que la resiliencia es una mentalidad que permite a las emprendedoras manejar incertidumbre y estrés inherentes a la gestión del negocio.

Palabras clave

Emprendedoras universitarias, emprendimiento, México, mujeres, resiliencia empresarial

Introducción

La resiliencia empresarial es un atributo fundamental que permite a los líderes enfrentar y superar desafíos significativos en el mundo empresarial contemporáneo. La pandemia de COVID-19 ha representado uno de los desafíos más significativos para el entorno empresarial global en décadas, afectando a todos los sectores de la economía. Dentro de este contexto, las mujeres empresarias han enfrentado obstáculos únicos que han puesto a prueba su resiliencia y capacidad de adaptación.

En particular, las mujeres empresarias han demostrado una notable capacidad para adaptarse y prosperar en entornos competitivos y cambiantes. Este documento busca explorar cómo las mujeres universitarias empresarias han sorteado los diferentes obstáculos a partir de la pandemia de COVID-19, para lo cual se analizan sus estrategias clave. Se espera que las empresarias hayan demostrado resiliencia en la fase post pandemia.

Revisión de la Literatura

Al iniciar una empresa, los emprendedores pueden hacerlo de manera individual o en colaboración con un equipo. En el contexto mexicano, de acuerdo con el estudio realizado por la Asociación de Emprendedores de México (ASEM, 2024), el 45.6% de las nuevas empresas tienen al menos una mujer como parte de sus fundadores.

Las principales motivaciones para emprender tanto para hombres como para mujeres en México son similares, pero el orden de importancia cambia. Mientras que los hombres mexicanos se ven impulsados principalmente por oportunidades comerciales rentables (31.1%) y tienen una media de edad de 33 años, las mujeres priorizan el crecimiento personal y profesional (25.4%) con una edad promedio de 34 años (ASEM, 2024).

Además, se destaca que cada vez resulta más frecuente que los emprendimientos constituyan una fuente de ingreso secundario para las mujeres mexicanas. Ellas han asumido un papel cada vez más relevante en el espíritu empresarial mexicano, impulsadas por la necesidad de obtener ingresos, la búsqueda del crecimiento personal y el deseo de abordar problemas sociales.

La resiliencia como respuesta a la adversidad

La resiliencia es la capacidad positiva de un sistema para ajustarse a los efectos negativos del cambio causado por el fracaso en el entorno de uno, así como un proceso que permite a las personas enfrentar la dificultad o la adversidad (Masten, 2009). En la literatura empresarial,

la resiliencia describe el movimiento creciente entre las empresas para mejorar su capacidad de responder y recuperarse rápidamente de eventos desastrosos (Rutter et al., 2008).

La resiliencia es algo necesario para la supervivencia empresarial (Sabiú et al., 2018), entendida como la capacidad de una organización o líder para resistir, adaptarse y recuperarse de situaciones adversas. Desde la perspectiva del emprendimiento, la resiliencia es la capacidad del emprendedor para enfrentar situaciones difíciles (Quagraine, 2020). En el caso de las mujeres empresarias, esta cualidad implica manejar crisis financieras u operativas, además de enfrentar barreras culturales, sociales y de género en el ámbito empresarial. Según Pérez (2021), “la resiliencia empresarial femenina es crucial para no solo sobrevivir, sino también para innovar y liderar en un entorno empresarial dinámico y desafiante” (p. 25) e “[...] identificar oportunidades de crecimiento en medio de la adversidad” (Santos, 2022; p. 55).

La resiliencia también desempeña un papel crucial en el liderazgo femenino, empoderando a las mujeres para superar barreras y desafíos inherentes a su género en entornos empresariales tradicionalmente dominados por hombres. Las líderes empresariales resilientes inspiran a otros con su capacidad de manejar crisis, establecen nuevos estándares para la inclusión y la diversidad en el liderazgo, al “[...] enfrentar prejuicios y estereotipos, demostrando que la fortaleza emocional y la capacidad de adaptación son cualidades esenciales para liderar con eficacia en cualquier contexto” (Rodríguez, 2022; p. 55).

La resiliencia de las mujeres empresarias está influenciada por una serie de factores que afectan su capacidad para enfrentar y superar desafíos empresariales y personales, entre los que se destacan por su relevancia a los siguientes:

- Apoyo social y redes de apoyo: fundamentales al ofrecer recursos emocionales y acompañamiento para sortear diversos obstáculos (Ramadani et al., 2015).
- Capacidad para gestionar el equilibrio entre vida personal y profesional: esto abona al bienestar y la estabilidad tanto emocional como en la gestión laboral (Quagraine, 2018).
- Habilidades empresariales y liderazgo: imperantes para conseguir una toma de decisiones efectiva en situaciones imprevistas y de crisis (Dana, 2007).
- Acceso a recursos financieros: primordial para continuar con operaciones, invertir y responder a adversidades económicas que no se tienen previstas (Gill y Mand, 2013).
- Capacidad de adaptación a los cambios: los desafíos pueden convertirse en oportu-

tunidades, con creatividad y liderazgo se puede crecer de manera sostenible (García, 2020).

La resiliencia en mujeres empresarias como respuesta a la adversidad

Por otro lado, durante la pandemia, las mujeres empresarias se vieron confrontadas con múltiples desafíos. Los más sobresalientes son enlistados a continuación:

Impacto económico y financiero: derivado de la reducción de la demanda, el cierre de mercados y la interrupción de las cadenas de suministro que afectaron negativamente a muchas empresas dirigidas por mujeres (Gómez, 2020).

Barreras tecnológicas y digitales: la transición hacia el trabajo remoto y la digitalización acelerada en algunos casos llevó una adaptación accidentada (Sánchez, 2021), especialmente para quienes operan en sectores menos tecnológicos o con acceso limitado a recursos y herramientas digitales para continuar operaciones y relaciones con clientes y empleados (Gutiérrez, 2021).

Conciliación de roles y responsabilidades: la carga de trabajo exacerbada y la necesidad de equilibrar roles profesionales con responsabilidades de cuidado familiares y personales (Torres, 2020), afectó su capacidad para dedicar tiempo y energía a sus negocios.

Acceso limitado a financiamiento y apoyo empresarial: las barreras tradicionales en el acceso a préstamos y programas gubernamentales se vieron agravadas, afectando la capacidad de las empresarias para mantener la liquidez y financiar tanto la operación como la recuperación de sus negocios (Rodríguez, 2022).

- Impacto psicológico y emocional: la incertidumbre sobre el futuro de sus negocios, la preocupación por la salud de sus familias y empleados, y el estrés relacionado con la gestión de crisis contribuyeron a niveles elevados de ansiedad y agotamiento, afectando tanto al bienestar personal como al empresarial (Martínez, 2021).
- Como lo muestra la literatura, las mujeres empresarias enfrentaron una serie de obstáculos durante la pandemia de COVID-19 que pusieron a prueba su resiliencia y capacidad de adaptación. Para cultivar y mantener la resiliencia al superar los desafíos anteriormente mencionados, las emprendedoras utilizaron una variedad de estrategias como:
- Diversificación de productos o servicios: disminución de riesgos evitando depender de un único producto o participar en un único mercado (García, 2020), se ace-

lera la adaptación a cambios en la demanda del mercado (Rodríguez, 2022) y explorar nuevas oportunidades de crecimiento.

- Desarrollo de redes de apoyo sólidas: tanto dentro como fuera del ámbito empresarial, estas redes fomentan el aprendizaje constante y el crecimiento profesional (Pérez, 2021) a través de mentorías, colaboraciones estratégicas y participación en comunidades empresariales que les brinden orientación y respaldo emocional.
- Innovación y adaptación tecnológica: esenciales para mantener la competitividad al integrar efectivamente herramientas digitales (Rodríguez, 2022), durante y después de pandemia, para optimizar procesos internos, mejorar la experiencia del cliente, facilitar el trabajo remoto y adaptarse a las nuevas exigencias del mercado actual (Rodríguez, 2023).
- Gestión eficaz de recursos humanos y financieros: priorizar capacitación y desarrollo de su equipo, así como implementar prácticas financieras prudentes durante situaciones de incertidumbre económica (Martínez, 2021) ayudan a la estabilidad y el crecimiento sostenible de sus negocios.
- Adaptación a cambios normativos y legales: poseer conocimiento actualizado de las regulaciones locales e internacionales que afectan a sus sectores, para ajustar sus operaciones en consecuencia y continuar la innovación y el crecimiento (Sánchez, 2021).

La resiliencia en el éxito empresarial y el liderazgo femeninos

La resiliencia contribuye al éxito empresarial individual y promueve el liderazgo femenino en todos los niveles organizativos. Las mujeres empresarias resilientes además de inspirar a otros con su capacidad para superar obstáculos, también abren camino a nuevas oportunidades para la igualdad de género y el empoderamiento económico. De acuerdo con Martínez (2023), “las mujeres empresarias que cultivan la resiliencia no solo logran alcanzar sus metas personales y profesionales, sino que también contribuyen significativamente al desarrollo económico y social de sus comunidades” (p. 70).

Numerosos ejemplos ilustran cómo las mujeres empresarias han utilizado la resiliencia para impulsar el éxito de sus negocios y liderar con impacto. Desde enfrentar crisis económicas hasta implementar estrategias innovadoras de crecimiento, estas líderes demuestran una capacidad excepcional para convertir desafíos en oportunidades. Por ejemplo, Martínez (2023) destaca que “las mujeres empresarias resilientes no solo sobreviven a las adversidades,

sino que emergen más fuertes y decididas a alcanzar sus metas, inspirando a otros a seguir su ejemplo de determinación y perseverancia” (p. 70).

En el contexto de las mujeres empresarias, la resiliencia es fundamental para mantener la estabilidad de sus negocios y liderar en un entorno empresarial competitivo y dinámico. Según Pérez (2021), “la resiliencia empresarial femenina es un factor determinante para no solo sobrevivir a los desafíos económicos y sociales, sino también para innovar y liderar con éxito en un mundo cambiante” (p. 30).

La capacidad de las mujeres empresarias para cultivar la resiliencia tiene un impacto directo en el éxito de sus empresas. Aquellas que pueden adaptarse rápidamente a cambios del mercado, gestionar crisis de manera efectiva y mantener la moral de sus equipos enfrentan mejores perspectivas de crecimiento y sostenibilidad a largo plazo, ya que “son capaces de tomar decisiones informadas y estratégicas en momentos de incertidumbre, lo que les permite mantener la estabilidad operativa y aprovechar nuevas oportunidades de mercado” (García, 2020; p. 45).

Metodología

El presente estudio es de corte cualitativo, realizado a través de entrevistas a estudiantes emprendedoras con la finalidad de conocer cómo han demostrado resiliencia en la fase post pandemia. Se llevaron a cabo treinta entrevistas, durante el mes de marzo de 2024, a estudiantes activas emprendedoras pertenecientes al Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA), de la Universidad de Guadalajara, en Jalisco, México.

Se aplicó el instrumento diseñado por el proyecto de la Red Latinoamericana de Estudios de Género (RELEG), de forma presencial o en línea a través de una videollamada conforme a la disponibilidad de las estudiantes universitarias que son directoras o dueñas de una micro o pequeña empresa (mype). Lo anterior implica que son ellas quienes toman la mayor parte de las decisiones de la organización y considerando a una mype como aquella unidad económica que tiene al menos un empleado y un año de operación. No fueron consideradas en la muestra a estudiantes dedicadas a la venta por catálogo, resultando al final con veintiocho entrevistas validadas cuya duración osciló entre quince y veinte minutos.

Las emprendedoras son estudiantes activas tanto de licenciatura (n=17) como de posgrado (n=11): Licenciatura en Contaduría Pública, Licenciatura en Administración Financiera y Sistemas, Maestría en Finanzas y Doctorado en Estudios Fiscales. La edad promedio de las entrevistadas fue de 25.42, alrededor del 17.85% tiene hijos (n=5), tres cuartas partes de la muestra se encuentran estudiando una licenciatura (n=21), alrededor de una décima

parte estudian una maestría (n=3) y el resto un doctorado. Asimismo, 3.57% de las entrevistadas manifestó encontrarse en unión libre (n=1), 21.42% son casadas (n=6) y 75% están solteras (n=21).

Resultados

La pandemia de COVID-19 ha presentado desafíos extraordinarios para todos los sectores de la sociedad, incluido el empresarial. Sin embargo, las mujeres empresarias han enfrentado obstáculos adicionales que han puesto a prueba su resiliencia y capacidad de adaptación. Esta investigación ha explorado los principales obstáculos enfrentados por las mujeres empresarias durante la pandemia, mediante la aplicación de entrevistas a estudiantes universitarias emprendedoras y el análisis de sus estrategias clave. Se espera que las empresarias hayan demostrado resiliencia en la fase post pandemia.

Entre las motivaciones de las estudiantes universitarias para convertirse en emprendedoras se encontraron las siguientes:

- Deseo de independencia y autonomía: ser sus propias jefas, tomar decisiones propias y tener control sobre su tiempo (flexibilidad de horarios) y trabajo.
- Necesidad económica y búsqueda de mayor ingreso: mejorar la situación financiera y aumentar los ingresos dada la necesidad de asegurar un sustento para ellas y sus familias.
- Pasión por un área específica y deseo de aplicar conocimientos: convertir su pasión en un negocio (belleza, cocina, consultoría, etc.) y aplicar conocimientos adquiridos en la formación académica o experiencia previa lleva a emprender.
- Identificación de una oportunidad de mercado: observar una necesidad insatisfecha o una oportunidad de negocio sin explotar como detonante.
- Circunstancias personales: la dificultad para encontrar trabajo, la necesidad de conciliar la vida familiar o la búsqueda de un nuevo rumbo profesional, impulsan a las personas a crear su propia empresa.
- Asimismo, se identificaron algunos desafíos comunes en su gestión empresarial:
- Aspectos legales y burocráticos: obtener licencias comerciales, lidiar con inspecciones y regulaciones gubernamentales cambiantes.
- Problemas financieros: falta de capital inicial, dificultad para acceder a financiamiento, gestión de costos, fijación de precios y falta de educación financiera son

desafíos comunes.

- Gestión de clientes: atraer, retener y encontrar clientes con el poder adquisitivo adecuado o competir con negocios que ofrecen precios más bajos.
- Logística y operaciones: falta de horario fijo, gestión de proveedores, entrega de productos, disponibilidad de un espacio físico y seguridad.
- Marketing y promoción: dificultades para promocionarse eficazmente, especialmente frente a competidores que ofrecen precios más bajos.
- Gestión del tiempo: conciliar responsabilidades empresariales con otros compromisos, como los estudios o la familia.
- Gestión de equipos: encontrar y retener empleados comprometidos y responsables, falta de habilidades de liderazgo, comunicación y resolución de conflictos.
- Adaptación al cambio: constante evolución de nuevas tecnologías, tendencias del mercado y cambios regulatorios.

Discusión

De acuerdo con las entrevistadas, la experiencia de ser directora de una empresa o estudiante universitaria varía según las circunstancias de cada persona, sin embargo, es posible distinguir algunas tendencias de manera general. Primero, ser directora de una empresa es percibido como un mayor desafío dada la responsabilidad y la presión que conlleva al gestionar personal, factores como incertidumbre del mercado, competencia y responsabilidad financiera pueden llegar a generar altos niveles de estrés, que aunado a la necesidad de adaptación a nuevas tecnologías y tendencias del mercado agregan complejidad al desarrollo de las emprendedoras.

Segundo, conciliar la dirección de una empresa y los estudios puede resultar difícil, donde la gestión del tiempo se vuelve un desafío importante, dado que ambas responsabilidades exigen dedicación y esfuerzo. De no saber cómo sobrellevarlo puede experimentarse estrés, problemas de salud o incluso abandonar los estudios y preferir mantener su negocio.

Tercero, las entrevistadas coinciden en que ser estudiante es más manejable en comparación con la dirección de una empresa, a pesar de sus dificultades. Esto debido a que los estudios universitarios cuentan con un programa definido y se tiene apoyo de los Profesores, lo cual brinda una sensación de seguridad y dirección, a pesar de que la carga de trabajo académico puede resultar abrumadora.

Para sortear los obstáculos identificados mencionados en la sección previa, las emprendedoras universitarias desarrollaron diversas estrategias entre las que destacan las siguientes:

- Adaptación al cambio: resiliencia, balance entre ámbito académico y empresarial, búsqueda de información y aprendizaje constante para estar actualizada, adquirir nuevos conocimientos y desarrollar nuevas habilidades.
- Gestión de clientes: flexibilidad en horario de atención, entrega a domicilio, creación de tienda virtual, anuncios en redes sociales, promoción de productos a través de familiares, envío de productos a través de aplicaciones.
- Logística y operaciones: calendario de preparación de productos, búsqueda de proveedores, apoyo para transporte de mercancía por parte de familiares y clientes.
- Soluciones financieras: gestión de costos, pago por adelantado de clientes, ayuda familiar, pago oportuno de préstamos.
- Gestión del tiempo: colaboración en equipo y distribución de tareas, organización de actividades académicas y empresariales, priorizar actividades y responsabilidades, compatibilidad de agenda personal y laboral.
- Gestión de equipo: comunicación efectiva, contratación de empleados eventuales, contar con un equipo de confianza (familiares) para delegar tareas y responsabilidades.

En general, la resiliencia se demuestra en la capacidad de adaptarse y encontrar soluciones creativas a desafíos (García, 2020). Por ejemplo, algunas emprendedoras universitarias han recurrido a la virtualidad (Rodríguez, 2022), han diversificado sus servicios (García, 2020), han buscado nuevas estrategias de promoción o han ajustado sus precios para hacer frente a la competencia y las dificultades económicas.

La resiliencia implica ver los errores como oportunidades (Rodríguez, 2022; Rodríguez, 2023) de aprendizaje y crecimiento (Santos, 2022). Las estudiantes emprendedoras destacan la importancia de reconocer sus errores en la gestión financiera, la falta de organización y de planificación, así como en la selección de personal, experiencias que han ayudado a mejorar sus prácticas empresariales.

El apoyo familiar y social también es un factor importante que contribuye a la resiliencia. Las emprendedoras universitarias manifestaron que cuentan con el apoyo de sus familias, parejas o mentores, esto las llevó a superar momentos difíciles y perseverar sus

negocios (Pérez, 2021).

La resiliencia ha sido fundamental para superar los obstáculos en la gestión empresarial, ya que permite a las emprendedoras adaptarse a situaciones difíciles, aprender de los errores y mantener la motivación a pesar de los desafíos (Martínez, 2023; Pérez, 2021). El desarrollo de esta capacidad les permitió a las estudiantes emprendedoras ajustar sus estrategias y enfoques en respuesta a situaciones imprevistas. Por ejemplo, una emprendedora menciona que en su proceso de adaptación (durante pandemia) trabajó clandestinamente mediante citas con el local cerrado para poder cubrir sus gastos.

La resiliencia ha demostrado ser un factor determinante en la recuperación económica post pandemia. Se ha podido constatar en esta investigación, tal y como se plantea en la hipótesis inicial, que las mujeres empresarias que han cultivado la resiliencia como una característica definitoria han logrado mantener la estabilidad de sus negocios, lo que las ha llevado a implementar estrategias innovadoras para superar obstáculos empresariales y personales.

Finalmente, se observa que la resiliencia es crucial para alcanzar la fortaleza emocional (Rodríguez, 2022) al mantener una actitud positiva y perseverante frente a la adversidad. Ello implica que, no solo se trata de superar las dificultades, sino también de conservar la pasión por el proyecto empresarial. Lo anterior sugiere que la resiliencia es más que una serie de acciones, se trata de una mentalidad que permite a las emprendedoras pilotar la incertidumbre y el estrés inherentes a la gestión de un negocio y potenciadas por la pandemia.

Conclusiones

El emprendimiento se ha mantenido como un componente esencial para el crecimiento económico y el progreso social en México. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 trajo consigo un profundo impacto en el espíritu empresarial.

La presente investigación presenta algunas limitaciones, puesto que la evidencia empírica aquí encontrada debe tomarse con cautela y generalizarse, dado que las condiciones y los contextos en los que se desenvuelven las mujeres universitarias emprendedoras son diversas. Los resultados mostrados se desprenden de las entrevistas realizadas, donde las estudiantes emprendedoras respondieron preguntas relacionadas a la forma en que hicieron frente a las dificultades surgidas y que se exacerbaban a partir de las particularidades de la pandemia de COVID-19.

Bajo este escenario, las mujeres empresarias universitarias enfrentaron una serie de desafíos incluyendo problemas financieros, la necesidad de equilibrar los compromisos académicos con los de su negocio, y la gestión de relaciones con los clientes. A pesar de ello, mostraron su capacidad para adaptarse y prosperar a través de la implementación de diversas estrategias, donde la resiliencia se colocó como un recurso invaluable para ellas durante y después de dicha pandemia como muestran los hallazgos de este trabajo.

Se encontró que la resiliencia es una característica definitoria de las emprendedoras que conduce a estrategias innovadoras para superar obstáculos empresariales y personales. Para sortear sus desafíos, las emprendedoras universitarias recurren a soluciones creativas, como el uso de plataformas en línea, el ajuste de sus precios según la demanda y sus costos, e incorporan el apoyo familiar tanto en la gestión como en el financiamiento de su negocio.

Además de las estrategias prácticas, las emprendedoras universitarias enfatizan la importancia de la fortaleza mental y emocional. Varias emprendedoras mencionan la perseverancia, la adaptabilidad y la disposición para aprender de los errores como claves para su éxito. Este hallazgo sugiere que la resiliencia no es solo una serie de acciones, sino una mentalidad que permite a las mujeres empresarias navegar la incertidumbre y el estrés inherentes a la gestión de un negocio.

Al analizar y comprender tanto las dinámicas en las que se desarrollan como los desafíos que enfrentan las mujeres empresarias universitarias, se proporciona información valiosa para otras mujeres que quieren iniciar un negocio. Además, las soluciones creativas que estas emprendedoras han implementado pueden servir como ejemplos para otras personas en situaciones similares.

Asimismo, las emprendedoras universitarias resaltan la importancia de la resiliencia y la fortaleza mental como factores clave para el éxito empresarial. Ello podría alentar a las instituciones educativas y a las organizaciones de apoyo empresarial a desarrollar programas de capacitación que fomenten estas cualidades en las mujeres.

Las experiencias estudiadas ofrecen una perspectiva única sobre los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el mundo empresarial. Su comprensión es crucial para diseñar políticas públicas y programas de apoyo más efectivos, que promuevan la equidad de género y la inclusión económica, con la finalidad de empoderar a las mujeres emprendedoras y alcanzar su resiliencia.

Es imperante cerrar la brecha de financiamiento para fomentar el emprendimiento femenino. Esto incluye ampliar el acceso a fuentes de financiamiento en sus diferentes forma-

tos, como préstamos, capital riesgo e inversionistas ángeles. Además, reconocer la diversidad de circunstancias de las diferentes mujeres emprendedoras incentiva a la conformación de redes de apoyo profesional.

En conclusión, la resiliencia es un atributo crucial para las mujeres empresarias que desean prosperar en un entorno empresarial dinámico y desafiante. Al fortalecer la resiliencia de las mujeres empresarias, se robustece también la capacidad de las organizaciones para innovar, adaptarse y crecer de manera sostenible. Por consiguiente, se promueve tanto la recuperación económica, como la equidad de género y el desarrollo sostenible en el ámbito empresarial.

Referencias

- Asociación de Emprendedores de México [ASEM]. (2024). La radiografía del emprendimiento en México: edición Mujeres. Informe de resultados. México. ASEM. https://bit.ly/REM2023_Mujeres_Informe
- Dana, L. P. (2007). Women-owned businesses: The impacts of financing and policy interventions. *Journal of Business Venturing*, 22(6), 782-812. doi:10.1016/j.jbusvent.2006.07.002
- García, M. (2020). Estrategias de diversificación en mujeres empresarias. *Journal of Business Resilience*, 3(2), 50-65.
- García, M. (2020). Liderazgo femenino y resiliencia empresarial en el siglo XXI. Barcelona: Ediciones Universitarias.
- Gill, A., & Mand, H. S. (2013). Entrepreneurial resilience and growth orientation of women-led SMEs in India. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 3(1), Article 1. doi:10.1186/2251-7316-3-1
- Gómez, C. (2020). Impacto económico de la pandemia en las empresas dirigidas por mujeres. *Revista de Economía y Negocios*, 7(2), 75-90.
- Gutiérrez, M. (2021). Impacto de la pandemia en las mujeres empresarias. *Revista de Economía y Negocios*, 8(3), 75-89.
- Martínez, L. (2021). Gestión de recursos humanos y financieros en tiempos de crisis. *Revista de Economía y Negocios*, 8(1), 90-105.
- Martínez, L. (2021). Impacto emocional de la pandemia en mujeres empresarias. *Psicología Empresarial*, 8(1), 80-95.
- Martínez, L. (2023). Impacto de la resiliencia en el liderazgo femenino y el desarrollo económico. *Revista de Economía y Negocios*, 10(1), 65-80.
- Masten, A.S. (2009). 'Ordinary magic: lessons from research on resilience in human development', *Education Canada*, Vol. 49, No. 3, pp.28-32.

- Pérez, A. (2021). *Redes de apoyo y resiliencia empresarial femenina*. Madrid: Editorial Empresarial.
- Pérez, A. (2021). *Resiliencia empresarial femenina: Claves para el éxito en un mundo cambiante*. Madrid: Editorial Empresarial.
- Quagraine, F.A. (2020). Are small women entrepreneurs resilient Highlighting the roles of entrepreneurial competencies and motivation. *Int. J. Business and Globalisation*, 25 (3). DOI: 10.1504/IJBG.2020.10031235
- Quagraine, Q. (2018). Women entrepreneurs in Ghana: Understanding and improving their resilience to socio-economic challenges. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 10(2), 159-177. doi:10.1108/IJGE-12-2017-006
- Ramadani, V., Hisrich, R. D., Gërguri-Rashiti, S., Abazi-Alili, H., & Dana, L. P. (2015). Women entrepreneurs in the Western Balkans: Exploring the roles of social and human capital in business success and resilience. *Journal of Small Business Management*, 53(4), 1091-1111. doi:10.1111/jsbm.12152
- Rodríguez, E. (2022). *Acceso a financiamiento y apoyo empresarial para mujeres empresarias durante la pandemia*. Madrid: Editorial Empresarial.
- Rodríguez, E. (2022). Estrategias de resiliencia en mujeres empresarias: Un análisis de casos. *Journal of Business Resilience*, 4(2), 50-65.
- Rodríguez, E. (2022). *Innovación tecnológica y adaptación empresarial en mujeres líderes*. Barcelona: Ediciones Universitarias.
- Rodríguez, P. (2023). Estrategias de adaptación de las mujeres empresarias durante la pandemia. *Journal of Business Resilience*, 5(1), 85-100.
- Rutter, P.A., Freedenthal, S. and Osman, A. (2008) 'Assessing protection from suicidal risk: psychometric properties of the suicide resilience inventory', *Death Studies*, Vol. 32, No. 2, pp.142-153.
- Sabiu, I.T., Abdullah, A., Amin, A. and Tahir, I.M. (2018). 'An empirical analysis of the need for achievement motivation in predicting entrepreneurial persistence in Bumiputra entrepreneurs in Terengganu, Malaysia', *International Journal of Business and Globalisation*, Vol. 20, No. 2, pp.190-202.
- Sánchez, J. (2021). Adaptación normativa y legal en mujeres empresarias durante la pandemia. *Journal of Legal Business Studies*, 5(2), 100-115.
- Sánchez, J. (2021). Digitalización y desafíos tecnológicos para mujeres empresarias durante la pandemia. *Journal of Business Technology*, 5(1), 90-105.
- Santos, A. (2022). *Resiliencia empresarial femenina en tiempos de crisis*. Madrid: Editorial Empresarial.
- Torres, M. (2020). Conciliación de roles y responsabilidades de las mujeres empresarias durante la pandemia. *Revista de Estudios de Género y Emprendimiento*, 3(2), 100-115.

Capítulo 9. La trayectoria escolar de las mujeres en Ingeniería Electromecánica en el Instituto Tecnológico de Matamoros.

Citlalin Aurelia Ortiz Hermosillo
Sodie Selene Vega Guevara
Cynthia Dinorah Briones Ramirez
Gabriela Aída Flores Becerra

**Tecnológico Nacional de México
Instituto Tecnológico de Matamoros**

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.9](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.9)

Resumen

En este trabajo, encontrará un análisis del ingreso, permanencia, deserción y egreso de las mujeres vs. hombres en la carrera de Ingeniería Electromecánica (IEME) del Instituto Tecnológico de Matamoros (ITM). Se analizaron 3 cohortes generacionales: 2016-2022, 2017-2023 y 2018-2024. La metodología aplicada consistió en la interpretación de datos oficiales emitidos por el departamento de servicios escolares, cabe mencionar que se llevó a cabo como un estudio de caso mediante el método cuantitativo. En general, la participación de la mujer en IEME aún presenta diferencia en comparación con los hombres.

Palabras clave

Educación superior, Ingeniería, mujer, permanencia

Introducción

EL Tecnológico Nacional de México es una institución constituida por 254 instituciones, de las cuales 126 son Institutos Tecnológicos Federales, 122 Institutos Tecnológicos Descentralizados, cuatro Centros Regionales de Optimización y Desarrollo de Equipo (CRODE), un Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia en Educación Técnica (CIIDET) y un Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico (CENIDET) (TecNM, 2024) . El 23 de julio de 2014, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación y con ello se consolida como la institución más grande del país en educación superior tecnológica (García, 2020).

El Instituto Tecnológico de Matamoros (ITM) surge en la ciudad de H. Matamoros Tamaulipas en 1972 como una necesidad para la formación de profesionales en la región. Actualmente ofrece nueve programas educativos en el área de ingeniería, estos son: Ingeniería Ambiental, Ingeniería Civil, Ingeniería Electromecánica, Ingeniería Electrónica, Ingeniería Industrial, Ingeniería Mecatrónica, Ingeniería Química, Ingeniería en Gestión Empresarial e Ingeniería en Sistemas Computacionales, actualmente el ITM pertenece al Tecnológico Nacional de México (TecNM). El TecNM es un sistema de educación superior pública que engloba un conjunto de 254 Instituto Tecnológicos o campus en toda la República Mexicana (Hermosillo, 2021).

A partir de 1973 se oferta la carrera de Ingeniería Electromecánica (IEME), considerada como un programa de Calidad en la región. Desde los inicios de IEME, se ha entregado a la sociedad profesionistas en su mayoría de sexo masculino, lo que da origen a diferentes interrogantes sobre el ingreso, permanencia, deserción y egreso de las mujeres en este programa educativo.

Esta investigación tiene diversos objetivos los cuales son:

- Obtener datos de ingreso, deserción, permanencia y egreso de las mujeres en IEME del ITM.
- Realizar un análisis del porcentaje de ingreso de las mujeres vs. hombres en la carrera de IEME del ITM.
- Realizar un análisis del porcentaje de egreso de las mujeres vs. hombres en IEME del ITM.
- Hacer un análisis comparativo de ingreso vs. egreso de las mujeres que estudian ingeniería Electromecánica en el ITM en un periodo acotado de tiempo.
- Hacer un análisis comparativo de la permanencia vs. deserción de las mujeres que estudian ingeniería Electromecánica en el ITM en un periodo acotado de tiempo.

Revisión de la Literatura

El mundo está en constante cambio producto de la industrialización, la economía el comercio, las bases de la política y la tecnología: por consecuencia también varía la forma de vivir de hoy en día y el consumo de las personas (Hermosillo, 2015). La sociedad está requiriendo del conocimiento tecnológico para su progreso y mantenimiento, por lo que el impacto que puede ejercer sobre la ingeniería y las ciencias afines es muy alto. Para esto se hace necesario el aumento del capital humano que participa en estas áreas, principalmente de mujeres ya que se está desaprovechando el talento y la visión de esta población (Baltazar, 2017). Por tanto, la reducción de las brechas de género en la ciencia y tecnología no es solo cuestión de promoción de los derechos humanos y la igualdad, sino también de incremento en la competitividad y productividad, a medida que avanzan a niveles más altos de educación según lo dice Cristina Garmendia ex ministra de Ciencia e Innovación del Gobierno de España (Aguirre, 2022).

En carreras de ciencia y tecnología según la UNESCO (2006) el 91% de países con datos disponibles, los hombres superan claramente a las mujeres, tan solo países como Omán y Malasia muestran paridad de género (UNESCO, 2017), debido a que estos países han dado prioridad a una economía del conocimiento y han reconocido la importancia de una base sólida de recursos humanos en ciencia, tecnología e ingeniería; en el resto de los casos la desigualdad es evidente. Por ejemplo, según Hermosillo (2023) en el programa de Ingeniería Mecatrónica del ITM, en promedio durante el periodo comprendido entre el 2012 al 2022 solo el 10% del ingreso al programa fueron mujeres. Y de esa cantidad de estudiantes solo el 7% logra terminar la carrera. El valor más alto de ingreso entre el 2012 al 2022 fue del 17 % en el 2017 en comparación con el valor más bajo del 6% en el 2013.

¿Cuáles serán los motivos por los que las mujeres no optan por tomar estudios relacionados con áreas STEM (Science, Technology, Engineering & Mathematics)? y a trabajar sobre estos con el fin de promover su ingreso y disminuir la brecha de género existente. Los estudios han mostrado que las mujeres y los hombres tienen las mismas capacidades para ejercer una carrera exitosa en Ingeniería, que el rendimiento académico y la capacidad de aprendizaje dependen de características individuales del estudiante, sin presentar diferencia significativa entre géneros (Acevedo, 2011), por lo que sí la capacidad es la misma no debería haber motivos para que la mujer no incursione en campos STEM. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) afirma que este problema empieza desde el hogar y el colegio a cortas edades, donde hay mayor apoyo en los niños para que hagan una carrera en el área STEM, y tan sólo 9% de las jóvenes a la edad de 15 años aspiran a estudiar Ingeniería, creando así estereotipos que generan inseguridad en las jóvenes en el momento de la selección de la Ingeniería como carrera profesional.

Todo este fenómeno sucede a pesar de que en muchos casos sus notas son mejores que las de sus compañeros en las materias que se relacionan con la Ingeniería; a este comportamiento se debe sumar que los docentes normalmente relacionados con las materias del ámbito ingenieril son hombres, lo que acentúa el referente de que no hay cabida para ellas en estas profesiones (Álvarez, 2014). Esta última idea se refuerza con los resultados de un estudio realizado en la Universidad Autónoma de Baja California, en el cual se identificaron un grupo de causas para el bajo ingreso de mujeres a Ingeniería: el contexto social, el contexto familiar, cuestiones de género, la influencia de las escuelas, la calidad de la enseñanza; además se resalta el hecho de que las mujeres anteriormente no representaban la figura en ingeniería, debido a que desde la infancia y en los hogares no se les inculcaba el amor por la ciencia y la tecnología, ya que se les asignaba labores domésticas repitiendo patrones familiares.

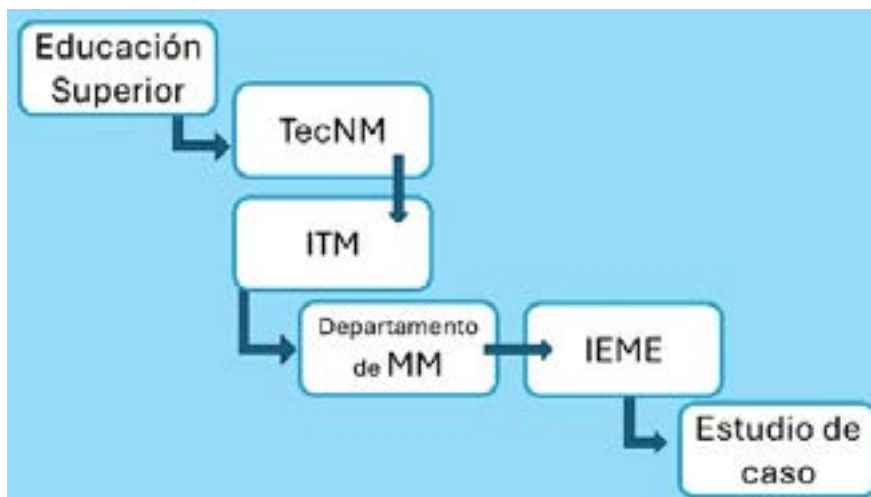
Actualmente la mujer busca figurar en el área de ingeniería y tecnología en México, cada vez es mayor su participación en nuestro país, según Chavarri (2023), en su estudio La mujer y la innovación en el sector agroindustrial en México: un análisis de patentes. Las mujeres tienen una participación del 46% en la creación de patentes en México. Las universidades públicas son las que más contribuyen a estos resultados.

Método cuantitativo.

La investigación es de carácter cuantitativo, es un estudio de caso llevado a cabo en el Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Matamoros dentro del departamento de Metal-Mecánica para la carrera de Ingeniería Electromecánica, como se muestra en la Figura 9.1.

Figura 9.1

Contexto de la investigación.



Fuente: Elaboración propia.

La investigación pretende obtener información sobre la permanencia de las estudiantes mujeres en comparación con los estudiantes hombres, y ¿cuántas de ellas logran egresar?, con la finalidad de obtener datos cuantitativos de su permanencia en el programa educativo. La hipótesis planteada es: las mujeres tienen presencia en el PE de IEME del ITM al menos en un 40%.

Para el análisis de los datos obtenidos de manera oficial por el departamento de servicios escolares de la institución se utilizó de Excel y posteriormente se generaron los gráficos correspondientes a los resultados obtenidos.

Contexto y descripción de la muestra

Se analizaron 3 cohortes generacionales correspondientes al ingreso del año 2016 al 2018 de la carrera de IEME del ITM, donde se consideraron datos de ingreso, egreso y deserción de las mujeres en comparación con los hombres de las tres cohortes ya mencionadas. Por tanto, se consideró como universo a los estudiantes inscritos en el PE de IEME de las tres cohortes generacionales y como muestra a las mujeres de dicha población, como se muestra en la Tabla 9.1.

Tabla 9.1

Universo y muestra.

Cohorte de ingreso	Cantidad	Mujeres
2016-2022	86	2
2017-2023	59	2
2018-2024	76	1
Total de población analizada	225	
Muestra	5	

Fuente: Elaboración propia.

Se consideró como Ingreso a los estudiantes que previamente presentaron y aprobaron el examen de admisión, y cubrieron el requisito de cursar manera obligatoria el curso de homogeneización, para posteriormente ser aceptados. Como deserción a, aquel alumno que abandona los estudios y deja el nivel al cual se habría inscrito originalmente. Actualmente el término se asocia al abandono escolar y con frecuencia se asume como similares (Barrera, 2018). Como egreso a los estudiantes que cumplen con el total de créditos del PE en los tiempos establecidos de acuerdo con el Manual de Lineamientos Académico-Administrativos del Tecnológico Nacional de México (TecNM, 2015).

La carrera de IEME, consta de 9 semestres con un total de 260 créditos como se muestra en la Figura 2, la cual puede concluirse de acuerdo al lineamiento hasta en 12 semestres.

La ingeniería electromecánica es una rama de la ingeniería que combina principios de la ingeniería eléctrica y mecánica. Se centra en el diseño, análisis y mantenimiento de sistemas que involucran tanto componentes eléctricos como mecánicos. Esto incluye máquinas eléctricas, sistemas de control, automatización industrial, y robótica. Los ingenieros electromecánicos trabajan en diversas industrias, desde la manufactura hasta la energía, desarrollando tecnologías que mejoran la eficiencia y la funcionalidad de los sistemas como se muestra en el plan de estudios (PE) Figura 9.2. Algunos temas clave en esta disciplina son:

1. Mecánica de fluidos: Estudia el comportamiento de los fluidos y su interacción con estructuras.
2. Termodinámica: Analiza las relaciones entre calor, trabajo y energía.
3. Circuitos eléctricos: Diseño y análisis de circuitos y sistemas eléctricos.
4. Control de sistemas: Implementación de sistemas de control para la automatización y mejora de procesos.

Figura 9.2

Plan de estudios de IEME.

SEP				INGENIERÍA ELECTROMECAÁNICA		TECNOLOGÍA NACIONAL DE MÉXICO		
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA				IEME-2010-210		Secretaría de Educación, de Investigación y Tecnología Instituto de Tecnología y Desarrollo Científico		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Taller de Ética ACA-0907 0-4-4	Estática EME-1012 3-1-4	Dinámica EME-1008 3-1-4	Análisis y Síntesis de Máquinas EME-1005 3-1-4	Diseño de Transmisión de Máquinas EME-1009 3-2-3	Máquinas y Equipos Térmicos I EME-1018 3-2-4	Máquinas y Equipos Térmicos II EME-1019 3-2-4	Refrigeración y Aire Acondicionado EME-1023 3-2-3	
Cálculo Diferencial ACF-0901 3-2-3	Cálculo Integral ACF-0902 3-2-3	Cálculo Vectorial ACF-0904 3-2-3	Ecuaciones Diferenciales ACF-0905 3-2-3	Diseño e Ingeniería Asistidos por Computadora EME-1010 3-2-4	Almacenamiento de Energía EME-1007 4-2-6	Sistemas Eléctricos de Potencia EME-1024 3-2-3	Subestaciones Eléctricas EME-1027 3-2-3	Residencia Profesional
Introducción a la Programación EME-1016 1-2-4	Álgebra Lineal ACF-0903 3-2-4	Procesos de Manufactura EME-1022 3-2-4	Termodinámica EME-1020 3-1-4	Transferencia de Calor EME-1010 3-1-4	Instalaciones Eléctricas EME-1013 3-2-3	Control Eléctrico EME-1006 3-2-3	Sistemas Hidráulicos y Neumáticos de Potencia EME-1029 4-2-6	
Desarrollo Sustentable ACD-0908 2-2-3	Metodología y Normativación ACF-1907 3-2-4	Electricidad y Magnetismo EME-1011 3-2-4	Análisis de Circuitos Eléctricos de CD EME-1004 3-2-3	Análisis de Circuitos Eléctricos de CA EME-1005 3-2-3	Máquinas Eléctricas EME-1017 4-2-6	Ingeniería de Control Clásico EME-1014 4-2-6		Especialidad
Química AFC-0909 2-2-4	Tecnología de los Materiales EME-1028 3-1-4	Mecánica de Materiales EME-1021 4-2-6	Mecánica de Fluidos EME-1020 3-1-4	Sistemas y Máquinas de Fluidos EME-1026 4-2-6	Administración y Técnicas de Mantenimiento EME-1006 4-2-6			
Fundamentos de Investigación ACF-0906 2-2-4	Diseño Electromecánico AFC-1907 3-2-3	Probabilidad y Estadística AEE-1001 3-1-4	Electrónica Analógica AEE-1021 3-2-3	Electrónica Digital AEE-1022 2-2-4	Taller de Investigación I ACA-0909 0-4-4	Taller de Investigación II ACA-0910 0-4-4	Formulación y Evaluación de Proyectos EME-1019 2-2-4	
Actividades Complementarias					Servicio Social			
5					10			
26	27	27	27	28	30	24	20	
EME-1007 se actualiza a AEE-1308							Estructura General	
							Especialidad	
							Residencia Profesional	
							Servicio Social	
							Actividades Complementarias	
							Total de Créditos	
							210	
							25	
							10	
							10	
							5	
							260	
Anexo de Bases Núm. 79, Párrafo 4, Col. Centro, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06930, México, D.F., docencia@tecnm.mx								
© TecNM mayo de 2016								

Fuente: Tecnológico Nacional de México.

Resultados

Los resultados obtenidos al hacer el análisis de las tres cohortes generacionales para analizar la cantidad de mujeres que ingresan al PE se muestran a continuación en la Tabla 9.2 y Figura 9.3.

Tabla 9.2

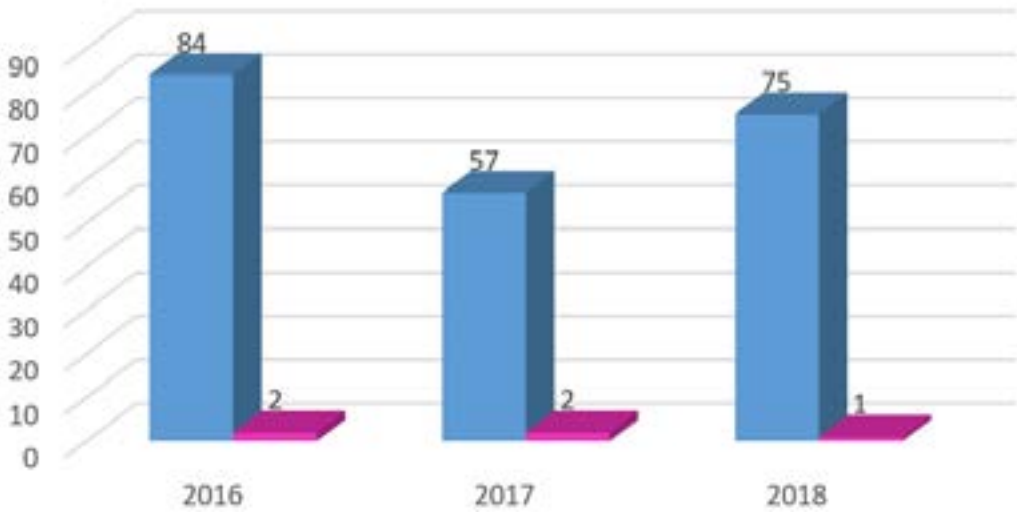
Ingreso H vs M en IEME del ITM.

Ingreso			
cohorte	hombres	mujeres	% de M vs. H
2016-2022	84	2	2.3
2017-2023	57	2	3.5
2018-2024	75	1	1.3

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9.3

Ingreso en IEME H vs. M.



Fuente: Elaboración propia.

Al hacer el análisis de los números por el departamento de servicios escolares de la institución, tenemos como egresados de las generaciones lo siguiente, ver Tabla 9.3 y Figura 9.4.

Tabla 9.3*Valores comparativos de ingreso y egreso.*

Análisis de ingreso vs egreso.						
Cohorte	Ingreso H	Ingreso M	Egreso H	Egreso M	% E en H	% E en M
2016-2022	84	2	30	1	35.71%	50%
2017-2023	57	2	28	1	49.12%	50%
2018-2024	75	1	32	1	42.67%	100%

*Fuente: Elaboración propia.***Figura 9.4***Egreso en IEME H vs. M.**Fuente: Elaboración propia.*

En el ITM se considera deserción, cuando un estudiante mujer o hombre, no termina de cursar las asignaturas de su plan de estudios en un determinado tiempo, causando baja definitiva. Según el Manual de Lineamientos Académico-Administrativos emitido por el TecNM en el 2015, señala:

- El estudiante causa baja definitiva por no acreditar la asignatura en curso especial.
- Al agotar los 12 semestres permitidos como máximo para concluir su plan de estudios.
- Por actos de indisciplina de acuerdo con las disposiciones reglamentarias del Manual de Lineamientos Académico-Administrativos del TecNM y propias del ITM.

En la Tabla 9.4 y Figura 9.5 se observa el porcentaje de deserción en el PE de IEME.

Tabla 9.4

Porcentaje de deserción.

Cohorte generacional	Hombres	Mujeres
2016-2022	64.30%	50%
2017-2023	50.88%	50%
2018-2024	57.33%	0%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9.5

Porcentaje de deserción en IEME.



Fuente: Elaboración propia.

Discusión

El ITM tiene ya 52 años ofreciendo la carrera de IEME a la comunidad, durante este tiempo se ha visto la presencia de la figura femenina en un muy bajo porcentaje en comparación con los hombres. Lograr mayor inclusión de la mujer en el ámbito de la ingeniería y la tecnología implica un cambio estructural imprescindible, más que necesario. La ampliación de la perspectiva de género como dimensión transversal aportará amplios beneficios a la humanidad. Objetivamente y en números: la mitad de la población mundial está constituida por mujeres (Feltan, 2022). A partir de ello es evidente que incorporar esta perspectiva a la cotidianeidad tecnológica implicará no solamente una reivindicación de género, sino que impactará positivamente en todas las dimensiones que hacen a la organización socioeconómica internacional. Es necesario buscar mecanismos para la incorporación de las mujeres en las carreras de ingenierías ofertadas en el TecNM, para lograr el ingreso, permanencia y egreso de estas.

Agradecimientos

Agradecemos al Tecnológico Nacional de México, al Instituto Tecnológico de Matamoros, al departamento de Metal-Mecánica, al departamento de Servicios Escolares y a todos los directivos y personal que hicieron posible esta investigación, así como a los alumnos de la carrera de Ingeniería Electromecánica (IEME) que son la parte fundamental para que se llevara cabo esta investigación.

Conclusiones

En el PE de IEME del ITM, aún se presenta una diferencia muy notoria entre hombres y mujeres al seleccionar esta carrera profesional, más sin embargo los resultados nos arrojan que la mujer presenta mayor dedicación y responsabilidad para la conclusión de sus estudios, al igual que en la investigación de (González, 2020), pone de manifiesto que las mujeres seleccionadas en su estudio presentan mejores calificaciones en comparación con los hombres con un 61.11% contra el 38.89%.

Los resultados obtenidos se analizaron las siguientes vertientes:

Ingreso: En la corte generacional analizada del 2016 sólo el 2.3% de la población de ingreso fueron mujeres. En el 2017 este porcentaje correspondió a 3.5% y en el 2018 se registró de acuerdo con el intervalo de análisis de la investigación el valor de ingreso más bajo correspondiendo al 1.3% de mujeres respecto a los hombres.

Egreso: De acuerdo con los resultados obtenidos, en el 2016 sólo una mujer logró terminar el programa educativo de IEME, lo mismo sucede en el año 2017 y 2018. La diferencia de egreso entre hombres y mujeres sigue siendo desproporcional, en el 2016 egresan 30 hombres y sólo una mujer en el 2017, 28 hombres y sólo una mujer y en el 2018, 32 hombres y sólo una mujer.

Deserción: En las tres cohortes generacionales analizadas, Las mujeres presentan una un menor porcentaje de deserción en comparación con los hombres. El valor más alto se presenta en la generación del 2018 con un 0% de deserción por parte de las mujeres. Cabe mencionar que, en este análisis, sólo ingresó una estudiante mujer y ella concluyó su carrera.

Los varones a prestar el porcentaje en las 3 generaciones con mayor deserción siendo el año de 2016 con un con un 64.30% de deserción.

Permanencia: Las mujeres presentan en las tres cohortes generacionales analizadas, el mayor porcentaje de permanencia en el programa educativo de Ingeniería Electromecánica del ITM, con un 50%, 50% y 100% en el último año.

Referencias

- Aguirre Cáceres, D. F. Representación femenina de las ingenieras civiles en el sector de la construcción. (2022).
- Baltazar, L. L. P., Gallardo, A. K. G., Aponte, V. R. Q., Rodríguez, L. Y. P., & Palacios, Ó. Y. S. (2017). LAS MUJERES Y LA INGENIERÍA. Encuentro Internacional de Educación en Ingeniería.
- Barrera, A. (2018). Marco de Referencia 2018 del CACEI en el contexto internacional (Ingenierías). Recuperado de: <http://www.cacei.org.mx/nvfs/nvfs02/nvfs0210.php>.
- Chavarría, J. H., Murillo, A. E., Delgado, E. L. T., & Ismael, M. Q. G. Capítulo 35. La mujer y la innovación en el sector agroindustrial en México: un análisis de patentes. DOI: 10.46990/iQuatro.2023.09.4.35
- Feltan, C. M. (2022). Voces de mujeres en ingeniería. CAL Matilda.
- García, N. E. C., Álvarez, M. D. R. G., & Olivas, E. R. B. (2020). Programa de Trayectoria Académica del Instituto Tecnológico de Culiacán: Experiencias del Programa Educativo de Ingeniería En Sistemas Computacionales: Academic Career Program of the Technological Institute of Culiacán: Experiences of the Educational Program of Engineering in Computer Systems. *Tecnología Educativa Revista CONAIC*, 7(2), 86-93.
- González, E.I. (2015). El género femenino en el aprendizaje de carreras de ingeniería tecnológica. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, Vol. 6, No. 11, pp. 408-420.
- González, E., y Pineda, J. (2015). Abriendo puertas al futuro. La tecnología y la equidad en género en el aprendizaje. *Revista de sistemas y gestión educativa*, Vol. 2, No. 2, pp. 161-175.
- Hermosillo, C. A. O., González, M. G. A., & Martínez, M. D. C. V. (2021). ESTRATEGIAS ACADÉMICO-ADMINISTRATIVAS EN EL SERVICIO EDUCATIVO VIRTUAL PARA NIVEL SUPERIOR EN TIEMPOS DE PANDEMIA. *ANFEI Digital*, (13).
- Hermosillo, C. A. O. (2015). PROYECTOS, UN APRENDIZAJE PARA GENERAR COMPETENCIAS. *ANFEI Digital*, (2).
- Hermosillo, C. A. O., Becerra, G. A. F., Ramírez, C. D. B., & Guevara, S. S. V. Capítulo 7. Análisis de ingreso vs egreso entre hombres y mujeres en educación superior. *RELEG. Estudios de Género en Latinoamérica*. 2023, 80. DOI: 10.46990/iQuatro.2023.09.4.7
- Lizama, S. O. L., & Valdés, G. I. V. (2023). Retos y oportunidades para la permanencia de mujeres en ingeniería en instituciones tecnológicas en Yucatán: Una mirada desde la perspectiva de género. *Antrópica: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 9(17), 172-194.
- Mingo, A. (2016). «¡Pasen a borrar el pizarrón!» Mujeres en la universidad. *Revista de la Educación Superior*, Vol. 45, No 178, pp. 1-15.

- Peña Ahumada, Nuria. (2023). RELEG. Estudios de Género en Latinoamérica 2023 (1ra ed., Vol. 1). Editorial iQuatro Editores. 10.46990/iQuatro.2023.09.4.0
- Pulecio, L. S. R., & Pulecio, S. A. R. (2021). EFECTO SOBRE LA BRECHA ECONÓMICA ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA BAJA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN INGENIERÍA EN COLOMBIA. Encuentro Internacional de Educación en Ingeniería.
- Samantha, I., & GONZALEZ-GARCIA, E. A. (2020). Capítulo 5 Participación de las mujeres estudiantes de Ingeniería en Gestión Empresarial del Tecnológico Nacional de México/Poza Rica, Ver., en propuestas estratégicas de microempresas Chapter 5 Participation of women Engineering students in Business Management of the National Technological of Mexico/Poza Rica, Ver. In strategic proposals of micro. Marroquín-De Jesús, A., Olivares-Ramirez, J., Cruz-Carpio, L., y Bautista-Ji-ménez, A.(Coords.), Handbook T-VI, CIERMMI Mujeres en la Ciencia Sociedad, Violencia de Género, 50-65.
- Tecnológico Nacional de México (2015). Manual de Lineamientos Académico-Administrativos del Tecnológico Nacional de México.
- Tecnológico Nacional de México (2020). Portal TecNM: Recuperado de <https://www.tecnm.mx>
- TecNM (2024). Breve historia de los institutos Tecnológicos, Consultado en: <https://www.tecnm.mx/?vista=Historia#:~:text=Breve%20historia%20de%20los%20Institutos%20Tecnol%C3%B3gicos%20Los%20primeros,los%20de%20Saltillo%20%281951%29%20y%20Ciudad%20Madero%20%281954%29>.
- UNESCO. (2006, November). Women in science: Under-represented and under measured. UIS Bulletin on Science and Technology Statistics. Consultado el 25 de junio de 2017 <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002171/217113e.pdf>
- UNESCO. (2017, February). Women still a minority in engineering and computer science. Consultado el 25 de junio de http://www.unesco.org/new/en/media-services/single-2017-en:view/news/women_still_a_minority_in_engineering_and_computer_science/

Capítulo 10. Barreras a las que se enfrentan emprendedoras de Mypes en la Huasteca Hidalguense.

Lorena Monterrubio Lara
Bernabé Flores Lara
Karla A. Andrade Reyes
Abril Larragoiti Velasco

Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.10](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.10)

Resumen

La presente investigación examina las barreras que enfrentan las emprendedoras de micro y pequeñas empresas en la región de la Huasteca Hidalguense, así como las estrategias que utilizan para superar los desafíos socioeconómicos y culturales. Se realizó un análisis con 327 participantes de un universo de 2,175 emprendedoras en Huejutla de Reyes, Hidalgo, mediante encuesta cuantitativa en tres secciones que considera datos de la empresa, datos de la propietaria y barreras que enfrenta: culturales, financieras, de ocupación laboral, de nivel de estudio, de gestión empresarial, barreras objetivas y conceptuales. El estudio identificó problemas de financiamiento y dificultades administrativas como principales obstáculos, y destacó la capacidad de adaptación y resiliencia de las emprendedoras para gestionar estos retos.

Palabras clave:

Barreras, emprendedoras, adaptación, encuestas, resiliencia

Introducción

En la región de la Huasteca Hidalguense, las mujeres que dirigen micro y pequeñas empresas (MYPES) se enfrentan a una serie de desafíos que pueden afectar significativamente su éxito empresarial. Estas dificultades comprenden limitaciones económicas, la falta de apoyos institucionales, barreras culturales y de género que restringen sus oportunidades de crecimiento. En este contexto, la resiliencia se presenta como un factor esencial para que estas emprendedoras puedan equilibrar sus responsabilidades empresariales y superar los obstáculos que enfrentan en su entorno específico.

La resiliencia, entendida como la capacidad para adaptarse y superar adversidades, es crucial para la estabilidad y éxito de las MYPES dirigidas por mujeres en la Huasteca Hidalguense. Sin embargo, a pesar de la relevancia de esta capacidad, existe una notable carencia de investigaciones que exploren en profundidad cómo estas mujeres desarrollan y aplican la resiliencia en su entorno particular. Este vacío en la literatura plantea preguntas cruciales sobre los obstáculos específicos que enfrentan estas emprendedoras, los factores externos e internos que influyen en su capacidad de adaptación, y cómo estos desafíos impactan tanto en sus actividades diarias como en el éxito de sus emprendimientos.

Revisión de la literatura

Entre 2020 y 2021, el Cuerpo Académico de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense (UTHH), bajo el nombre de “Gestión Social y Desarrollo Comunitario Sustentable”, llevó a cabo una investigación sobre las barreras que enfrentan las emprendedoras de micro y pequeñas empresas (MYPES) en la Huasteca Hidalguense. Este estudio se centró en identificar las barreras que afectan a las emprendedoras en la región.

El estudio proporciona un marco inicial para entender los obstáculos que enfrentan las emprendedoras locales, abarcando desde barreras económicas y culturales hasta limitaciones relacionadas con el acceso a recursos y redes de apoyo. Esta investigación sirve como un punto de referencia importante para el análisis de los problemas que afectan a la población en estudio.

Esta revisión de la literatura explora las principales barreras identificadas en la encuesta realizada, abordando las variables de financiamiento, nivel de estudios, obstáculos culturales y de género, y barreras administrativas.

El acceso al financiamiento es una de las barreras más destacadas que enfrentan las emprendedoras en contextos similares al de la Huasteca Hidalguense. Según investigaciones recientes, el 42% de las mujeres encuestadas en este estudio indicaron enfrentar dificultades significativas relacionadas con el financiamiento. Diversos estudios han confirmado que las

emprendedoras a menudo enfrentan mayores desafíos para acceder a créditos y capital inicial en comparación con sus contrapartes masculinas. Esto se debe a factores como la falta de garantías y la percepción de riesgo más alto asociado con los emprendimientos liderados por mujeres (Catalyst, 2021; De Vita, 2022). La literatura también señala que las dificultades para acceder a recursos económicos y el limitado apoyo financiero son barreras críticas para el crecimiento de las MYPES lideradas por mujeres (Carter et al., 2023; OECD, 2022).

El nivel de estudios y la formación especializada son variables cruciales en el contexto de las emprendedoras. La encuesta reveló que el 41% de las mujeres enfrentan barreras relacionadas con el nivel de estudios, tales como estudios incompletos y falta de capacitación especializada. La literatura reciente refuerza esta observación, señalando que la falta de educación formal y capacitación especializada limita las oportunidades para las emprendedoras en áreas como la gestión empresarial y el acceso a programas de apoyo (Becker et al., 2023; Schiller & Crewson, 2023). La formación continua y el acceso a programas de capacitación son esenciales para el éxito empresarial y la capacidad de competir en mercados más amplios (Klapper, 2021).

Los obstáculos culturales y de género también juegan un papel significativo en las barreras que enfrentan las emprendedoras. La encuesta identificó prejuicios y estereotipos como barreras importantes que afectan el acceso de las mujeres a redes de apoyo y oportunidades de negocio. La literatura reciente destaca cómo los estereotipos de género y las normas culturales pueden limitar las oportunidades empresariales para las mujeres y afectar su capacidad para obtener apoyo y reconocimiento en el ámbito empresarial (Ahl, 2023; Eagly & Wood, 2022). Además, las emprendedoras enfrentan desafíos adicionales debido a la falta de modelos a seguir y redes de apoyo adecuadas (Marlow & Patton, 2022).

Finalmente, las barreras administrativas, como la falta de apoyo institucional y dificultades para obtener permisos, también son relevantes. Las emprendedoras en la Huasteca Hidalguense reportaron desafíos significativos en la obtención de permisos necesarios para operar sus negocios. La literatura sugiere que las barreras administrativas y la burocracia pueden ser particularmente desalentadoras para las mujeres emprendedoras, dificultando su capacidad para establecer y expandir sus negocios (KPMG, 2022; World Bank, 2023). La falta de apoyo institucional y la complejidad de los procesos administrativos pueden crear barreras adicionales que limitan el crecimiento y sostenibilidad de las MYPES lideradas por mujeres.

Metodología.

Alcance de la Investigación

El alcance de la investigación se centra en identificar y analizar las barreras a las que se enfrentan las emprendedoras de micro y pequeñas empresas (MYPES) en la Huasteca Hidalguense. Esta investigación aborda factores relacionados con el financiamiento, el nivel educativo, obstáculos culturales y de género, y desafíos administrativos. El estudio tiene como objetivo proporcionar una comprensión integral de los desafíos específicos que afectan a las mujeres emprendedoras en esta región y ofrecer recomendaciones prácticas para superar estas barreras.

Tipo de Investigación

La investigación se clasifica como cuantitativa, siguiendo el enfoque utilizado por Laura Fisher y Jorge Espejo en sus estudios sobre problemas empresariales. Este tipo de investigación permite la recolección y análisis de datos numéricos para identificar patrones y establecer relaciones entre variables. La investigación cuantitativa es adecuada para este estudio ya que facilita la medición de la magnitud de las barreras enfrentadas por las emprendedoras y permite la generalización de los resultados a una población más amplia.

Hipótesis

La hipótesis principal de la investigación es: “Las emprendedoras de MYPES en la Huasteca Hidalguense enfrentan barreras significativas en áreas de financiamiento, educación, cultura y administración, las cuales impactan negativamente en el éxito y crecimiento de sus negocios.” Esta hipótesis busca probar la existencia de obstáculos específicos y su impacto en el desarrollo empresarial de las mujeres en la región estudiada.

Contexto y Descripción de la Muestra

La ciudad de Huejutla de Reyes, ubicada en la región de la Huasteca en el estado de Hidalgo, México, presenta un entorno económico caracterizado por una alta concentración de micro y pequeñas empresas (MYPES).

Para determinar el universo y el tamaño de la muestra, se consultó la página de DENE (Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas) para obtener el número total de establecimientos económicos en la ciudad de Huejutla de Reyes, que era de 5,943. Dado que aproximadamente el 36.6% de los emprendedores en México son mujeres, se estimó que el número de mujeres emprendedoras en Huejutla de Reyes es de aproximadamente 2,175.

El tamaño de la muestra se calculó considerando que el universo de mujeres emprendedoras (2,175) es finito y menor a 500,000. Se utilizó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, con una probabilidad de éxito y fracaso del 50% en cada caso, aplicando la siguiente fórmula para poblaciones finitas:

Figura 10.1

Cálculo de la muestra.

$$\begin{aligned}n &= \frac{a^2 N p q}{e^2 (N - 1) + a^2 p q} \\n &= \frac{N^2 p q N}{e^2 (N - 1) + p q z^2} \\n &= \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 2,175}{0.5^2 (2,175 - 1) + 0.5 \cdot 0.5 \cdot 1.96^2} \\n &= \frac{3.8416 \cdot 0.25 \cdot 2,175}{(0.0025) \cdot 2,175 \cdot 0.25 \cdot 3.8416} \\n &= \frac{2,088.87}{543.5 \cdot 0.9604} \\n &= 327\end{aligned}$$

Fuente: Elaboración propia. Cálculo del tamaño de la muestra para población finita. Benassini 2020.

Donde:

N=2,175 (tamaño del universo)

p=0.5 (probabilidad a favor)

q=0.5 (probabilidad en contra)

e=0.05 (margen de error)

a=1.96 (valor Z para el 95% de confianza)

Los cálculos resultaron en un tamaño de muestra de 327 encuestas.

Se realizaron encuestas para explorar las experiencias individuales y los desafíos enfrentados por las participantes. El instrumento permitió obtener datos cuantitativos sobre las barreras enfrentadas, tales como aspectos financieros, educativos, culturales y administrativos. Los datos fueron analizados mediante técnicas estadísticas para identificar patrones y barreras comunes, y el análisis cuantitativo se centró en interpretar los resultados para comprender mejor las dinámicas de resiliencia y las estrategias de superación.

Para la investigación se utilizó la encuesta estructurada, esta es una herramienta de recolección de datos que utiliza preguntas estandarizadas para obtener información específica sobre un tema de investigación. En este caso, la encuesta está diseñada para identificar las barreras que enfrentan las emprendedoras de MYPES en la Huasteca Hidalguense, considera aspectos como el tipo de asociación empresarial, el tipo de comercio, el sector, el servicio o producto comercializado, la forma de operación del negocio, y las barreras culturales, financieras, laborales, educativas, de gestión, y conceptuales.

Definición Operacional: La encuesta se implementa a través de un cuestionario en formato digital y/o impreso, distribuido a una muestra de emprendedoras en la Huasteca Hidalguense. Cada pregunta se clasifica en diferentes secciones para abordar las variables de interés de manera específica. Las respuestas se recopilan y se codifican para facilitar el análisis cuantitativo. La encuesta incluye preguntas de opción múltiple, escalas de Likert y preguntas abiertas, diseñadas para medir la frecuencia y el impacto de las barreras enfrentadas por las emprendedoras.

El instrumento se evaluó a través de un proceso de validación de contenido y constructo. La validez de contenido se asegura mediante la revisión y aprobación del cuestionario. La validez de constructo se evalúa mediante el análisis factorial, que examina si las preguntas del cuestionario miden adecuadamente los conceptos teóricos de las barreras enfrentadas.

La confiabilidad del instrumento se determina utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach y el Omega de McDonald's:

- Alfa de Cronbach: Se calcula para evaluar la consistencia interna del cuestionario. Un valor de Alfa de Cronbach superior a 0.70 indica una buena confiabilidad. Para la encuesta aplicada, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.82, lo que sugiere que el instrumento tiene una alta consistencia interna.
- Omega de McDonald's: Se utiliza para confirmar la consistencia interna y la fiabilidad general del instrumento. En el caso de esta investigación, el Omega de McDonald's fue de 0.85, confirmando la robustez del cuestionario.

El análisis factorial se realizó para confirmar la estructura del cuestionario y asegurar que las preguntas agrupadas efectivamente midan las barreras específicas identificadas. El análisis factorial exploratorio y confirmatorio reveló que las preguntas se agrupan adecuadamente en las dimensiones teóricas esperadas, con cargas factoriales superiores a 0.60 en la mayoría de los casos.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados y el análisis de la encuesta “Barreras a las que se enfrentan emprendedoras de MYPES en la Huasteca Hidalguense”.

Figura 10.2

Principales motivos de emprendimiento de mujeres en la Huasteca Hidalguense.

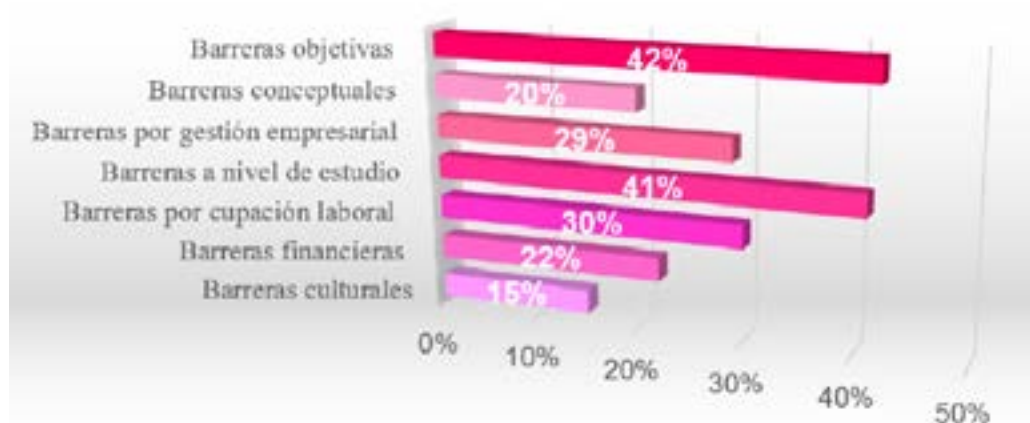


Fuente: Elaboración propia.

El 50% de las mujeres encuestadas indicaron que los motivos para emprender fueron el deseo de tener autoempleo. El 33% menciona que emprendieron para efectuar un cambio en su vida personal, mientras que el 17% lo hicieron al identificar una oportunidad de negocio.

Figura 10.3

Barreras a las que se enfrentan las emprendedoras de MYPES en la Huasteca Hidalguense.



Fuente: Elaboración propia.

El 42% de las mujeres reportaron enfrentar barreras objetivas relacionadas con problemas de financiamiento, incluyendo dificultades para acceder a créditos, falta de capital inicial y limitaciones en el acceso a recursos económicos. El 41% indicó que las barreras relacionadas con el nivel de estudios son significativas, tales como estudios incompletos, falta de formación especializada y dificultades para acceder a programas de capacitación. Además de las barreras financieras y educativas, muchas emprendedoras enfrentan obstáculos culturales y de género, como prejuicios y estereotipos que afectan su acceso a redes de apoyo. También se identificaron barreras administrativas, como la falta de apoyo institucional y la obtención de permisos necesarios para operar sus negocios.

Tabla 10.1

Datos de la empresa.

Categoría	Datos
Tipo de Asociación Empresarial	56% personas físicas, 1% régimen de incorporación fiscal
Tipo de Comercio	73% comercio de puesto fijo, 27% otros formatos
Tipo de Sector	40% servicios personales, 26% comercio minorista
Tipo de Servicio/Producto	34% venta de comida, 20% comercialización de ropa
Forma de Operar el Negocio	44% local comercial, 8% puestos en la calle

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Resultados de la aplicación de 327 encuestas.

El 56% opera como personas físicas, lo que indica una preferencia por estructuras simples. Solo el 1% está en régimen de incorporación fiscal, limitando el acceso a beneficios. El 73% tiene comercio de puesto fijo, lo que sugiere estabilidad y fidelización de clientes, aunque con menos flexibilidad. Predominan los servicios personales (40%) y el comercio minorista (26%), reflejando una demanda por atención directa y personalizada. La venta de comida (34%) y ropa (20%) son los más comunes, indicando oportunidades en el sector alimentario y de moda. El 44% opera desde un local comercial, lo que muestra una tendencia hacia la formalización, aunque un 8% aún trabaja en la calle, lo que puede limitar su crecimiento.

Tabla 10.2

Datos de la emprendedora.

Categoría	Datos
Nivel Educativo	46% preparación técnica, 1% sin estudios
Rango de Edad	54% entre 40-55 años
Estado Civil	37% casadas
Año de Inicio del Emprendimiento	64% entre 2015 y 2020
Motivo del Emprendimiento	50% autoempleo, 33% cambio en vida personal
Primera Experiencia en Emprendimiento	72% primera vez
Número de Emprendimientos	66% más de dos emprendimientos

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Resultados de la aplicación de 327 encuestas.

La Tabla 10.2 muestra información sobre las emprendedoras encuestadas, donde el 46% tiene preparación técnica, lo que indica una base de conocimiento útil para manejar negocios. Solo el 1% no tiene estudios, lo que sugiere un alto nivel de educación entre las emprendedoras. El 54% se encuentra entre 40 y 55 años, lo que puede reflejar estabilidad y experiencia en el ámbito laboral. Con un 37% de emprendedoras casadas, el estado civil podría influir en sus decisiones de emprendimiento y en el apoyo familiar. Un 64% comenzó su negocio entre 2015 y 2020, señalando una tendencia reciente hacia el emprendimiento en la región. El 50% busca autoempleo, mientras que un 33% busca un cambio en su vida personal, reflejando un deseo de independencia y transformación. El 72% está emprendiendo por primera vez, lo que resalta la necesidad de apoyo y capacitación para nuevas emprendedoras. El 66% ha tenido más de dos emprendimientos, lo que indica una significativa experiencia en el sector.

La Tabla 10.3 refiere que principal barrera cultural reportada por las encuestadas, es la falta de tiempo (15%), lo que puede indicar desafíos en la conciliación de la vida personal y profesional.

Tabla 10.3*Barreras Culturales.*

Barreras Culturales	Porcentaje
Costumbre	9%
Violencia de Género	8%
Machismo	10%
Agresión Física	8%
Agresión Verbal	7%
Agresión Psicológica	6%
Discriminación por Embarazo	3%
Falta de Tiempo	15%
Rol que Desempeña en su Familia	13%
Problemas Familiares	14%
Creencias	5%
Discriminación por Edad	3%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Resultados de la aplicación de 327 encuestas.

La siguiente Tabla 10.4 muestra las barreras financieras que presentan las emprendedoras.

Tabla 10.4*Barreras Financieras.*

Barreras Financieras	Porcentaje
La falta o limitado acceso al financiamiento	22%
Apoyo gubernamental y social	10%
Los bajos niveles de educación financiera	17%
Ingreso por ventas limitadas	13%
Falta de información para acceso al financiamiento	17%
Diferencia de salarios entre hombres y mujeres	14%
Falta de control administrativo o contable	8%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Resultados de la aplicación de 327 encuestas.

La Tabla 10.4 destaca que el 22% de las emprendedoras enfrentan falta de apoyo gubernamental como su principal barrera financiera. Esto destaca la necesidad de mejorar el acceso a financiamiento y apoyo institucional.

Barreras por Ocupación Laboral: El 30% de las emprendedoras reportan desestimación de habilidades hacia las mujeres como una barrera significativa, lo que indica la persistencia de prejuicios de género en el ámbito empresarial.

Barreras por Nivel de Estudio: El 41% de las emprendedoras mencionan estudios trunco como una barrera principal, lo que refleja la importancia de la educación continua y especializada.

Tabla 10.5

Barreras por Gestión Empresarial.

Barreras por Gestión Empresarial	Porcentaje
Poca satisfacción de clientes	29%
Falta de publicidad	18%
Visión estratégica	7%
Falta de trabajo en equipo	15%
Falta de proveedores	17%
Desconocimiento de permisos legales	9%
Acceso a canales de distribución	6%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: resultados de la aplicación de 327 encuestas.

La Tabla anterior señala que la falta de publicidad (29%) es una barrera significativa, indicando la necesidad de estrategias de marketing más efectivas para mejorar la visibilidad de los negocios.

Tabla 10.6

Barreras Conceptuales:

Barreras Conceptuales	Porcentaje
Falta de motivación	16%
Falta de nivel de autoestima	20%
Falta de liderazgo	15%
Falta de autoconfianza	17%
Falta de visión	15%
Falta de pasión	10%
Falta de ser innovador	8%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Resultados de la aplicación de 327 encuestas.

En la Tabla 10.6 se refleja que el 20% de las emprendedoras identifican la falta de liderazgo como una barrera conceptual clave, lo que sugiere la necesidad de desarrollar habilidades de liderazgo y gestión.

Barreras Objetivas: El nivel de ingresos (42%) es la principal barrera objetiva enfrentada por las emprendedoras, subrayando la importancia de estrategias para mejorar la estabilidad financiera y el acceso a recursos. Para concluir el análisis de los datos se presenta la Tabla 10.7, que muestra el englobe total de las barreras estudiadas y el indicador con mayor porcentaje de respuesta.

Tabla 10.7

Barreras estudiadas.

Tipo de Barrera		Porcentaje
Barreras Culturales	- Falta de tiempo	15%
Barreras Financieras	- Apoyo gubernamental y social	22%
Barreras por Ocupación Laboral	- Desestimación de habilidades	30%
Barreras por Nivel de Estudio	- Estudios truncos	41%
Barreras de Gestión Empresarial	- Falta de publicidad	29%
Barreras Conceptuales	- Falta de liderazgo	20%
Barreras Objetivas	- Nivel de ingresos	42%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Resultados de la aplicación de 327 encuestas.

El análisis revela que las barreras más críticas enfrentadas por mujeres emprendedoras son: el nivel de ingresos (42%) y estudios truncos (41%), indicando problemas financieros y educativos significativos. La falta de publicidad (29%) también es notable, destacando la necesidad de mejores estrategias de marketing. La desestimación de habilidades (30%) y el apoyo gubernamental insuficiente (22%) subrayan la persistencia de prejuicios y la falta de recursos. Finalmente, la falta de liderazgo (20%) y la falta de tiempo (15%) reflejan la importancia de desarrollar habilidades de gestión y mejorar la conciliación de responsabilidades.

Discusión

La introducción de esta investigación destacó un vacío importante en la literatura sobre las barreras que enfrentan las mujeres emprendedoras en la Huasteca Hidalguense, particularmente en cómo desarrollan y aplican la resiliencia para superar estos desafíos. A pesar de la relevancia de la resiliencia como factor crítico para el éxito empresarial, la literatura existente ha carecido de un análisis exhaustivo que explore cómo las mujeres en esta región específica enfrentan y gestionan las barreras económicas, culturales y administrativas. Este estudio llena dicho vacío al proporcionar un análisis de las barreras que afectan a las emprendedoras de micro y pequeñas empresas en la región. La investigación revela que las dificultades más destacadas se dividen en varias categorías: barreras financieras, culturales, por gestión empresarial y conceptuales.

Uno de los hallazgos más significativos es que el 42% de las emprendedoras reportaron problemas financieros, como la falta de acceso a créditos y capital inicial, como la barrera principal. Este resultado destaca una deficiencia crítica en el acceso a recursos económicos, lo que limita las oportunidades de crecimiento y estabilidad para estas empresarias. La falta de apoyo gubernamental y social también fue destacada, con un 22% de las encuestadas, identificando esta carencia como un obstáculo fundamental. Estos hallazgos sugieren una necesidad urgente de mejorar las políticas de financiamiento y apoyo institucional para fomentar un entorno empresarial más inclusivo.

En términos de barreras culturales, el estudio identificó que el 15% de las mujeres experimentan una falta de tiempo como el mayor desafío, seguido por problemas familiares y el rol que desempeñan en su familia. Estos datos sugieren que la conciliación entre la vida laboral y personal es un desafío significativo, lo cual puede afectar la capacidad de las emprendedoras para gestionar sus negocios de manera efectiva. La investigación también mostró que el machismo y la discriminación de género persisten como barreras importantes, afectando el acceso a redes de apoyo y oportunidades de negocio.

Desde una perspectiva de gestión empresarial, el 29% de las emprendedoras identificaron la falta de satisfacción de clientes como una barrera crítica, subrayando la necesidad de estrategias de marketing y gestión más efectivas. Además, la falta de publicidad y visión estratégica también fueron reconocidas como desafíos, lo que indica la importancia de mejorar las habilidades en estas áreas para la sostenibilidad de los negocios.

Finalmente, las barreras conceptuales como la falta de liderazgo y autoconfianza, con un 20% y el 17% de las emprendedoras respectivamente, sugieren una necesidad de programas de capacitación en liderazgo y desarrollo personal. Este hallazgo es particularmente relevante para diseñar intervenciones que fortalezcan las capacidades individuales y colectivas de las emprendedoras. Este estudio no solo confirma el vacío de conocimiento previamente identificado, sino que también ofrece una visión integral de las barreras específicas enfrentadas por las mujeres emprendedoras en la región. Al identificar y analizar estos desafíos, la investigación proporciona una base sólida para promover un entorno empresarial más equitativo y sostenible adaptado a las necesidades particulares de las emprendedoras huastecas.

Conclusión

Esta investigación proporciona una visión integral de las barreras que enfrentan las mujeres emprendedoras en la Huasteca Hidalguense. Las barreras identificadas abarcan aspectos financieros, culturales, de gestión empresarial y conceptuales. El estudio revela que las barreras financieras, como la falta de acceso a financiamiento (22%) y apoyo gubernamental

(10%), son obstáculos significativos que limitan el crecimiento de las MYPES. Las barreras culturales, como la falta de tiempo (15%) y problemas familiares (14%), también impactan gravemente la capacidad de las emprendedoras para equilibrar sus responsabilidades.

Los resultados destacan que el 42% de las mujeres enfrentan problemas de financiamiento, mientras que el 41% encuentra obstáculos en el nivel educativo. Además, la falta de publicidad y visión estratégica son barreras importantes en la gestión empresarial. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar tanto el apoyo financiero como la capacitación empresarial para mejorar la estabilidad y el éxito de los negocios liderados por mujeres en la región.

El estudio también proporciona información sobre cómo las emprendedoras manejan estos desafíos. Aunque la resiliencia es crucial para superar adversidades, la investigación revela que las emprendedoras aún enfrentan barreras significativas que afectan su capacidad para aplicar esta resiliencia de manera efectiva.

La investigación se basa en una muestra de 327 encuestas, lo que, aunque considerable, podría no captar todas las variaciones en las experiencias de las emprendedoras en diferentes áreas de la Huasteca Hidalguense. La heterogeneidad en las características regionales y sectoriales puede influir en la generalización de los resultados.

La investigación se centra principalmente en datos cuantitativos. Las percepciones cualitativas y experiencias personales de las emprendedoras podrían proporcionar una comprensión más rica y matizada de los desafíos enfrentados.

Dentro de las futuras Líneas de Investigación se recomienda realizar estudios cualitativos, como entrevistas en profundidad o grupos focales, para obtener una comprensión más detallada de las experiencias individuales y las estrategias de resiliencia de las emprendedoras. Así como investigar la efectividad de diferentes tipos de apoyo, como programas de capacitación empresarial y acceso a financiamiento específico, para determinar cómo estos pueden mitigar las barreras identificadas.

Ampliar el estudio para comparar las barreras enfrentadas por emprendedores en diferentes regiones del país, lo que podría ayudar a identificar mejores prácticas y políticas específicas para apoyar a las mujeres emprendedoras en contextos variados.

Es importante investigar cómo las normas culturales y las políticas locales influyen en las oportunidades de éxito para las mujeres emprendedoras y cómo estos factores interactúan con las barreras identificadas en esta investigación.

Los hallazgos de esta investigación ofrecen una base sólida para el desarrollo de políticas y programas de apoyo adaptados a las necesidades específicas de las mujeres emprende-

doras en la Huasteca Hidalguense, mientras que las limitaciones y futuras líneas de investigación sugieren áreas cruciales para una exploración más profunda y enriquecedora.

Referencias

- Ahl, H. (2023). *The role of gender in entrepreneurship*. Cambridge University Press.
- Becker, B., & Sturges, M. (2023). Educational barriers to women entrepreneurs. *Journal of Business Education*, 45(2), 123-145.
- Benassini, M. (2020). *Introducción a la investigación de mercados*. McGraw-Hill Interamericana.
- Business Insider México (2022, junio 27). Pymes en México: más del 36% son encabezadas por mujeres. Párr. 2 Recuperado de: https://businessinsider.mx/pymes-mexico-mas-36-por-ciento-mujeres_economia/#:~:text=Las%20mujeres%20impulsan%20tres%20de,%20encabeza%20el%20g%C3%A9nero%20femenino
- Carter, S., & Shaw, E. (2023). Access to capital for women-led businesses. *Economic Development Quarterly*, 37(1), 67-80.
- Catalyst. (2021). *Women entrepreneurs and access to finance*. Catalyst Research Report.
- Data México. (2020). Huejutla de Reyes: Economía, empleo, equidad, calidad de vida, educación, salud y seguridad pública Recuperado de; <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/huejutla-de-reyes?redirect=true>
- De Vita, L. (2022). Challenges in financing women-owned businesses. *Small Business Economics*, 58(4), 789-805.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2022). *Social role theory and gender differences*. Psychology Press.
- Klapper, L. (2021). *The impact of education on entrepreneurship*. World Bank Research Report.
- KPMG. (2022). *Entrepreneurial ecosystem and administrative barriers*. KPMG Insights.
- Marlow, S., & Patton, D. (2022). Gender and entrepreneurship: Navigating barriers. *Journal of Business Venturing*, 37(6), 1024-1042.
- OECD. (2022). *Financing and support for women entrepreneurs*. OECD Report.
- Ruiz, L. L. (2022, noviembre 18). Seis barreras de las mujeres emprendedoras - Concilia2. Párr. 2 Recuperado de: <https://www.concilia2.es/barreras-mujeresemprendedoras/#:~:text=Falta%20de%20financiaci%C3%B3n%20una%20red,a%20la%20hora%20de%20emprender>
- Schiller, B., & Crewson, P. (2023). Education and training for small business owners. *Journal of Small Business Management*, 61(1), 54-70.
- World Bank. (2023). *Administrative barriers for women entrepreneurs*. World Bank Report.

Capítulo 11. Las mujeres y la ingeniería: oportunidades y retos en el mundo laboral.

Leticia Isabel García Estrada
José Cisneros Arenas
Aarón Eduardo Montiel Gaytán
Patricia del Carmen Bernal Larralde

Instituto Tecnológico Superior de Loreto

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.11](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.11)

Resumen

En México y gran parte de Latinoamérica, las ingenierías fueron carreras exclusivas para hombres, por tanto, la participación de las mujeres tanto en programas académicos como en el campo laboral se ha visto reducido en comparación a la participación que tiene el género masculino. La presente investigación tiene como objetivo contextualizar las oportunidades y/o retos a los que las mujeres egresadas de ingeniería se enfrentan en su inserción en el campo laboral, analizando y entendiendo el porqué de dicha tendencia.

Palabras clave

Campo laboral, Desarrollo profesional, Ingeniería, Mujeres ingenieras

Introducción

El mundo de la ingeniería ha sido considerado por muchos años como un área de participación exclusivo para hombres, fenómeno que ha trascendido hasta el siglo XXI. Si bien es cierto que el comportamiento ha cambiado en las últimas décadas, el porcentaje de participación de mujeres en programas académicos de ingeniería sigue estando muy por debajo de la participación de los hombres. De acuerdo a datos recabados por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), en el 2021, la población estudiantil femenina cursando estudios profesionales en México alcanzaba el 51% del total de la matrícula. Sin embargo, en el rubro de ingeniería aún se cuenta con un rezago significativo en cuanto a la participación de la mujer, obteniendo solo 31.7% del total de los estudiantes en dicho rubro (Saldívar-Campos, 2024)

En América Latina, las mujeres siguen teniendo una participación más limitada en estudios de ingeniería, delimitadas en gran parte por los factores socioculturales que influyen de manera directa en los perfiles o selección de ciertas disciplinas (Martínez et al, 2022). Se ha identificado que, en el proceso de selección de carreras de ingeniería para el caso del mercado femenino en México, se limita por los estereotipos, la discriminación, el acoso y el alto grado de machismo que aún persiste en la sociedad, siendo estas las causas principales por lo que las mujeres eligen disciplinas distintas a la ingeniería (Álvarez-Aguilar, 2019).

En el campo laboral, la situación no dista mucho, ya que de acuerdo con datos recabados por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), en México, el 20% de los trabajos relacionados a la ingeniería está ocupado por mujeres y solo el 12% de ellas están ocupando puestos de liderazgo (E-semanal, 2023), dejando entrever la brecha tan amplia que existe respecto a los puestos de autoridad que ocupan los hombres.

Por ello, la presente investigación busca contextualizar e indagar respecto al escenario y retos que las mujeres ingenieras enfrentan al insertarse en un mundo conquistado en su mayoría por hombres, vislumbrando cuáles son los estereotipos que poco a poco van rompiéndose dentro de la sociedad que permitan dar cabida a una participación amplificada de las mujeres en la industria al mismo tiempo que se van estableciendo parámetros comparativos respecto a la creciente en oportunidades laborales, donde el género sigue siendo parte importante.

Revisión de la Literatura

La ingeniería ha sido por muchos años una disciplina dominada por hombres, sin embargo, el papel de las mujeres en este campo ha ido ganando protagonismo en las últimas décadas.

A pesar de los avances, las mujeres ingenieras siguen enfrentando desafíos significativos para lograr una equidad real en el entorno laboral. En este documento se explora tanto las oportunidades que han surgido para ellas como los retos que persisten, analizando factores como la representación femenina, el acceso a posiciones de liderazgo, la brecha salarial y los estereotipos de género. Asimismo, se destaca la importancia de políticas inclusivas y del fomento de vocaciones en niñas y jóvenes para transformar la ingeniería en un espacio más equitativo y diverso.

En una investigación llevada a cabo por Loría Lizama y colaboradores (2023) reconocen el género como el conjunto de creencias, atribuciones y prescripciones culturales que establecen “lo propio” de los hombres y “lo propio” de las mujeres en cada cultura, en base a esto lo usamos para comprender conductas individuales y procesos sociales, de esto resultan algunas políticas públicas que permiten actuar en pro de estos antecedentes. En función de lo anterior se genera y reproduce estereotipos de género. Esto resulta en algunas caracterizaciones de términos “femeninos (integridad, diligencia, sentido de la cooperación, sinceridad)” lo que las define como pasivas y tímidas, en contraste con los estereotipos masculinos (“agresividad, competitividad, determinación, vigor”).

Las determinaciones descritas anteriormente posicionan al hombre como un ser con poder, liderazgo, decisión y éxito en contraste con las virtudes de la mujer y la definición de lo femenino quien finalmente se viene a poner en desventaja al tener roles que limitan su interés y aspiraciones a puestos que se consideran hechos para perfiles masculinos. Lo que finalmente se llaman techos o fronteras de cristal(Lizama, 2023).

En otro estudio Espindola y colaboradores (2021) y en base a las observaciones y al histórico fenómeno de la baja representación de Mujeres en Ciencia, Tecnología e Ingeniería (STEM) que redunda por debajo del 30% de mujeres con respecto al 100% de la población estudiantil en ingeniería a nivel mundial. Ellos han tenido a bien investigar y diagnosticar algunas posibles soluciones para que más mujeres elijan carreras STEM, se deben implementar estrategias desde temprana edad, y serán la familia y el colegio entes fundamentales en contribuir a que las estrategias sean exitosas(Espindola, 2021). En el caso de las preguntas de investigación que implementaron, se ve que la mayoría de las estudiantes no considera que su colegio le haya ofrecido actividades para fomentar el interés por la ingeniería. Esto es una pérdida de oportunidad para incentivar el gusto por las áreas STEM. También es importante notar que en el 27% considera que sí tuvo este tipo de oportunidades en el colegio, lo cual otros colegios no se preocuparon en tener estas iniciativas. En el caso de instituciones que tienen grupos de robótica los cuales han tomado fuerza en los colegios y ayudan a incentivar la elección de una carrera STEM.

En el estudio de Alisa Petroff (2021) señalan que, exceptuando algunas categorías, las trabajadoras digitales ganan menos que los hombres en India, Estados Unidos, Pakistán, Bangladesh y Ucrania. Por otro lado, debido a los roles patriarcales las mujeres registran una mayor presencia en estas plataformas especialmente en países donde este tipo de trabajo representa una fuente complementaria de ingresos.

En su estudio (Guevara, 2021). Nos dice que la conectividad con el mundo digital (disciplinas STEM); elementos que son considerados esenciales para el progreso social y económico del mundo entero. Por ende, la oportunidad de prepararse en estas disciplinas debe ser equitativa entre mujeres y hombres para garantizar el desarrollo.

En el estudio de Aguas García y colaboradores (2019) señalan que en los últimos 5 años en la matrícula de licenciaturas universitarias la participación de la mujer ha ido en aumento, sin embargo, al analizar los indicadores por programa educativo, la matrícula del género femenino en aquellos que pertenecen a los campos de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM por sus siglas en inglés), muestra un decremento, cerrar las brechas entre la universidad y el mundo laboral representa uno de los principales retos de la equidad educativa y profesional.

En el estudio de Gómez Salado y colaboradores (2020) nos dice que la ausencia de modelos de referencia femeninos, la falta de tutores que apoyen y faciliten el desarrollo profesional de mujeres científicas y tecnólogas y la brecha salarial inherente a los empleos STEM siguen afectando a la presencia de las mujeres en el ámbito tecnológico.

Bernardino (2021) en su estudio se plantea ofrecer una profundización sobre los retos laborales más importantes que plantea la digitalización en las mujeres ya que esto no impactara de igual manera a hombres y mujeres.

En un estudio realizado en 2019 comentan que algunas de las respuestas de su encuesta muestran que el 82% de las mujeres comentan que no influyo de manera negativa el hecho de ser mujer al momento de contratarse, aunque solo 3% del 25% que trabaja en la industria llego a ser líder. El 38% que consideran que sí tuvieron obstáculos, el 55% relaciona dichos obstáculos con cuestiones de género(Gimeno, 2019).

Metodología

La presente investigación será un estudio diagnóstico - explicativo de enfoque mixto, tipo no experimental, con diseño transeccionales exploratorio, ya que va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder la percepción de los eventos, sucesos y fenómenos físicos o sociales, su inte-

rés se centra en explicar la percepción del por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o porque se relacionan dos o más variables.

Diseño del Instrumento.

El instrumento de recolección de información sobre las experiencias y desafíos que enfrentan las mujeres con estudios de ingeniería en el mundo laboral, se desarrolló a través de un cuestionario electrónico conformado por 23 ítems, que será evaluado a través del escalamiento Likert, en donde las interesadas marcaron sus respuestas sin ningún intermediario. En la Tabla 11.1 se aprecian las categorías del cuestionario y los ítems que integran cada categoría:

Tabla 11.1

Categorías de cuestionario para recolección de información sobre las experiencias y desafíos que enfrentan las ingenieras en el mundo laboral.

CATEGORÍA DEL CUESTIONARIO	ÍTEM
CATEGORÍA 1: DATOS GENERALES	I1 Edad.
	I2 Carrera de egreso.
	I3 Si su respuesta a la pregunta anterior fue otra, especifique
	I4 Situación actual laboral.
CATEGORÍA 2: DATOS LABORALES	I5 Puesto en que se desempeña.
	I6 Antigüedad en el puesto.
	I7 Sector en el que se desempeña.
CATEGORÍA 3: EXPERIENCIA EN EL DESARROLLO DE LA MUJER INGENIERA EN EL CAMPO LABORAL DONDE LA PERCEPCION FAVORABLE ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO	I9 El salario que percibo es igual al de mis colegas hombres con el mismo nivel de experiencia y responsabilidad.
	I12 He tenido apoyo por parte de superiores o empleadores para superar desafíos laborales relacionados al género.
	I14 Considero que la cultura organizacional de la empresa promueve la igualdad de género.
	I15 Siento que se valora mi contribución profesional de manera equitativa en comparación con mis colegas.
	I16 He participado en programas de mentoría o redes de apoyo diseñadas en específico para mujeres ingenieras.
	I17 Considero que las políticas de igualdad de género en mi área de trabajo se aplican efectivamente.
	I18 En mi área de trabajo, he recibido oportunidades de desarrollo profesional igualitarias en comparación con mis colegas hombres.

CATEGORÍA 4: EXPERIENCIA EN EL DESARROLLO DE LA MUJER INGENIERA EN EL CAMPO LABORAL DONDE LA PERCEPCIÓN FAVORABLE ESTÁ EN TOTALMENTE EN DESACUERDO	I8	Ha experimentado discriminación laboral por cuestiones de género.
	I10	Considero que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres en el ámbito de la ingeniería
	I11	En mi desempeño profesional, me he enfrentado a diversos obstáculos para acceder a puestos de liderazgo dentro de mi campo laboral
	I13	He sido objeto de comentarios o comportamientos inapropiados en el entorno laboral debido a mi género.
	I19	En el ejercicio de mi profesión me he enfrentado a diversos obstáculos para acceder a puestos de liderazgo.
	I20	Considero que las mujeres ingenieras enfrentan barreras adicionales para ascender en sus carreras profesionales en comparación a los hombres.
CATEGORÍA 5: EXPERIENCIA EN EL DESARROLLO DE LA MUJER INGENIERA EN EL CAMPO LABORAL EJERCICIO EN LA PROFESIÓN Y SUGERENCIAS	I21	Mi grado de satisfacción en el desempeño de mi ejercicio profesional
	I22	¿Qué medidas cree usted que podrían implementarse para mejorar la inclusión y equidad de género en el campo de la ingeniería?
	I23	¿Qué sugerencias o comentarios adicionales tendría sobre este tema?

Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 11.2 se presentan las preguntas de investigación del presente trabajo, así como las hipótesis que se espera comprobar al término del trabajo.

Tabla 11.2.

Preguntas de investigación.

Preguntas de investigación	Hipótesis
P1: ¿Las mujeres egresadas de una ingeniería se enfrentan a mayores desafíos al momento de laborar?	Ho: Las mujeres egresadas de una ingeniería no se enfrentan a mayores desafíos al momento de laborar. H1: Las mujeres egresadas de una ingeniería se enfrentan a mayores desafíos al momento de laborar.
P2: ¿Las mujeres ingenieras tiene la misma oportunidad de acceder a puestos de autoridad en comparación con los hombres?	Ho: Las mujeres ingenieras no tiene la misma oportunidad de acceder a puestos de autoridad en comparación con los hombres. H1: Las mujeres ingenieras tiene la misma oportunidad de acceder a puestos de autoridad en comparación con los hombres.

Fuente: Elaboración Propia.

Población encuestada: Con la intención de identificar las experiencias y desafíos que enfrentan las mujeres con estudios de ingeniería en el mundo laboral, se aplicó un cuestionario a una población de 55 ingenieras, mismo que fue aplicado mediante plataforma Google FORMS.

Resultados

Para establecer la situación actual sobre las experiencias y desafíos que enfrentan las mujeres con estudios de ingeniería en el mundo laboral, se toma como base el escalamiento tipo Likert. Es decir, se presenta cada afirmación y se pide a cada sujeto que externé su reacción presente eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación y/o pregunta y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones.

El primer paso es darle puntuación a las afirmaciones positivas como se muestra a continuación:

- (5) Totalmente de acuerdo
- (4) En acuerdo
- (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (1) Totalmente en desacuerdo

Es necesario que se establezcan intervalos de calificaciones para visualizar que situación existe sobre las experiencias y desafíos que enfrentan las mujeres con estudios de ingeniería en el mundo laboral, contenidas en la Tabla 11.3. Intervalos de calificación, donde la percepción favorable está en totalmente de acuerdo y en la Tabla 11.4 Intervalos de calificación, donde la percepción favorable está en totalmente en desacuerdo.

Tabla 11.3

Intervalos de calificación, donde la percepción favorable está en totalmente de acuerdo.

NÚMERO DE INTERVALO	INTERVALO (PUNTAJE)	INTERPRETACIÓN
DONDE LA PERCEPCIÓN FAVORABLE ESTÁ EN TOTALMENTE DE ACUERDO		
1	0-7 PUNTOS	“TOTALMENTE EN DESACUERDO”
2	8-14 PUNTOS	“EN DESACUERDO”
3	15-21 PUNTOS	“NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO”
4	22-28 PUNTOS	“EN ACUERDO”
5	29 - 35 PUNTOS	“TOTALMENTE DE ACUERDO”

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11.4

Intervalos de calificación, donde la percepción favorable está en totalmente en desacuerdo.

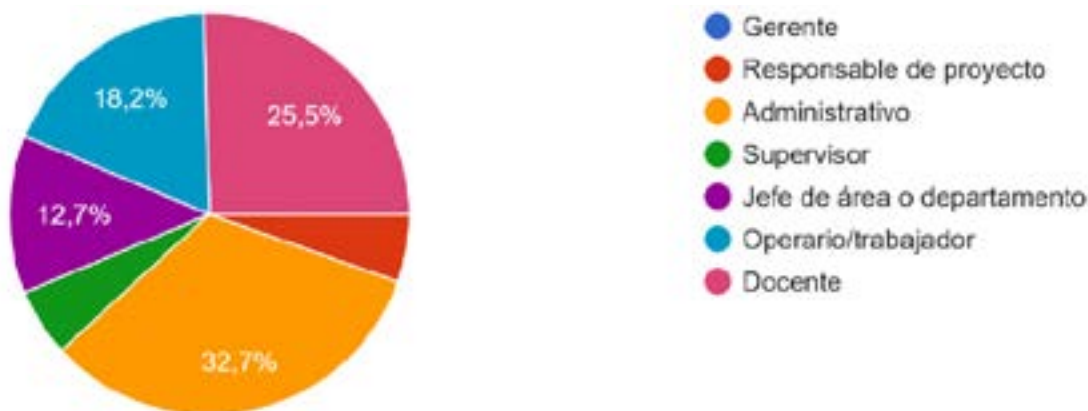
NÚMERO DE INTERVALO	INTERVALO (PUNTAJE)	INTERPRETACIÓN
DONDE LA PERCEPCIÓN FAVORABLE ESTA EN TOTALMENTE EN DESACUERDO		
1	0- 6 PUNTOS	“TOTALMENTE EN DESACUERDO”
2	7-12 PUNTOS	“EN DESACUERDO”
3	13-18 PUNTOS	“NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO”
4	19-24 PUNTOS	“EN ACUERDO”
5	25-30 PUNTOS	“TOTALMENTE DE ACUERDO”

Fuente: Elaboración propia.

Una vez establecido las reglas de la escala se procede a mostrar los resultados de cada ítems como se muestra a continuación:

Gráfica 11.1

Resultados de puesto que desempeñan las ingenieras.



Fuente: Elaboración Propia.

En la Gráfica 11.1 se aprecia que de las 55 ingenieras que contestaron la encuesta solo 53 laboran, de ellas el 32.7% tienen un trabajo administrativo, el 25.5% son Docentes, el 18.2% son Trabajadoras u operarias y el 12.7% ejercen como Jefas de Área o Departamento, como se puede ver ninguna ejerce un puesto de Gerencia.

Categoría 3. Experiencia en el desarrollo de la mujer ingeniera en el campo laboral.

Donde la percepción favorable es de totalmente de acuerdo.

En la Gráfica 11.2, se establece las calificaciones obtenidas de las ingenierías oscilan entre los 13 y 35 puntos, teniendo un promedio de 24.11 puntos sumando todos los totales

de la encuesta, por lo que la percepción de las ingenieras encuestadas es: “Las mujeres egresadas de una ingeniería no enfrentan mayor desafíos al momento de laborar” y “Las mujeres ingenieras tiene la misma oportunidad de acceder a puestos de autoridad en comparación con los hombres”.

Gráfica 11.2

Calificación promedio.



Fuente: Elaboración Propia.

Para corroborar la anterior afirmación se muestra un estudio más exhaustivo, es decir ítem por ítem obteniendo el promedio de todas las ingenieras, teniendo como resultado lo siguiente:

Ítem 9. El salario que percibo es igual al de mis colegas hombres con el mismo nivel de experiencia y responsabilidad.

Grafica 11.3

Calificación ítem 9.



Fuente: Elaboración Propia.

En la Gráfica 11.3 se muestra la calificación del ítem 9 que es de 3.78, situado por arriba de la media, entre el intervalo ni de acuerdo, ni en desacuerdo – en acuerdo, por lo tanto, existe una percepción de igualdad al momento de percibir un sueldo y asignación de actividades que los hombres.

Ítem 15. Siento que se valora mi contribución profesional de manera equitativa en comparación con mis colegas.

Gráfica 11.4*Calificación ítem 15.**Fuente: Elaboración Propia.*

En la Gráfica 11.4 se muestra la calificación del Ítem 15 que es de 3.56, situado por arriba de la media, entre el intervalo en acuerdo - ni de acuerdo, ni en desacuerdo, por lo que la percepción es que si se valora la contribución profesional de manera equitativa en comparación con los colegas.

Ítem 17. Considero que las políticas de igualdad de género en mi área de trabajo se aplican efectivamente.

Gráfica 11.5*Calificación ítem 17.**Fuente: Elaboración Propia.*

En la Gráfica 11.5, se muestra la calificación que obtuvo el ítem 17 que es de 3.61, situado por arriba de la media entre el intervalo en acuerdo - ni de acuerdo, ni en desacuerdo, por lo que la percepción de las ingenieras es de una aplicación efectiva de las políticas de igualdad de género en el área de trabajo.

Ítem 18. En mi área de trabajo, he recibido oportunidades de desarrollo profesional igualitarias en comparación con mis colegas hombres.

Gráfica 11.6*Calificación ítem 18.**Fuente: Elaboración Propia.*

En la Gráfica 11.6 se muestra la calificación que obtuvo el Ítem 18 que es de 4, situado por arriba de la media, entre el intervalo en acuerdo -totalmente de acuerdo, por lo tanto, la percepción de las ingenieras es que han recibido oportunidades de desarrollo profesional igualitarias en comparación con sus colegas hombres.

Categoría 4. Experiencia en el desarrollo de la mujer ingeniera en el campo laboral

Donde la percepción favorable es de totalmente en desacuerdo

En la Gráfica 11.7, se muestran las calificaciones obtenidas de las ingenierías oscilan entre los 8 y 28 puntos, teniendo un promedio de 16.30 puntos sumando todos de la encuesta, por lo que la percepción de las ingenieras encuestadas es estar parcialmente de acuerdo ya que el nivel medio es de 15 puntos y solo es por 1.30 por encima de la media, por lo que se estipula que: “Las mujeres egresadas de una ingeniería se enfrentan a mayor desafíos al momento de laborar” y “Las mujeres ingenierías no tiene la misma oportunidad de acceder a puestos de autoridad en comparación con los hombres”.

Gráfica 11.7

Calificación promedio.



Fuente: Elaboración Propia.

Para corroborar la anterior afirmación se muestra un estudio más exhaustivo, es decir ítem por ítem obteniendo el promedio de todas las ingenieras, teniendo como resultado lo siguiente:

Ítem 8. Ha experimentado discriminación laboral por cuestiones de género.

Gráfica 11.8

Calificación del ítem 8.



Fuente: Elaboración Propia.

En la Gráfica 11.8 se muestra la calificación del Ítem 8 que obtuvo la calificación de 2.05, situado por abajo de la media, entre el intervalo en desacuerdo – ni de acuerdo, ni en

desacuerdo, por lo que se puede describir de acuerdo a la percepción de las ingenieras, no han experimentado discriminación laboral por cuestiones de género. Cabe mencionar que la media es 2.5 puntos.

Ítem 11. En mi desempeño profesional, me he enfrentado a diversos obstáculos para acceder a puestos de liderazgo dentro de mi campo laboral.

Gráfica 11.9

Calificación del ítem 11.



Fuente: Elaboración Propia.

En la Gráfica 11.9 se muestra la calificación del ítem 11 que obtuvo la calificación de 3.01, situado por arriba de la media, entre el intervalo ni de acuerdo, ni en desacuerdo – en acuerdo, por lo que la percepción es que ha enfrentado obstáculos para acceder a puestos de liderazgo en su campo laboral.

Ítem 19. En el ejercicio de mi profesión me he enfrentado a diversos obstáculos para acceder a puestos de liderazgo.

Gráfica 11.10

Calificación del ítem 19.



Fuente: Elaboración Propia.

La Gráfica 11.10 muestra la calificación que obtuvo el Ítem 19 que es de 3.32, situado por arriba de la media, entre el intervalo en acuerdo - ni de acuerdo, ni en desacuerdo, donde la percepción de las ingenieras indica que han enfrentado diversos obstáculos para acceder a puestos de liderazgo.

Ítem 20. Considero que las mujeres ingenieras enfrentan barreras adicionales para ascender en sus carreras profesionales en comparación a los hombres.

Gráfica 11.11

Calificación del ítem 20.



Fuente: Elaboración Propia.

En la Gráfica 11.11 se muestra la calificación que obtuvo el Ítem 20 que es de 3.30, situado por arriba de la media, entre el intervalo en acuerdo - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, la percepción de las ingenieras encuestadas considera que enfrentan barreras adicionales para ascender en sus carreras profesionales en comparación a los hombres.

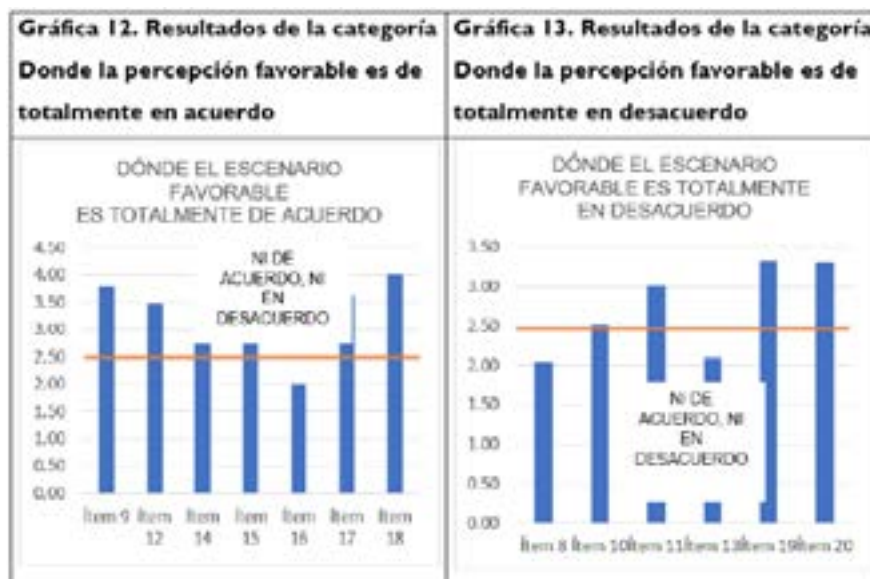
Discusión

Para visualizar de una mejor manera el comportamiento de cada ítem con relación a las preguntas de investigación se presenta la comparación de las siguientes gráfica:

A continuación, se muestra la Tabla 11.5 de la comparación de la Gráfica 11.12 y Gráfica 11.13 donde se muestran las calificaciones de los ítems correspondientes:

Tabla 11.5

Comparación de categorías de respuestas de las ingenieras.



Fuente: Elaboración Propia.

Por lo que se visualiza en la comparación de categorías es que si existe los protocolos para que las condiciones laborales sean equitativas entre hombres y mujeres, sin embargo al

momento de acceder a un puesto de liderazgo la práctica es muy diferente, pues si se encuentran obstáculos en actividades o requerimientos para desarrollar las actividades relacionadas con el puesto y van más dirigidos al género masculino, por ello al momento de preguntar el puesto que se ocupa no existe ninguna ingeniera que ocupa un puesto gerencial por lo que se cumple con la hipótesis: “Las mujeres egresadas de una ingeniería se enfrentan a mayor desafíos al momento de laborar” y “Las mujeres ingenieras no tiene la misma oportunidad de acceder a puestos de autoridad en comparación con los hombres”.

Conclusión

Después de lo expuesto se concluye que el papel que juega las mujeres ingenieras en el sector laboral es muy limitado, lo anterior se considera debido a que el rol que desempeña específicamente en el campo profesional no cumple la razón de ser de su perfil de egreso, aunque existe una apertura en él, solo existe de mandos medios hacia abajo, lo que lleva a detectar que aún existen algunos tabúes o limitantes de las ingenieras en la toma de decisiones, es de gran relevancia expresar que se debe considerar evidentemente el giro de la empresa, el entorno donde se ubica, el ingreso, entre otros factores, y aunque desde el ámbito normativo, políticas de carácter laboral, económicas y sociales ya existentes en el desempeño de las actividades profesionales en el día a día no se aplican de acuerdo a la normatividad pues existen los estereotipos de género.

Ahora el desafío va más allá, pues, aunque las ingenieras cumplan con su papel de estudiar una ingeniería y seguir preparándose con estudios de posgrado o estar en constante capacitación, se requiere la confianza del sector para que se les dé la oportunidad de demostrar en un puesto gerencial que cumplen con todos los conocimientos, aptitudes y actitudes.

El presente documento deja de manifiesto que hay mucho trabajo por realizar entre los tres agentes económicos, que son las empresas, los gobiernos y la sociedad, con el fin de propiciar una equidad dentro del sector profesional, de tal forma que sea más incluyente y que esta sea un incentivo para que más mujeres estudien carreras ingenieriles y se desempeñen en puestos claves, rompiendo así paradigmas donde sólo se cree que las mujeres profesionistas pueden desempeñar como abogadas, contadoras, psicólogas entre otras.

Finalmente, lo anterior solo es la punta del iceberg debido a que el tema es muy interesante y se presta para debatir, pues existe toda la normatividad aplicable sobre el tema, por lo anterior se considera dos vertientes, la primera, que se debe cambiar la manera de ver la vida profesional de hombres y mujeres, la segunda que es de suma importancia mencionar que el perfil de ingreso, egreso y retícula de las carreras que ofertan las instituciones de educación superior, se enfocan más hacia el sector masculino, desde ahí la limitante de estudiar

las mujeres una ingeniería, quizá por qué no decirlo cambiar lo antes mencionado desde las instituciones, claro está esto puede variar de acuerdo a la percepción de cada quien, sin embargo, el estudio realizado deja para seguir adentrados en el tema de la equidad laboral en todas sus vertientes.

Referencias

- Álvarez-Aguilar, N., González-Dueñez, V., & Castillo-Elizondo, J. (2019). Mujeres y carreras de Ingeniería en la Universidad Autónoma de Nuevo León en México: Una Morada desde las vivencias de los estudiantes. *Formación universitaria*, 85-94.
- E-semanal. (2023). E-semanal. Obtenido de <https://esemanal.mx/2023/03/la-presencia-de-mujeres-ingenieras-crece-en-la-industria-tecnologica-infobip/>
- Espindola. (2021). DESDE LAS COMPETENCIAS LÓGICO-MATEMÁTICAS PREUNIVERSITARIAS HASTA EL ACOMPAÑAMIENTO. *Acofi*, 13.
- Garcia, A. (2019). Mujeres en tecnologías de la información y la comunicación: Acciones para reducir la brecha de género en educación superior. *revistas.utp.ac.pa*, 6.
- Gimeno. (2019). ESTUDIO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS EGRESADAS DE LAS CARRERAS DE INGENIERÍA. DE LAS EXPECTATIVAS A LA REALIDAD. *Acofi*, 10.
- Guevara. (2021). Factores que influyen en la participación de la mujer en carreras de. *Ciencia, cultura y Sociedad*, 1-17.
- Lizama, L. (2023). Retos y oportunidades para la permanencia de mujeres en ingeniería en instituciones tecnológicas en Yucatán. *Antropica: revista de Ciencias sociales y Humanidades*, 172-194.
- Malvezzi, F. (2022). FM2S EDUCACIÓN Y CONSULTORÍA. Obtenido de <https://www.fm2s.com.es/la-desviacion-estandar/>
- Martínez-Galaz, C., Del-Campo, V., & Palomera-Rojas, P. (2022). Voces de mujeres en ingeniería: experiencias académicas, obstáculos y facilitadores para permanecer en las carreras. *Formación universitaria*.
- Petroff, A. (2021). La participación de las mujeres en las plataformas de. *Congrés Dones, Ciència i Tecnologia - WSCITECH21* (pág. 11). España: UOC, IN3-GenTic.
- Salado, G. (2020). El papel de la mujer en el sector tecnológico: una especial referencia a las empresas tecnológicas, a los empleos emergentes y al campo de la ciberseguridad. *Revista electronica de acceso abierto*, 1-26.
- Saldívar-Campos, A. I. (2024). Pulso Ibero. Obtenido de [https://pulso.iberoleon.mx/dia-internacional-de-la-mujer-en-la-ingenieria/#:~:text=La%20matr%C3%ADcula%20femenina%20creci%C3%B3n%20de,de%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20\(ANUIES\).](https://pulso.iberoleon.mx/dia-internacional-de-la-mujer-en-la-ingenieria/#:~:text=La%20matr%C3%ADcula%20femenina%20creci%C3%B3n%20de,de%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20(ANUIES).)

Capítulo 12. Resistencia, resiliencia y reelaboración de madres estudiantes.

Tania Marcela Hernández Rodríguez
Jessica Georgina Arroyo De Anda
Silvia Hernández Willoughby
Irma Janett Sepúlveda Ríos

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.12](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.12)

Resumen

Es una investigación cualitativa exploratoria, que desde la teoría fundamentada tiene como objetivo develar la resistencia, resiliencia y reelaboración a través de las narrativas de madres estudiantes de un Centro Universitario. Se documentan las acciones desplegadas durante sus estudios universitarios y sus principales apoyos. Se discuten los hallazgos de la mano del corpus de investigaciones sobre resiliencia en madres universitarias, y se enfatiza en la resiliencia bajo condiciones involuntarias para reelaborarse buscando romper los estereotipos de género dominantes.

Palabras clave

Estudiantes universitarias, maternidad, resistencia, resiliencia, reelaboración

Introducción

Las madres estudiantes enfrentan desafíos distintos que requieren resiliencia. Mientras buscan equilibrar su bienestar y crecimiento personal, navegan dentro de las demandas académicas, las responsabilidades familiares, las responsabilidades del hogar, el equilibrio entre la vida laboral y personal y las limitaciones financieras. El desarrollo académico y personal de estas mujeres depende de la comprensión de su resiliencia.

Actualmente, las mujeres representan una proporción significativa de la población estudiantil universitaria a nivel mundial, constituyen el 52% de la matrícula de Educación Superior (ES) a nivel global (Galán et al., 2023). Sin embargo, este panorama se ve complejizado por la realidad de las mujeres que, además de estudiantes, son madres, se estima que, en América Latina y el Caribe, alrededor del 17% de las estudiantes universitarias tienen hijos menores de edad (Domínguez y Millán, 2021), por lo que la maternidad y la distribución de tareas asociadas con el cuidado en esta región afecta las trayectorias educativas de las mujeres (UNESCO, 2022).

Con respecto a la maternidad de estudiantes universitarias en México no se cuenta con cifras oficiales de cuántas se encuentran en esta condición (Rodríguez et al. 2019), pero los hallazgos hasta el momento muestran que la maternidad, sobre todo por el cuidado de los hijos, se opone a las exigencias de la Universidad (Pérez et al. 2021), y se agrava debido a que las instituciones de ES, perpetúan un modelo tradicional que no distingue las condiciones y características específicas de sus estudiantes (Grijalva y Valenzuela, 2022). Para las madres estudiantes universitarias (MEU), las trayectorias académicas son muy diferentes a las de sus pares universitarios. Existe incompatibilidad de los roles normativos al ser madres y estudiantes universitarias (Pérez et al. 2021; Reina-Barreto et al, 2019) y la maternidad superpuesta con los estudios universitarios, refleja la transgresión que estas mujeres tienen sobre los roles tradicionales de género asociados a la maternidad (Ramírez et al, 2021). En este sentido, desde la antropología feminista, que busca mostrar, analizar y explicar la diversidad de formas de ser mujer (Stephen, 2019), este trabajo busca sumarse a las discusiones sobre este fenómeno social -que desde una mirada feminista – reconozca la resistencia, resiliencia y reelaboración para enfrentar los desafíos académicos, familiares y personales de las MEU de un Centro Universitario de la Universidad de Guadalajara, para reconocer la forma en que sobreviven a un contexto normativo que perpetúa mecanismos tradicionales para diferenciar a los géneros.

Revisión de la literatura

Las madres universitarias ¿quiénes son y a qué se enfrentan?

Hasta hace algunas décadas la maternidad formaba parte del contrato social adjudicado a las mujeres y se debía cumplir bajo ciertas condiciones: casarse a cierta edad, tener hijos y cuidar el hogar (Ramírez et al. 2021). Estos estereotipos configuraban la concepción de la maternidad, en la que se daba por sentado que el cuidado y crianza de los hijos eran una norma exclusivamente para las mujeres (Pérez et al. 2021; Rodríguez et al. 2019). En años recientes, los proyectos de vida de las mujeres han cambiado significativamente por su acceso a la ES (Su et al. 2021; ONU Mujeres, 2020), lo que ha transformado la identidad femenina, incluyendo la decisión reproductiva que implica el derecho a ejercer la maternidad sin seguir las condiciones de los roles tradicionales de género (Ramírez et al., 2021).

Actualmente, el ser mujer posibilita llevar a cabo diversos roles (estudiante, madre, trabajadora, entre otros), no obstante, esto se complejiza debido a la simultaneidad con las que se dan. De los Milagros (2022), explica que esta múltiple combinación de roles, modifica de diversas formas la calidad de vida de las mujeres por la mala conciliación entre sus jornadas y repercute en su propio bienestar, en donde, los niveles de autoexigencia para cumplir a la perfección con las actividades y responsabilidades de sus múltiples jornadas, las lleva a niveles de agotamiento emocional extremo (Cárdenas y Chalarca, 2022). En la ES, los cambios de orden social, como la expansión del sistema educativo y los activismos de los movimientos feministas, han modificado fuertemente la composición de la matrícula en las universidades, llevándola a condiciones de igualdad. Para algunos autores, estos cambios se pueden explicar desde la oportunidad que representa la ES para terminar con el estereotipo tradicional que se tiene de la mujer en el que se estipula el contrato social y se le asigna el trabajo doméstico, para después casarse y tener hijos (Akomaning y Osafo, 2021).

En México existe una gama diversa de variables sociodemográficas, incluyendo diferentes situaciones familiares (Pérez et al. 2021; Jiménez y Márquez, 2014). Sin embargo, los sistemas educativos a menudo no tienen en cuenta las necesidades específicas de estas MEU (Kisanga y Matiba, 2023), quienes enfrentan numerosos desafíos, como limitaciones sistémicas, falta de apoyo, restricciones económicas y equilibrio de diversos roles. Estos desafíos requieren que las madres se adapten y utilicen la resistencia como medio para superar las adversidades que enfrentan, como la marginación, la exclusión y la atención inadecuada (Ibíd., 2023).

Resistencia, resiliencia y reelaboración de madres universitarias

Para MacLeavy et al. (2021), la resistencia, la resiliencia y la reelaboración son tres factores si-

multáneos y diferentes de formas de pensar sobre los nuevos espacios políticos y subjetividades que la academia feminista contemporánea está explorando, no obstante, el considerarlos por separado permite revelar los momentos emergentes, performativos y generativos que permiten poner en primer plano las relaciones, para repensar las formas de producción del conocimiento feminista. En donde la resistencia puede ser entendida como una consciencia a la oposición, la resiliencia representa la resistencia adoptadas por las mujeres para facilitar su vida diaria pero que realmente no cambian las circunstancias ni condiciones que harían su vida más fácil; mientras que la reelaboración, se relaciona con la restructuración en un sentido más amplio de las condiciones en las que viven las mujeres y las posibilidades políticas que emergen de este proceso de reestructuración, que configuran las nuevas formas de estar en el mundo. Para MacLeavy et al (2021), la resistencia es lo que refleja con mayor precisión el compromiso político del feminismo; pero cuestiona la idea de que esta resistencia es resultado de una oposición predeterminada, intencional y reconocible al poder, sino que desconoce las implicaciones y es una “resistencia en emergencia”, por lo que es necesario estudiarla a través de las relaciones cotidianas.

Con respecto a la resiliencia, desde la mirada feminista, se utiliza para describir cómo las mujeres crean sus propias historias, pero no en las condiciones que ellas eligen, lo que permite cuestionar las posibilidades que ofrecen los cambios estructurales y personales, enfatizando en el papel de los grupos y redes para vivir en un mundo incierto (Ibíd. 2021). Finalmente, la reelaboración como parte de esta trilogía que se centra en pensar y crear mundos diferentes, lo que implica imaginar y poner en práctica nuevas formas de politización, no enteramente fuera o dentro del poder, sino dirigiéndolas hacia procesos que desafíen los conceptos temporales y espaciales en las ciencias naturales (Ibíd. 2021). En este sentido, el planteamiento hipotético desde el que se desprende esta investigación es que los obstáculos a los que se enfrentan las MEU, las ha llevado de manera no voluntaria ni bajo las condiciones que ellas eligen, a desarrollar resistencia y resiliencia de carácter emergente, para poder sobrevivir a las presiones que implica ser madres y estudiantes de manera simultánea.

Metodología

Esta investigación se circunscribe al paradigma cualitativo y se estructura de acuerdo con la propuesta de Levitt et al. (2018), para mostrar la integridad metodológica y validar los criterios que se proponen para este tipo de trabajos. La fidelidad del tema con el proceso, se realiza a través de la aproximación con el diálogo discursivo desde el enfoque de la Teoría Fundamentada (Corbin y Strauss, 2008) y sus dos estrategias: el muestreo teórico y el método de comparación constante (Glaser y Straus, 2017). Las respuestas a las preguntas realizadas, permiten analizar

los discursos con un proceso dialéctico que se basa en la interacción de los objetivos y las preguntas de la investigación (Tabla 12.1).

Tabla 12.1

Marco de análisis de la resistencia y resiliencia de MEU.

Objeto de análisis	Objetivos específicos	Preguntas de investigación	Discursos Narrativos
Resistencia y resiliencia de las MEU.	Describir la resistencia que emplean las MEU	¿Cómo se da la resistencia que utilizan las MEU para continuar con sus estudios siendo madres?	Relaciones personales. Interacción en el ámbito universitario.
	Reconstruir la resiliencia desarrollada por las MEU en sus contextos académicos, familiares y sociales.	¿Cuáles son las similitudes y diferencias entre la resistencia y los procesos de resiliencia de las MEU?	Salud física y mental. Exclusión y discriminación

Fuente: Adaptado de Yerga et al. (2021).

Para aumentar la credibilidad en la investigación cualitativa, se inicia con la familiarización temprana en el contexto en que se realiza (Shenton, 2004). Las cuatro autoras son tutoras del Programa de Inclusión y Equidad del CUCEA desde el 2022. Antes de iniciar el trabajo de campo, buscaron y leyeron documentos disponibles sobre el tema: informes, artículos y libros reconociendo la ausencia de información sobre madres estudiantes universitarias. La primera y segunda autora, coordinaron los focus group y realizaron las entrevistas en abril del 2023, la tercera y cuarta autora fueron observadoras y tomaron notas durante el proceso, se obtuvieron 26 páginas de información (12,739 palabras).

Se utiliza un enfoque de entrevista semiestructurada (Charmaz, 2014), que permite mantener consistencia en las mismas y hacer seguimiento de aspectos relevantes. La entrevista se diseña en español, tomando como eje de discusión las premisas teóricas identificadas (MacLeavy et al., 2021; Kisanga y Matiba, 2023; Ramírez et al., 2021), fue revisada por dos investigadoras dentro del SNII. Se aplicaron en dos focus group (sugerido por Rabiee, 2004), con 15 participantes para propiciar una interacción social profunda en que las MEU se animen a explorar a profundidad sentimientos y pensamientos que de manera individual no verían la luz; se realizaron a través de la plataforma ZOOM, con una duración promedio de 90 minutos cada uno; las participaciones se grabaron posterior al consentimiento otorgado. Las MEU se seleccionaron a partir de una encuesta enviada a las estudiantes con hijos registrados en el Programa de Inclusión y Equidad del CUCEA, siguiendo un muestreo teórico (Conlon et al, 2020), en el que además de ser alumnas del CUCEA y tener hijos, también realizan actividades laborales y/o domésticas.

Siguiendo un enfoque exploratorio, durante los focus grup se realizaron las preguntas detonadoras previamente elaboradas, pero permitiendo que la naturaleza de la discusión, sugirieran preguntas complementarias para obtener respuestas exhaustivas y a profundidad, para poder identificar aspectos imprevistos, como en este caso las emociones en torno a la maternidad.

Para garantizar que las transcripciones reflejarán a cabalidad todo lo dijeron las participantes, se hicieron manualmente, para posteriormente, ser contrastadas con la bitácora de observación. Las participantes mostraron homogeneidad en las respuestas, probablemente debido a sus historias de vida compartidas, lo que permitió llegar a la saturación.

Para el análisis se utiliza el software MAXQDA; se realiza la codificación abierta, axial y selectiva de las narrativas. En primera instancia se hace una lectura exhaustiva y una primera aproximación a la codificación, donde surgen 190 códigos abiertos, y se depuran para eliminar los de significado similar. Durante la codificación axial, los códigos preliminares se organizaron en categorías provisionales a través del proceso de comparación constante entre datos y teoría (Corbin y Strauss, 2008) sobre resistencia, resiliencia y reelaboración; durante este proceso y siguiendo a Polsa (2013), se buscó literatura de diversas disciplinas y fuentes contextuales. La cuarta codificación corresponde a una categoría emergente, las emociones, que surge de las narrativas de las participantes. Todos los grupos de códigos estuvieron presentes en ambos focus group (ver Tabla 12.2).

Tabla 12.2

Códigos conceptuales.

1) Resistencia	Institucional	3) Reelaboración	
Redes de apoyo para el cuidado de los hijos	Políticas universitarias	Proyecto de vida	
Familia nuclear (padre, madre, hermanos y hermanas)	Guarderías	4) Códigos emergentes	
Familia extendida (tíos, tías, abuelos, abuelas)	Psicología	Emociones en torno a la maternidad	
Pareja	Individual	Positivas	Negativas
Apoyo emocional	Gestión del tiempo	Motivación	Miedo
Amigos	Establecimiento de prioridades	Orgullo	Culpa
Académico	2) Resiliencia en proyecto de vida	Tranquilidad	Frustración
Profesores	Perseverancia		
Compañeros y compañeras	Autosuficiencia		
	Soledad existencial		

Fuente: Elaboración propia.

También se evaluó la confiabilidad del estudio siguiendo a Hirschman (1986), Merriam (1998), Shenton (2004), Lincoln y Guba (1985) y Wallendorf y Belk (1989). En la Tabla 12.3, se muestran los detalles de la evaluación de la confiabilidad.

Tabla 12.3

Evaluación de la confiabilidad.

Criterio de confiabilidad	Cómo se aborda
Transferencia de la existencia de un fenómeno, a una segunda manifestación del mismo (Hirschman, 1986), en donde se incluyen detalles sobre el contexto del trabajo de campo al presentar resultados (Lincoln y Guba, 1985).	Esta investigación utilizó un muestreo teórico entrevistando específicamente a las mujeres estudiantes de una universidad pública que tienen hijos. Además se proporcionó el contexto de la investigación así como las descripciones del fenómeno estudiado (Shenton, 2004).
Confiabilidad busca una recolección de datos estable y consistente, que involucre a más de un investigador (Hirschman, 1986:245), además de presentar a detalle el proceso de investigación, incluyendo las particularidades de lo que se hizo en el campo (Shenton, 2004).	Las entrevistas se realizaron por las dos primeras autoras, mientras que las otras dos fueron observadoras, posteriormente las cuatro realizaron observaciones en períodos separados. También se documentaron todos los detalles del proceso de investigación del artículo.
Confirmabilidad para garantizar que las interpretaciones estén respaldadas por los datos recopilados, que presenten un conjunto lógico de conclusiones, a partir del razonamiento que se empleó durante la interacción, y que sean una interpretación sin prejuicios, ni prejuicios de la realidad observada (Hirschman, 1986)	Se solicitó la retroalimentación de dos investigadoras externas, a las que se les dio el contexto para obtener retroalimentación. Se elaboraron bitácoras detalladas para apoyar la reflexividad, se registraron bitácoras y se identificaron limitaciones (Shenton, 2004)
Credibilidad, medida en que los hallazgos se ajustan a la realidad (Merriam, 1998), o la que son una representación aceptable de los datos (Flint et al., 2002).	Siguiendo a Shenton (2004), se retomaron métodos de investigación establecidos, se buscó una familiaridad temprana, se solicitó la revisión entre pares en diferentes momentos de la investigación.
Integridad medida en que la interpretación no se vio afectada por mentiras, evasiones, desinformación o tergiversaciones por parte de los informantes, al mismo tiempo que se entiende que los datos nunca son reflejos perfectos de los fenómenos que se estudian (Wallendorf y Belk, 1989).	Se establecieron relaciones empáticas y de confianza con las participantes, donde la participación fue de manera voluntaria y amigable. Las entrevistas se realizaron por dos investigadoras y el análisis de los datos se realizó por cuatro investigadoras. Los resultados se presentaron anónimamente.

Fuente: Adaptado de Flint et al. (2002).

En los resultados, se incluyen citas textuales representativas de las participantes, manteniendo el anonimato de las mismas, solo indicando el número de participación asignado y el número del focus group donde se presentó la discusión.

Resultados

A la luz del marco interpretativo temático de Van Zoonen (1992) se analizan la resistencia, resiliencia y reelaboración de mujeres universitarias que son madres, además de las emociones que surgen como categoría emergente y que acompañan estos procesos.

Resistencia de las MEU

La resistencia de las MEU, se analizó en primera instancia, en una dimensión individual para reconocer la manera en que ellas actúan para completar sus estudios universitarios y ser madres. Estas mujeres de manera inconsciente, ven en los estudios universitarios una forma de resistirse a los estereotipos que se relacionan con la maternidad y encontrar una manera de estar en el mundo:

Venir a la Uni... es hacer cosas por mí... que no solo es ver por mi hijo, porque también estoy yo... muchas personas me hicieron creer que por ser mamá, solo iba a ser mamá toda mi vida, por eso quiero seguir estudiando y demostrar que no tenían razón, aunque me tarde más tiempo del normal, lo voy a hacer (P4, F2).

Se identifica que esta resistencia, es emergente, ya que no se presenta como una oposición intencional, sino que se genera de manera espontánea porque más allá de desafiar a las prácticas estereotipadas que implica el ser mujer y se madre, se da a través de acciones no planeadas, donde han tenido que aprender a planear sus trayectorias académicas a través de la gestión de tiempos y prioridades, como es: agendar pocas materias en los primeros y últimos horarios del día (7:00 a 9:00 am y 8:00 a 10:00 pm), o en los horarios que sus hijos están en guardería o escuela (9:00 am a 3:00 pm); proyectar su trayectoria escolar a 16 ciclos escolares en lugar de 8; buscar oferta de materias en modalidad virtual; acreditar las prácticas profesionales a partir de sus trabajos actuales; prestar su servicio social en eventos intensivos como la Feria Internacional del Libro, el Festival Internacional de Cine en Guadalajara o en proyectos de investigación; buscar tutorías y/o becas en el Programa de Inclusión y Equidad del CUCEA:

...me faltan 14 materias y el servicio social... solo puedo asistir a la escuela de lunes a viernes de 9 a 3, entonces me he dado cuenta que existen plazas [de servicio social] que son en línea o con trabajo en casa o apoyan a un investigador... entonces voy a investigar para hacerlo el próximo semestre, sin que me altere tanto mis tiempos de trabajo y con mi hijo (P5, F1)

La resistencia en emergencia no se puede analizar de manera aislada, de acuerdo con MacLeavy et al. (2021), esta debe ser estudiada a partir de las relaciones cotidianas, es por eso, que se analiza a través de las redes que construyen con la familia, amigos y profesores y compañeros de escuela, quienes participan de manera diferente en sus vidas. En el caso de la familia, en sus narrativas se puede reconocer que, para algunas de ellas, el contar con su apoyo las hace sentirse fuertes y capaces de alcanzar sus objetivos académicos, pero en otros casos, son sus principales detractores, sin embargo, en ambas situaciones, ellas son conscientes de que nece-

sitan su apoyo económico y para el cuidado de sus hijos:

...fui muy juzgada, fui muy criticada por mi mamá y mi hermana [cuando supieron de su embarazo]... y pues ni modo, tengo que vivir en su casa y tengo que pedirles ayuda para cuidar a mi hija... me causa mucha ansiedad... pero las necesito para seguir estudiando (P7, F1)

Para mí el apoyo de mi familia y mi pareja ha sido muy importante, sin su apoyo yo no podría seguir estudiando, porque no solo es con tiempo para cuidados de mi hijo para venir a la escuela... me apoyan también, este... pues con dinero para todos los gastos que tengo que hacer (P5, F3)

En el caso de los amigos, la naturaleza de su relación es diferente, para ellas representan un respaldo, principalmente emocional y afectivo, que les permite tener claridad sobre sus ideas, por lo que también reconocen la necesidad de su presencia en sus interacciones:

Mis amigos se adaptan mucho a mi vida, antes salíamos por las noches, pero ahora pues vamos a desayunar o algo más bien de ese tipo, ahí puedo hablarles de mis cosas y ellos siempre me entienden... (P4, F1)

Respecto a las redes académicas temporales con profesores y compañeros, reconocen que el paso de estos por su vida es transitorio, pero necesitan interactuar con ellos para poder alcanzar sus metas académicas, y aun cuando no siempre han tenido experiencias positivas resultado de las interacciones con ellos, en algunos han encontrado empatía y solidaridad, que las alienta seguir con sus estudios:

No la mayoría, pero he tenido algunos maestros que son unas personas súper gentiles y muy amables con nosotras, entienden que la situación que vivimos nos hace diferentes al resto de estudiantes... a veces me permiten llevar a mi hijo a la clase si no tengo quien lo cuide... algunas hasta me motivan para que no vaya a dejar la escuela (P5, F2)

Estas jóvenes resisten a partir de sus propias historias, pero no en las condiciones que ellas eligen, ni de manera intencional o voluntaria, sino que se ven obligadas a adaptarse a las situaciones y complejidades que les implica estudiar y ser madres de manera simultánea, sin que su resistencia modifique las estructuras sociales, o las formas de pensar y actuar de las personas en su entorno.

Resiliencia de las MEU

Para este trabajo la resiliencia de las MEU se reconoce como un proceso para superar la adversidad, sin embargo, este no se da de manera natural, sino que se desarrolla prematura y forzosamente ante el contexto que implica para estas jóvenes el inicio de la maternidad en edades tempranas. Estos procesos implican la perseverancia, la autosuficiencia y la soledad existencial para sobrellevar los desafíos de su realidad y alcanzar su proyecto de vida. Con respecto a la perseverancia, esta se concibe como las decisiones que ellas toman con firmeza y de manera consciente para afrontar las situaciones que se presentan por ser madres y estudiantes de manera simultánea, incluso, modifica la manera en cómo se perciben así mismas, incrementa su confianza en ellas mismas:

Tenemos un plus que tal vez los chicos que no trabajan ni son padres, no tienen, porque ellos ven la vida de color rosa... a veces nosotras nos estamos castigando en pensar que no lo hacemos bien, pero en realidad tenemos muchísimas cargas y no soltamos ninguna, decidimos seguirle y considero que tenemos una ventaja competitiva (P4, F1)

Al hablar de la autosuficiencia, se identifica la capacidad económica y emocional que ellas han desarrollado para afrontar su maternidad y su proyecto académico por ellas mismas, en las que, si bien reconocen el apoyo para resistir, también son conscientes de sus capacidades, habilidades y conocimientos para salir adelante.

Tuve que aprender muchas cosas sobre cómo organizarme, cómo hacerle para aprender a no sentirme mal, porque también priorizo otras cosas, entonces a mí me ayuda competir contra mi mente y decidir que mi mente está a mi favor y no en mi contra, porque todos los sacrificios que hacemos yo sé que a futuro a todas se nos va a iluminar esto y vamos a decir, OK, valió la pena lo que hice... (P7, F1)

A través de las narrativas, se pudo observar la consciencia sobre la soledad, sin embargo, para las MEU esta experiencia que se considera negativa, ha sido asumida como una condición de la existencia y la han transformado en una experiencia positiva, ellas reconocen sus miedos y los transforman en un motivo más para vivir y seguir desempeñando sus múltiples jornadas.

Mi hijo mayor tiene discapacidad [...] mi esposo falleció el año pasado y entonces me tuve que enfrentar a mis peores miedos, estar yo sola con los niños, la casa, el trabajo y la escuela, me sentí muy deprimida porque no quería eso en mi vida, pero luego caí en cuenta de que, si yo no hago las cosas, nadie las va a hacer, tuve que afrontar mis miedos y seguir adelante (P7, F2)

A través de la resiliencia las MEU han encontrado la posibilidad de reinventarse, y han encontrado en sus proyectos de vida, la manera de mantenerse en el estereotipo tradicional de la maternidad, sino que buscan construir sus propias historias.

Reelaboración de las MEU

La última categoría analizada es la reelaboración. La reelaboración de las MEU es comprendida a través de sus propias historias y sus proyectos de vida, en lo que tienen claro el objetivo de concluir sus estudios universitarios y tener una carrera profesional, pese a los contratiempos, retos y desafíos que han atravesado por ser madres:

Yo estoy convencida de que, si quiero que mi hijo y yo tengamos un mejor futuro, yo debo seguir estudiando, porque además no solo voy a ser mamá, quiero un buen trabajo y quiero ser exitosa en mi vida, no me preocupa, no tener un esposo, yo prefiero un buen trabajo para que mi hijo y yo tengamos una vida tranquila y feliz (F1, P2).

Finalmente, al analizar las narrativas sobre identidades, resistencia y resiliencia de las MEU, se reconoció la presencia de emociones positivas y negativas, que emergieron en todas las participantes, de manera que se decidió incorporar una categoría emergente de análisis, con respecto a estas.

Emociones en torno a ser madres y estudiantes.

Para las MEU, la maternidad vino acompañada de una vorágine de emociones tanto positivas como negativas que las lleva comportarse y reaccionar de diversas formas. De manera positiva ser madres las hace sentirse motivadas, orgullosas y tranquilas. Para las MEU la maternidad ha servido como inspiración para continuar con sus vidas, para ellas sus hijos se convierten en la inspiración diaria para no abandonar sus estudios, las mantiene enfocadas y activas para culminar su carrera universitaria:

Yo creo mis hijos han sido mi principal motor para para no rendirme, porque pues son esa motivación para darles un buen ejemplo, que me tomen como ejemplo a no rendirse nunca (P5, F2)

El convertirse en madres y seguir estudiando, las ha hecho sentirse orgullosas de ellas mismas, reconocer sus logros e incrementar su autoestima, sienten que sus esfuerzos las valida ante ellas mismas y les genera una sensación de bienestar.

El ser mamá y seguir estudiando, creo que ha sorprendido a todos, incluso a mí misma, porque he podido salir adelante, ya estoy por terminar la carrera, estoy en mis prácticas y eso me hace sentirme muy bien, ahora sé que puedo con más de lo que yo misma creía (P6, F1)

Adicionalmente, las MEU han aceptado y se han adaptado a la llegada de sus hijos, eso les permite sentirse en calma y serenidad, lo que también contribuye con su estado de bienestar:

Mi hija, que a pesar de que tiene 3 años, logro ver que me comprende cuando hablo con ella, me da mucha paz el cómo estamos manejando sus emociones y como yo le expreso eso, es algo que rescato mucho de la maternidad porque me hace sentir plena (P3, F2)

Sin embargo, el miedo, la culpa y la frustración son las emociones negativas que acompañan a las estudiantes universitarias al ser madres, lo que las ha vulnerado a la depresión y la ansiedad. El miedo se presenta como falta de confianza en ellas mismas para criar y cuidar a sus hijos, creen que el dedicarle tiempo al estudio y al trabajo las convierte en malas madres y que sus hijos, pueden juzgarlas en el futuro.

Hay días que digo, no, no soy suficiente, no soy una buena madre, no soy suficiente como persona, entonces todo eso se me va acumulando y me causa mucha ansiedad (P8, F2)

También se sienten culpables, debido a lo reducido del tiempo que comparten con sus hijos por dedicarle tiempo a sus estudios, o por su inmadurez asociada con su edad y la forma en que ellas fueron educadas, incluso, cuando se sienten juzgadas por otros miembros de su familia.

Tengo que dejarlos con alguien para que los cuide, y siento que los abandono y como el papá de mis hijos falleció hace año y medio, fue algo muy trágico, él se suicidó, entonces es lidiar con todas esas culpas (P7, F2)

Finalmente, en ocasiones la maternidad las hace sentir frustradas, por no tener el tiempo suficiente para dedicarlo a la escuela y a sus propios hijos, ellas se sienten decepcionadas de sí mismas o molestas por no poder concentrarse y dar su mayor esfuerzo en ninguno

de sus ámbitos de interacción y se ven abrumadas por la culpa y la frustración de no poder compaginar de mejor manera sus responsabilidades.

Llego a sentir como en cierta parte algo de frustración a veces de que quisiera leer más, aprender más de cada materia, cuando los maestros dicen que investigar tal cosa y así, son temas que se me hacen muy interesantes, pero que a veces el tiempo no me da, o sea, de verdad que me frustro de que quisiera aprender mucho y no poder acaparar todo. (P5, F2)

Discusión

Nuestros resultados permiten reconocer que las MEU han transitado de ser estudiantes para de manera simultánea convertirse en madres, lo que en algunos casos las llevó al punto del colapso emocional, por no ser una decisión voluntaria. Desde el punto de vista de Donath (2016), es necesario repensar la creencia de que las mujeres siempre desean ser madres, ya que se ven involucradas con los ideales poco cercanos a la realidad de lo que implica el embarazo y nacimiento de los hijos, que incluso, ellas confunden con decisiones propias debido a las imposiciones culturales arraigadas en sus propios hogares.

Estas mujeres han roto con la falsa creencia de que la maternidad es incompatible con los estudios formales, Alonso (2016), señala que la complejidad radica en encontrar el tiempo para el estudio fuera de la jornada de clases y debido a las responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico, además del remunerado, las mujeres bajo esta condición terminan por quitar horas de sueño, actividades deportivas o de esparcimiento, como se confirma en nuestros resultados.

En este sentido, es posible reconocer cómo las MEU toman decisiones que desafían lo que se esperaría de ellas: el abandono escolar; esta resistencia, se podría identificar como una “resistencia en emergencia” que para MacLeavy et al (2021), resulta ser indeterminada y no funciona como una dialéctica de oposición, sino que está ligada a las relaciones cotidianas, que permite la transformación de los actores y sus interconexiones.

Durante el análisis de resistencia, se identificaron cinco tipos de redes a las cuales recurren las MEU para poder resistir: familia, amigos, académico, institucional e individual. En el ámbito familiar, nuestros hallazgos coinciden con los resultados de Kisanga y Matiba (2023), De los Milagros (2022), Akomaning y Osafo (2021), Ramírez et al. (2021), y Rodríguez et al (2019), quienes señalan que la red familiar es el primer apoyo que reciben las MEU para seguir con sus estudios universitarios. Un aspecto relevante dentro de este ámbito que se pudo identificar, es que no siempre es la familia nuclear quien las apoya (padre/madre, hermanos), en ocasiones, es la familia extendida como abuelas, abuelos, tíos y tías, su primer referente para el cuidado de los hijos y/o soporte económico, incluso, para algunas de ellas son sus propios hijos una red de apoyo emocional para continuar con sus estudios universitarios.

Con respecto a los amigos, a diferencia de los trabajos de Kisanga y Matiba (2023) y Ramírez et al. (2021), estos no forman parte de la red de cuidados de sus hijos, las MEU participantes de la investigación, señalan que el apoyo que reciben de ellos, se da en el plano emocional, ya que son su principal fuente de desahogo cuando se sienten abrumadas por su condición de ser madres y estudiantes. En el ámbito escolar, al igual que Ramírez et al. (2021), se documentó el papel de las y los profesores, así como de las y los compañeros para enfrentar los desafíos académicos relacionados con la entrega de tareas y trabajo en equipo.

Sobre el apoyo institucional, a diferencia del trabajo de Kisanga y Matiba (2023), las participantes de esta investigación señalan que si lo han recibido por parte de la Universidad, pero creen que se podría hacer más, ya que es necesario contar con guarderías dentro de la escuela y contar con apoyo psicológico permanente, como lo señalan también los resultados de Andres (2021), quien además reconoce el papel de los programas para reducción de estrés de las madres universitarias, inexistente en la institución educativa en que se realizó la investigación.

También en el aspecto individual se encontró otro punto de convergencia, la gestión del tiempo para compaginar la maternidad con los estudios universitarios, tanto Kisanga y Matiba (2023) como Ramírez et al. (2021), señalan que, organizar los horarios y distribuir los tiempos en sus múltiples actividades, les permiten continuar sus estudios. A diferencia de estos trabajos, en este se encontró que además de la gestión del tiempo, el establecimiento de prioridades les genera una sensación de control y libertad, lo que les permite ajustar sus rutinas según las situaciones que se vayan presentando.

Al hablar de resiliencia desde la mirada feminista propuesta por MacLeavy et al. (2021), fue posible reconstruir la forma en que las MEU crean sus propias historias aun cuando no se dan bajo sus propios términos tal, sin embargo, se encuentran muy distantes de que generar cambios estructurales, debido al carácter emergente de la resistencia que se acota a un cambio individual para sobrevivir a la incertidumbre de la realidad que están viviendo. Una categoría de análisis que no se identifica en otros trabajos sobre resiliencia de madres estudiantes universitarias, fue la soledad existencial, en la que ellas están conscientes de que por más similitudes que puedan compartir entre quienes viven su situación su historia es única y por lo tanto no se puede comprender ni entender desde la misma forma en que ellas viven su vida.

A partir de esta categoría, fue posible reconocer la reelaboración que refleja los esfuerzos por pensar y crear diferentes tipos de mundos, que no implican romper o alinearse al poder, sino concebirla como un proceso, que desafía los conceptos de tiempo y espacio (Ma-

cLeavy et al, 2021), es decir, las MEU han configurado sus proyectos de vida como una forma de resistir y adaptarse, pero sobre todo de vivir sus vidas a partir de sus propios objetivos.

Finalmente, se identificó una categoría emergente de análisis: las emociones positivas y negativas que de manera transversal se hacen presentes en las narrativas de las MEU. En el trabajo de Ramírez et al. (2021), también se hicieron presentes, no obstante, en ese trabajo fue con respecto a la maternidad, que a diferencia del nuestro incluye también las emociones de ser estudiantes universitarias. En nuestro trabajo, dominan las negativas: el miedo a la maternidad, la culpa por estudiar y no dedicar más tiempo a los hijos, y la frustración resultado de su desempeño en la escuela.

Conclusiones

A través de esta investigación se contribuye con la comprensión de las experiencias de las estudiantes de ES, así como las transformaciones sociales que están atravesando y que la universidad no puede permanecer ajena a ellas, por el contrario, debe “reelaborarse” proponiendo acciones que permitan a este sector de la población realizar sus estudios en condiciones de equidad y les permita alcanzar sus objetivos académicos.

A manera de conclusiones de este trabajo, se puede reconocer que a pesar de compartir el ser madres y estudiantes universitarias de manera simultánea, las MEU tienen historias de vida muy diferentes, que se condicionan por el contexto social, familiar y económico en el que se desenvuelven, además de la situación bajo la cual se dio su maternidad, por lo que no es posible desarrollar una estrategia única personal o de aprendizaje académico, debido a que las implicaciones son distintas y desafortunadamente la resistencia, resiliencia y reelaboración surge de la emergencia que está condicionada por sus capacidades y sus relaciones cotidianas.

Otro aspecto relevante sobre el que se pudo dar constancia es que la resistencia, la resiliencia y la reelaboración de las MEU, no se da en las condiciones que ellas quieren, sino que adoptan y adaptan lo que la estructura patriarcal les permite, sin que puedan romper el sistema bajo el que se dan las relaciones de poder, por lo que ellas continúan asumiéndose como parte activa de una comunidad académica que no siempre las visibiliza como sus iguales, por el contrario las discrimina y rechaza por no seguir los cánones sociales que se espera de las mujeres, como se puede observar en las emociones que les despierta el ser madres y estudiantes universitarias, ya que les representa cargas emocionales y sociales por no cumplir con las creencias estereotipadas de la abnegación y el cuidado que implica ser madre.

Finalmente, la Universidad como agente de cambio, debe diseñar estrategias diferenciadas por grupos vulnerados para garantizar una educación inclusiva, en el caso de las MEU, ellas requieren espacios como guarderías y ludotecas dentro del campus, apoyo psicológico permanente, reforzar la flexibilidad de horarios, la modalidad educativa, así como las prácticas profesionales y el servicio social. Además, a partir de sus experiencias, se identifica la necesidad de programas de sensibilización docente con respecto a las maternidades y programas de tutoría orientados no solo al aspecto disciplinar, sino, al desarrollo de habilidades para el diseño de estrategias de resiliencia, regulación emocional y gestión de su trayectoria académica.

Referencias

- Akomaning, E., & Osafo, A. B. (2021). Challenges and coping strategies of student mothers of 'ucc'college of distance education: The case of the Cape Coast centre: Challenges and coping strategies of student mothers of 'ucc'college of distance education: The case of the Cape Coast centre. *Journal of Educational Management*, 11, 85-102.
- Alonso-Sanz, A. (2016). Conciliación de la vida estudiantil, familiar y laboral de una madre universitaria. *Antropología Experimental*, 16, 223-233. <https://doi.org/10.17561/rae.v0i16.2516>
- Andres, K. P. (2021). Two faces of a mom: Student mothers' lived experiences in a State University. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 2(5), 406-412.
- Cárdenas-Ramos, Z., & Chalarca-Carmona, C. (2022). Todo a la vez: cotidianidades de jóvenes universitarios padres/madres en pandemia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 20(2), 467-487. <https://doi.org/10.11600/rlcs-nj.20.2.5330>
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory* (2nd edition). Sage.
- Conlon, C., Timonen, V., Elliott-O'Dare, C., O'Keeffe, S., & Foley, G. (2020). Confused about theoretical sampling? Engaging theoretical sampling in diverse grounded theory studies. *Qualitative health research*, 30(6), 947-959.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques* (3e). Thousand Oaks: Sage.
- De los Milagros Aranda, M. (2022). Calidad de Vida y Resiliencia en Estudiantes Universitarias que son Madres y Trabajan. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 7.
- Domínguez de la Rosa, Laura, & Millán-Franco, Mario. (2021). Thematic analysis of the experience of being a single mother by choice. *Psicoperspectivas*, 20(1), 140-150. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue1-fulltext-2002>
- Donath, O. (2016). *Madres arrepentidas: una mirada radical a la maternidad y sus falacias sociales*. Reservoir Books.

- Flint, D. J., Woodruff, R. B., & Gardial, S. F. (2002). Exploring the phenomenon of customers' desired value change in a business-to-business context. *Journal of Marketing*, 66(4), 102–117. <https://doi.org/10.1509/jmkg.66.4.102.18517>
- Galán Muros, V., Bouckaert, M., & Roser Chinchilla, J. F. (2023). La representación de la mujer en el mundo académico y en los puestos directivos de la educación superior. UNESCO-IESALC
- Grijalva, L. G. G., & Valenzuela, B. A. (2022). De lo privado a lo público: El ejercicio de la maternidad y de la paternidad en un contexto de Educación Superior como objeto de política pública. *Revista DH/ED: derechos humanos y educación*, (6), 227-245.
- Glaser, B., & Strauss, A. (2017). *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203793206>
- Hirschman, E. C. (1986). Humanistic inquiry in marketing research: Philosophy, method, and criteria. *Journal of Marketing Research*, 23(3), 237–249.
- Jiménez, M. L., y Márquez, E. (2014). Ir a la Universidad después de los 30: dificultades y factores facilitadores. *Aula Abierta*, 42(1), 1-8. [https://doi.org/10.1016/S0210-2773\(14\)70001-0](https://doi.org/10.1016/S0210-2773(14)70001-0)
- Kisanga, S. E., & Matiba, F. M. (2023). Coping strategies student-mothers employ in pursuing higher education studies in Tanzania: A qualitative study. *Current Psychology*, 42(5), 4143-4154.
- Levitt, H. M., Bamberg, M., Creswell, J. W., Frost, D. M., Josselson, R., & Suárez-Orozco, C. (2018). Journal article reporting standards for qualitative primary, qualitative meta-analytic, and mixed methods research in psychology: The APA Publications and Communications Board task force report. *American Psychologist*, 73(1), 26.
- Lincoln, Y., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- MacLeavy, J., Fannin, M., & Larner, W. (2021). Feminism and futurity: Geographies of resistance, resilience and reworking. *Progress in Human Geography*, 45(6), 1558-1579.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. Jossey-Bass
- ONU MUJERES. (2020). *El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2019–2020*. ONUMUJERES. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-es.pdf>. <https://www.unwomen.org/>
- Pérez Padilla, M. D. L., Rivera Heredia, M. E., Esquivel Martínez, C., Quevedo Marín, M. D. C., & Torres Vázquez, V. (2021). Ser madre y estudiar en la universidad: recursos psicológicos, conductas problema y factores de riesgo. *Revista de psicología y educación*. 16(1), 1-17. <https://doi.org/10.23923/rpye2021.01.198>
- Polsa, P. (2013). The crossover-dialog approach: The importance of multiple methods for international business. *Journal of Business Research*, 66(3), 288–297.

- Rabiee, F. (2004). Focus-group interview and data analysis. *Proceedings of the nutrition society*, 63(4), 655-660.
- Ramírez-Ramírez, L. N., Ibáñez-Reyes, L., & Reynaga, A. V. A. (2021). Madres universitarias: narrativas en torno a la experiencia de ser estudiante en pregrado. *GénEroos. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, (29, Año 28), 109-138.
- Reina-Barreto, J. A., Criollo-Espín, C. A., & Fernández-D'Andrea, K. (2019). Apoyo social en la maternidad indeseada de estudiantes universitarias ecuatorianas: Análisis desde la perspectiva de género. *Prospectiva*, (27), 107-137. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i27.6745>
- Rodríguez, J. J. R., Millanes, C. B. J., y Durand, V. J. P. (2019). Universidad y maternidad. Madres universitarias en la Universidad de Sonora. *Universidades*, 70 (79), 41-52.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63-75.
- Stephen, L. (2019). Anthropological research on Latin American women: Past trends and new directions for the 1990s. In *Researching women in Latin America and the Caribbean* (pp. 77-97). Routledge.
- Su, Q., Wang, Q., Zhang, L., & Zhang, S. (2021, October). A Review of Gender Stereotypes in Education. In *2021 International Conference on Public Relations and Social Sciences (ICPRSS 2021)* (pp. 779-783). Atlantis Press.
- UNESCO (2022). La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe. Informe regional de monitoreo ODS4-Educación 2030.
- Van Zoonen, E. A. (1992). The women's movement and the media: Constructing a public identity. *European Journal of Communication*, 7(4), 453-476. <https://doi.org/10.1177/026732319200700400>
- Wallendorf, M., & Belk, R. W. (1989). Assessing trustworthiness in naturalistic consumer research. In E. Hirschman (Ed.), *Interpretive Consumer Research* (pp. 69-84). Provo: Association for Consumer Research.
- Yerga-Míguez, M. D., Ramírez-Morera, M., & Díaz-Jiménez, R. M. (2021). La excelencia académica de mujeres con discapacidad visual en la Universidad, aportes de la teoría fundamentada. *Revista Colombiana de Educación*, (83).

Capítulo 13. Las docentes y su éxito Integral

María Angélica Martínez Arizpe
Nancy Sánchez Aguilar
María Alejandra Carretero Larrea

Universidad Politécnica de Querétaro

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.13](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.13)

Resumen

La presente investigación surge de la necesidad de conocer cómo es que las docentes superan las diversas actividades y jornadas en su vida personal y profesional logrando el éxito. El objetivo es identificar los factores de jornadas y actividades profesionales y personales que enfrentan las docentes en su labor diaria. Los resultados del estudio cualitativo llevado a cabo en la Universidad Politécnica de Querétaro, como resultados emergen 3 actividades: actividades docentes, actividades familiares y actividades extras, llevando a las docentes a generar estrategias en cada situación, un factor fundamental es el liderar con aspectos socio-culturales, y a pesar de estos las docentes tienen un optimismo y pasión en el desarrollo de la educación.

Palabras clave:

Docencia, educación, mujer, transformación

Introducción

El proceso de inserción de las mujeres al acceso a estudios universitarios ha sido lento pero ininterrumpido, y ha estado enmarcado en un contexto de crecientes reclamos y de luchas feministas por la igualdad de derechos de ambos sexos, y su inicio puede situarse en el siglo XIX.

Esto se ha dado debido al importante proceso de transformación socioeconómica que ha experimentado México durante las últimas décadas, estos cambios no sólo han afectado la estructura social y las oportunidades de vida de las personas (comparadas con generaciones previas), sino que también han ejercido un fuerte impacto en sus trayectorias laborales.

Conforme ha pasado el tiempo, se han identificado como desventajas para las mujeres la incorporación en lo laboral y educativo, sin embargo, esto se ha reducido en los últimos años, debido a: el nivel superior se ha elevado la matrícula femenina, así como la incorporación de carreras mayormente femeninas.

Si bien, las mujeres han incrementado notablemente su participación en el ámbito educativo, en lo que respecta a la formación específica, existen mayores dificultades para que la mujer universitaria se incorpore a la dinámica laboral debido principalmente a dos factores: el rol cultural asignado preferentemente a la crianza de la familia y la masculinización del empleo en puestos que requieren formación académica específica (Salas, y Murillo, 2013).

Sin embargo, aun cuando las mujeres han incrementado notablemente su participación en el mercado laboral remunerado existe un sin número de factores como son: el mayor desempleo femenino, la mayor temporalidad y el trabajo a tiempo parcial, las discriminaciones salariales, la segregación y las menores posibilidades de promocionarse demuestran que el incremento de la ocupación femenina no ha venido acompañado de una mayor igualdad, sino que las mujeres y hombres presentan diferentes y desiguales formas de insertarse en el mercado de trabajo remunerado (Rubio, 2008). La investigación busca identificar los factores que superan las docentes en su desarrollo integral.

Revisión de la Literatura

La educación nos permite comprender mejor el mundo en el que vivimos y saber que ocurre alrededor desde múltiples perspectivas y no solo desde la que se cuenta. Sin embargo, el acceso a la educación en décadas pasadas no era tan asequible para las mujeres. Germán Rama (1987, en Itatí, 2006) caracteriza a la política educativa llevada a cabo en América Latina por dos aspectos centrales: la expansión en la educación elemental en el marco de una función socializadora dirigida a la homogeneización de la población alrededor de un conjunto básico

de códigos y valores y el desarrollo de la enseñanza media y superior dentro de una orientación humanística y enciclopedista destinada a la formación de élites dirigentes. Estas características, sin embargo, no produjeron un igual desarrollo del sistema educativo en Latinoamérica, sino que en cada país tuvo sus particularidades. Pero en todos los casos favoreció la movilidad social de los estratos medios (Itatí, 2006).

De acuerdo con Itatí (2006) en Latinoamérica, el acceso de las mujeres a los estudios universitarios se produjo a partir de la década de 1880, sin embargo, la carrera de medicina tuvo un rol protagónico dado que Brasil, México, Chile, Cuba y Argentina incorporaron mujeres a la Universidad en el siglo XIX. A mediados de dicho siglo, la educación en los países latinoamericanos atravesaba por un proceso de cambio en donde se buscaba que la educación fuera participe en el progreso social, económico y político. Dicha concepción educativa se relacionaba con la propuesta de una educación común obligatoria y gratuita que incluyera a todos los niveles sociales y sin distinción de sexo.

Por otra parte, cabe mencionar que las mujeres habían cumplido un importante rol en las luchas por la independencia: organizaron veladas y tertulias, principalmente las de clases medias y altas, que tenían carácter sociocultural e intelectual y que ofrecían un lugar de encuentro propicio para reuniones políticas; prestaron servicios en hospitales de campaña; intervinieron en numerosas escaramuzas disfrazadas de hombres; actuaron como espías y correos, tomando partido y apoyando decididamente las luchas por la independencia” (Sánchez y Navarro, 2004 en Itatí, 2006). Esta actuación pública de las mujeres posibilitó que ellas mismas se hicieran conscientes de su fuerza y de la importancia de su participación en estas luchas y permitió mostrar a la sociedad que podían cumplir un rol diferente al que los ideales tradicionales les habían asignado. En el ámbito educativo, durante el período anterior a la independencia y más aún después, tuvieron también una actitud activa, tal es el caso de las Patriotas en México (Itatí, 2006).

A través de la lucha de las primeras universitarias, se constituyeron los primeros reclamos femeninos los cuales se sumaron a fomentar la conciencia hacia las mujeres, lo cual sirvió como antecedente de los estudios de educación y género.

Además de que los medios de comunicación constituyeron en el período un espacio privilegiado para el debate acerca de la educación femenina. Las mujeres debieron saltar una y otra barrera para lograr estudiar en la Universidad primero, obtener el título en segundo lugar y acceder al ejercicio profesional después, ya que cada una de estas cosas no implicaba necesariamente la otra, como ocurría con los varones (Itatí, 2006).

Ahora bien, después de hablar sobre la educación internacional, es importante mencionar lo referente a México. En México se estima que el 5.5% de la población mayor a los 15 años es analfabeta. Sin embargo, la tasa de analfabetismo afecta desproporcionadamente a las mujeres en todas las entidades del país. Cabe hacer mención que a nivel nacional seis de cada diez personas con condición de analfabetismo son mujeres.

De acuerdo con la OCDE (2009), en México la escolarización en el nivel de educación básica durante el ciclo escolar 2021-2022 tuvo una cobertura neta del 97.1%. Pero, a medida que se avanza en el nivel educativo, las cifras tienden a disminuir drásticamente. Se identifican rezagos importantes en la formación académica, De acuerdo con el INEGI (2023) en el 2021 cerca del 6.1% de las mujeres mayores de 15 años no tenía ningún tipo de escolaridad. De la misma manera, más de la mitad de las mujeres de 15 años o más, solo ha cursado estudios de educación básica, y 13:5% de ellas tiene la secundaria incompleta

Por otra parte, el abandono escolar y el rezago son fenómenos que adquieren dimensiones trascendentales en el sistema educativo, específicamente en el nivel medio superior. En México solo 6 de cada 10 mujeres que ingresan a la primaria terminarán sus estudios de educación media superior a los 18 años o más. De acuerdo con el INEGI (2023), el 35% de las mujeres de 15 o más años, presentan algún tipo de rezago educativo, comparada con los hombres en el mismo rango de edad. La tasa de escolarización en el nivel medio superior es menor. En el caso de las mujeres solo el 63.8% de la población entre 15 y 17 años cursa dicho nivel.

Si bien, el acceso al nivel superior de educación permite mejorar la calidad de vida de las personas, desarrollando más y mejores habilidades y competencias, así como beneficios sociales. Una población con mayor nivel de formación académica se asocia con mejores condiciones personales, familiares y sociales.

De acuerdo con (Salas y Murillo, 2013), la educación en general, y la educación superior en particular, ha sido identificada por numerosos estudios e informes de organismos internacionales como el eje fundamental sobre el cual se sustenta el capital humano que articula al aparato productivo.

El principal argumento que sitúa a la educación superior como uno de los motores para el crecimiento económico y social es el desarrollo de habilidades y competencias, que al ser usadas en el sector productivo permiten a las personas obtener mayores ingresos (Rodríguez, 2006: Rojas et al., 2000 en Salas y Murillo, 2013). Asimismo, la educación fuera del ámbito económico también sirve para interiorizar valores, hábitos y formas de ser y hacer que inciden directamente en el bienestar de las personas (Rodríguez, 2006 en Salas y Murillo,

2013). Todo ello refuerza la importancia de la presencia de la universidad en la sociedad y el papel que juega la preparación académica en el desarrollo regional en términos tecnológicos, educativos, económicos y sociales (Segundo, 2009 en Salas y Murillo, 2013).

La precariedad del ingreso ha generado que la mujer participe activamente en el mercado laboral como una estrategia complementaria de las familias para compensar la baja capacidad adquisitiva de los salarios y para adquirir mayor independencia personal (Aguayo y Lamelas, 2011; García, 2001 en Salas y Murillo, 2013). Como es de suponerse, la mujer se incorpora a la dinámica laboral desde un punto de partida y a un ritmo distinto al hombre. Por tal razón es que se evidencian fuertes brechas de inequidad entre géneros (Aguayo y Lamelas, 2011 en Salas y Murillo, 2013).

Con base a todo el esfuerzo hecho a través de los años, la educación superior paso de ser un espacio para hombres para permitir el acceso a las mujeres, logrando con el tiempo ser las protagonistas del crecimiento educativo.

Sin embargo, aun cuando la participación de la mujer en el mundo laboral va en aumento, la participación de las mujeres en estudios de educación superior es baja. En México el índice de mujeres con estudios de educación superior es de 20.3% (edades entre 25 y 64 años). Sin embargo, la desigualdad que existe en el acceso a la educación superior es un reto para México, dado que las tasas de cobertura varían drásticamente por entidad, lo cual merma el desarrollo de la nación.

Cabe hacer mención que en la Ciudad de México el 35.2% de las mujeres entre 25 y 64 años tienen estudios de educación superior, sin embargo, en Chiapas sólo el 12% de las mujeres en el mismo rango de edad cuentan con algún tipo de educación universitaria.

Agregando a lo anterior, también es importante recalcar que la participación de las mujeres en los puestos de enseñanza es muy superior a la de los hombres en los primeros años educativos, pero a medida que el nivel educativo incrementa la participación de las mujeres en los puestos de enseñanza disminuye. En el nivel preescolar el porcentaje que representan es de 93.2%, en primaria 67.3%, en secundaria 52.7%. Sin embargo, en el nivel media superior, la participación de las mujeres es menor que la de los hombres, en el sector federal hay 41.24% de mujeres, en el estatal 46.48% y en el autónomo 45.07% (INEE, 2015). Los factores que proporcionan este fenómeno son multifactoriales, en cierto modo, los puestos de enseñanza en los primeros años de educación se feminizaron.

La educación ha jugado un papel fundamental en el tipo de empleos que las mujeres han obtenido en las últimas décadas. Aguayo y Lamelas (2011, en Salas y Murillo, 2013)

afirman que ha permitido modificar los perfiles ocupacionales que tradicionalmente eran asignados a los hombres para así aumentar su esperanza de vida laboral.

Metodología

El enfoque de la presente investigación es cualitativo, con entrevistas a profundidad, lo que nos permite tener un acercamiento al mundo de las personas investigadas (Taylor y Bodgan, 1996). La hipótesis de la que se parte es que las docentes superan las diversas actividades en su vida personal y profesional para el logro del éxito integral.

La presente investigación, se llevó a cabo con docentes de la Universidad Politécnica de Querétaro de las licenciaturas e ingenierías, se aplicaron un total de 30 entrevistas a las docentes de la institución. La duración de cada entrevista fue de 0:25 horas promedio, paralelamente se realizó el llenado del cuaderno de observación de cada una de las entrevistas, en el cual se registraron todos los aspectos observados durante la aplicación del guion para su análisis, las entrevistas se grabaron en audio y posteriormente se realizó la transcripción de las mismas utilizando la herramienta de Word; estos documentos se codificaron con el programa ATLAS.ti el cuál es un programa especializado en investigaciones cualitativas. El levantamiento de los datos se ejecutó en el periodo de mayo a julio del 2024.

Como muestra se contó con la participación de 30 docentes de la universidad, fue de tipo homogénea; las docentes seleccionadas “poseen un mismo perfil o características, o bien comparten datos similares” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 388). Los criterios de selección fueron los siguientes: docentes mujeres activas de las licenciaturas e ingenierías de la Universidad Politécnica de Querétaro, la muestra integró a 67% docentes con estudios en diferentes licenciaturas y el 33% docentes de diferentes ingenierías, la edad promedio es de 46 años, el 17% con estudios de doctorados, su estado civil es del 44% casadas, 30% solteras, 22% unión libre y el 4% divorciadas, así como el 50 % tienen hijos y el 50% no los tienen. Estas docentes desempeñan diferentes actividades diarias, como lo son:

1. Actividades de docencia, en esta categoría se integran las actividades como su labor dentro del aula, gestiones administrativas de la universidad, labor fuera del aula como la revisión de trabajos que surgen de las aulas, preparación de clase, exámenes etc.
2. Actividades familiares, en esta categoría se integran las actividades de recreación, integración, responsabilidades como las domésticas, integrando a pareja, hijos, parientes.
3. Actividades extras, en esta categoría integra las actividades desarrolladas por su profesión como lo es trabajo en empresa, negocio, consultoría, vida social.

4. Equilibrio Emocional, en esta categoría se integran todas las emociones y sentimientos que las impactan en la realización de las actividades de docencia, familiar y extras.

Al ser una investigación cualitativa se utiliza como instrumento un guion de entrevista con puntos clave para los resultados, se realizan las entrevistas simultáneamente se graban y posteriormente se transcriben, paralelamente se lleva un diario de observación por cada una de las entrevistas complementando el análisis textual de cada participante, esta información identifica los códigos llegando a la saturación de los conceptos utilizando el programa ATLAS.ti, con la ayuda del programa se llega al análisis de los códigos y categorías que emergen de la información.

Se realizaron 11 preguntas seleccionadas para esta investigación, y de las cuales emergen categorías creando las descripciones de cada una. A partir de este proceso se obtuvieron 4 categorías con mayor saturación. El marco referencial interpretativo utilizado para la presente investigación fue el análisis fenomenográfico (Álvarez-Gayou, 2007), mediante el cual se busca conocer sobre los factores que superan a las docentes en su desarrollo integral.

En esta investigación se utilizaron elementos del “diseño sistemático, en el cual se consideran ciertos pasos para el análisis de los datos obtenidos, a partir de los cuales se desarrolla una codificación y luego se efectúa la generación de categorizaciones” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 473); estos elementos derivan de la teoría fundamentada, donde la teoría va emergiendo de los hallazgos, fundamentada en los datos obtenidos durante la investigación, por lo tanto, su propósito general es descubrir una teoría (Álvarez-Gayou, 2007; Hernández Sampieri et al., 2014).

El instrumento y recolección de datos, la entrevista fue la técnica con la que se levantó la información para esta investigación, cuyo diseño de guion estas entrevistas están estructuradas de la siguiente forma:

1. Datos generales de la aplicación de la entrevista, los cuales sustentarán la confiabilidad de la información y su validez.
2. Preguntas sobre el objetivo de la investigación.

La entrevista está conformada por un guion que incluye 11 preguntas. Finalmente se capturó la información obtenida para el análisis con el programa Atlas Ti.

El proceso de validez de la investigación fue creando una codificación de en vivo y códigos de saturación de los conceptos; utilizando el programa ATLAS.ti, con la ayuda del programa se llega al análisis de los códigos y categorías que emergen de la información.

Resultados

El análisis de resultados de la investigación cualitativa realizada a 30 docentes de las licenciaturas e ingenierías de la Universidad Politécnica de Querétaro, El Marqués, México, sobre los factores que superan las docentes en su desarrollo integral.

Las unidades de análisis son los párrafos que conformaron las respuestas a las preguntas, a partir del cual surgieron los “códigos en vivo”, que dieron origen a las categorías (Hernández Sampieri et al., 2014).

Derivado del objeto de estudio, se determinó analizar las entrevistas aplicadas en donde emergen categorías de las actividades que desempeñan las docentes de licenciaturas e ingenierías de la Universidad Politécnica de Querétaro, se determinan las categorías por su importancia y la repetición a lo largo del análisis de la entrevista.

Para el análisis de los resultados de este contexto, emergen de la información 3 categorías: actividades docentes, actividades familiares y actividades extras.

Categoría 1. Actividades docentes: en esta categoría se integran las actividades que derivan de su labor dentro del aula, en la universidad y fuera de las mismas; de esta emergen 4 códigos los cuales son:

- Tiempo dentro del aula: la mayoría de las docentes trabajan 8 o más horas diarias dentro de la Institución, código en vivo “de entrada son 8 horas, aquí en la escuela”.
- Tiempo fuera del aula: las entrevistadas comentan que dedican tiempo a las actividades como lo son revisión de trabajos, tareas planeación de clases, ejemplo de código en vivo “en casa sí se trabaja más, por la cuestión de revisión de tareas, de revisar proyectos, hacer exámenes”.
- Perfil docente: la mayoría de las docentes cuentan con el gusto de impartición de clases código en vivo “me gusta mucho mi trabajo, a mí sí me gusta enseñar, lo disfruto mucho”.
- Tiempo de capacitación: Las docentes comentan que el estar al día en sus asignaturas la lleva a dedicar tiempo en su especialidad ya sea en cursos, certificaciones o el obtener un grado más de estudio, independientemente de los que la universidad les exige.

Categoría 2: Actividades familiares, en esta categoría se integran las actividades de recreación, trabajo doméstico, integración de pareja, hijos, parientes, y de la que emergen los siguientes códigos:

- **Tiempo en familia:** las docentes comentan que procuran a pesar de sus tiempos dar prioridad y tenerlo de calidad, implementando estrategias que los unan lo más posible y siempre rescatar las fechas o momentos especiales, código en vivo, “llamarnos por teléfono los fines de semana, verlos, organizar, por ejemplo, lo que sí me gusta mucho es que, si hay un cumpleaños o lo que sea, sí hacer como el espacio para ir a felicitarlo, estar con ellos.”, también las docentes procuran tener convivencia de experiencias de unión y recreación, código en vivo, “una vez al mes programamos el irnos a algún restaurante, algún recorrido turístico, algún lado, salir de algo habitual”, sin embargo en ocasiones los tiempos no se coordinan lo que provoca que se programan las reuniones, código en vivo, “no coincidimos, ellos están igual que yo, tienen compromisos, pero igual programamos vernos un mes antes porque hay una fiesta, tomar café.” Es para la mayoría de las docentes tener muy claras sus actividades y poder coordinarlas para cumplir con casi todas ellas, código en vivo, “sin seguir unas rutinas sería muy difícil”.
- **Responsabilidades familiares:** las docentes tienen grandes responsabilidades familiares como el ser mamás, esposas, etc., lo que hace que estas responsabilidades en ocasiones les causan caos en sus tiempos y las llevan al estrés, código en vivo, “soy mamá, tengo que lavar la ropa, hacer la comida, lavar los trastes, planchar como todas estas actividades domésticas”, una parte de las entrevistadas tienen hijos pequeños lo que implica que estas responsabilidades domésticas les cause tener estrategias de coordinación de sus tiempos, código en vivo, “mi responsabilidad mayor es mi hija, porque como está chiquita, todavía necesita apoyo en la preparación de su comida, lavado de su ropa y el ayudarla con sus tareas”, las docentes que están casadas comentan que cuentan con el apoyo de sus parejas en estas responsabilidades, tanto estas docentes como las que tienen hijos pero no cuentan con el apoyo de pareja si tienen una red de apoyo familiar, como abuelas, tíos etc. que las apoyan en alguna de estas actividades. Código en vivo “Sin mi mamá o familia se me complicaría el tener todas las responsabilidades domésticas y de cuidado especialmente de mis hijos”, las docentes solteras también tienen estas responsabilidades domésticas quienes la mayoría tienen apoyo externo en la realización de estas.

Categoría 3. Actividades extras: en esta categoría se integran las actividades desarrolladas por su profesión como lo es trabajo en empresa, negocio, consultoría. De esta emergen los siguientes códigos:

- Tiempo a otras actividades: una parte de las docentes tienen un negocio propio como asesorías a terceros y en días que podrían ser de descanso lo utilizan a otras actividades, código en vivo “también me dedico a dar asesorías, entonces tengo que ajustar mis tiempos cuando tengo que atender a algún cliente para poder apoyarlo con la asesoría y también llevó a clases extracurriculares a mi hija, entonces también es como un trabajo”. Otras docentes comentan lo complicado que puede llegar a ser el coordinar las actividades diarias, código en vivo, “coordinar las actividades que realizo es súper complejo, teniendo en cuenta que también tengo que trabajar los sábados, los domingos, no me alcanza el tiempo, realizó un cronograma en el cual plasmo mi horario laboral”.
- Amistades: un punto importante comentado en las entrevistas es la importancia de tener tiempo para socializar, sin embargo, es muy difícil lograr tener este tiempo por sus actividades, código en vivo “se me hace muy complicado, porque luego me dicen mis amigos que necesitan sacar cita o agenda, pero es la verdad.”
- Tiempo libre: la mayoría de las docentes comentan el no contar con tiempo libre para disfrutar o descansar, código en vivo, “yo nunca tengo tiempo libre por lo regular estoy siempre súper ocupada”.

Categoría 4. Equilibrio Emocional: en esta categoría se integran todas las emociones y sentimientos que las impactan en la realización de las actividades de docencia, familiar y extras, en el proceso de entrevista emergen los siguientes códigos:

- Estrés: las entrevistadas se encuentran en un constante estrés especialmente en los tiempos que en muchas ocasiones no pueden controlar con imprevistos, código en vivo, “el tener estrés tener que hacer algo y no lo puedes hacer, no porque no quieras, sino porque hay muchos factores que afectan a este tiempo, las posibilidades, la capacidad de poder hacerlo y es ese momento donde tus emociones entran”. Varias docentes comentan que se enferman por esta condición, código en vivo, “el estrés es una enfermedad que es silenciosa, es mental, por tanto, el estar pensando en lo que tienes que hacer, qué voy a hacer, la presión en el trabajo, la presión en la familia entonces empieza más a afectar como el sistema nervioso”. La mayoría trabaja en el fluir para poder estar claras en el aula y la familia por lo que el tranquilizarse es un hábito que van desarrollando con el tiempo, código en vivo, “trato de tranquilizarme, hay cosas que no están en mis manos y tengo que dejarlas fluir y con esto trato de remediar para bajar mi nivel de estrés”.
- Optimismo: el tener una actitud alegre y positiva frente a grupo y en la familia es

fundamental para la vida, en ocasiones no es fácil pero siempre es necesario serlo, código en vivo, “teniendo optimismo y el intentar dar todo bien el trabajo, aunque esté de mal humor o estresada, hay que atender alumnos, docentes o clientes y debemos ofrecer una gran actitud frente a ellos”.

- Descanso: uno de los factores con mayor preocupación por el nivel de estrés por las actividades de las docentes es el tener un buen descanso, sin embargo, en ocasiones no lo logran y en otras el agotamiento les hace si tenerlo, código en vivo, “descanso bien si me desempeño bien y logró tener todo programado, pero sí durante el día o semana mi energía va siendo diferente”, código en vivo, “llego a mi cama y me duermo, yo jamás he sufrido de que no pueda dormir llego tan cansada de mi día que yo llego y automáticamente me duermo”, así como el cuidar su alimentación y salud en general, código en vivo, “realmente todavía estoy joven, entonces sí, tengo más energía, quiero pensarlo, pero también me alimento bien, trato aparte de tomar vitaminas extras, dormir bien, comer bien y creo que con eso me ha funcionado para tener energía en el día.”

Discusión

La investigación logra la integración de dos perfiles profesionales docentes de las licenciaturas e ingenierías, lo que representa una gama de información para el análisis e identificación de los factores que superan las docentes en sus actividades en su vida personal y profesional logrando el éxito integral. Analizando lo que era una constante en años pasados y comentado por Salas y Murillo (2013), quienes identifican que las desventajas que tenían las mujeres por incorporarse en la dinámica laboral y educativa se han ido reduciendo en los últimos años, esto debido a dos factores: la feminización de la matrícula en el nivel superior y el desarrollo paulatino de carreras mayormente femeninas, hoy en día se ha ido reduciendo y abriendo brecha más mujeres en el mundo académico.

Estos mismos autores, Salas y Murillo (2013) mencionan, las mujeres han incrementado notablemente su participación en el ámbito educativo, en lo que respecta a la formación específica, existen mayores dificultades para que la mujer universitaria se incorpore a la dinámica laboral debido principalmente a dos factores: el rol cultural asignado preferentemente a la crianza de la familia y la masculinización del empleo en puestos que requieren formación académica específica, esto se relaciona con esta investigación dado que emergen factores como el entrar a la docencia por vocación y en su mayoría por la flexibilidad de horarios, y gracias a estos poder atender las actividades al formar una familia, específicamente al tener hijos, y paralelamente estar activas en su profesión.

Dentro de los resultados emergen actividades que deben ejercer las docentes de forma integral para lograr el éxito personal, familiar, profesional, estas actividades cuando no son coordinadas las llevan a un estrés extremo impactando en su salud o saliéndose de trabajar. Sin embargo, el apoyo de la pareja, la familia y las amistades es base de este proceso. La investigación nos abre un panorama para lograr profundizar en estos factores especialmente en la resiliencia que impacta en su desarrollo educativo y en el del país.

Conclusiones

Las docentes de la Universidad Politécnica de Querétaro superan muchos factores en su desarrollo profesional y familiar, este desarrollo debe ser integral logrando un equilibrio de vida. En la investigación emergen 3 actividades importantes en este proceso diario, estas son las actividades docentes, las actividades familiares y las actividades extras.

El enfrentar éstas en el día a día, lleva a las docentes a generar estrategias en cada situación, como el ser especialistas en su área, tener que liderar con aspectos socioculturales, así como el formar una familia, lo cual no es un camino fácil. El estar dentro de la academia ha sido por vocación y en la mayoría por la flexibilidad de tiempos para la atención de las actividades familiares, las docentes expresan que estar dentro de la academia en su mayoría es por la flexibilidad de horarios para el cuidado de su familia, código en vivo “el poder programar mis horarios para ajustarlos en mi dinámica de familia y los periodos de vacaciones”. Otras docentes iniciaron en la docencia por destino, código en vivo “desde joven me inicié trabajando, dando clases y desde entonces he seguido en el medio, siempre quise ser docente”.

El trabajo docente conlleva el dedicar tiempo dentro y fuera del aula, para poder tener los temas listos deben dedicarle muchas horas en la preparación de materias, revisiones de trabajos, calificación de proyectos y exámenes, paralelamente deben estar capacitadas en su especialidad y pedagógicamente. Se recalca nuevamente que la mayoría de las docentes de la Universidad Politécnica de Querétaro deciden ser docente es por la flexibilidad de tiempo para su familia logrando cumplir con sus responsabilidades especialmente al ser madres lo que les implica diversas tareas y tiempo para las mismas, un factor descuidado o con difícil logro es el tener tiempo a otras actividades como el deporte o conveniencia de amistades y sobre todo tiempo libre para ellas, provocando que les genere un impacto en su salud mental y física, llevándolas a un nivel máximo de estrés constante, y cansancio crónico por falta de tiempo para un descanso reparador. Sin embargo, una característica en todas las docentes es el optimismo que ponen en ejercer cualquiera de las actividades, lo que lleva a la 4ª categoría que es el Equilibrio Emocional de la cual se debe realizar un estudio profundo.

Referencias

- Álvarez-Gayou, J. L. (2007). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Paidós Educador.
- González, R., (2009). *De cómo y por qué las maestras llegaron a ser mayoría en las escuelas primarias de México: un estudio de género*. Universidad Pedagógica Nacional.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.
- INEE (2015) *Los docentes en México. Informe 2015*. México: INEE.
- INEE (2019) *Panorama Educativo de México. Indicadores del Sistema Educativo Nacional 2018. Educación básica y media superior*, México: INEE.
- Itatí, A. (2006). El acceso de las mujeres a la educación universitaria. *Revista Argentina de Sociología*, año 4, núm. 7, pp. 11-46.
- Mancinini, F. (2019). *Movilidad social intrageneracional y desigualdades de género en México*. Documento de trabajo CEEY no. 08/2019. México: CEEY Editorial.
- Rubio, F. (2008). *La Bastida. Desigualtats de gènere. Mercat de treball*. Barcelona / Fundació Surt.
- Salas, I., Murillo, F. (2013). Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías. *Revista de la educación superior*. Vol XLII, No. 165.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós Educador.
- UNESCO (2015). *Education Literacy Rate: population 15+ years female*. Institute For Statistics. En: <http://uis.unesco.org/>

Capítulo 14. Mujeres: Violencia, dependencia y mantenimiento de la relación.

Gabriela Isabel Pérez Aranda
Sinuhé Estrada Carmona
Liliana García Reyes
Miguel Ángel Tuz Sierra

Universidad Autónoma de Campeche

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.14](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.14)

Resumen

La violencia es un problema grave a nivel mundial, al menos en México el 70.1% de las mujeres ha atravesado al menos un episodio de violencia (INEGI, 2021). De esta manera, es importante analizar la relación de la violencia ejercida y recibida con la dependencia y el mantenimiento de la relación en mujeres universitarias. La muestra estuvo compuesta por 298 mujeres, se trató de un estudio cuantitativo correlacional-exploratorio. Los resultados revelan que la dependencia se encuentra asociada positivamente con la violencia recibida y la violencia ejercida, además que a mayor violencia recibida mayor violencia ejercida en las mujeres. Por otra parte, los mecanismos de mantenimiento de la relación disminuyen a mayor violencia recibida.

Palabras clave

Dependencia, mantenimiento, mujeres, relación de pareja, violencia

Introducción

La violencia sigue siendo un fenómeno psicosocial que afecta a gran parte de la población; sin embargo, se ha considerado que las mujeres, como grupo vulnerable, han sido históricamente receptoras de violencias en sus diversas modalidades y en diferentes ámbitos. De esta manera, distintas organizaciones han considerado a la violencia como un problema de salud pública debido a las altas tasas de incidencia y a las huellas físicas y emocionales que deja en las personas que la viven.

Existen grandes dificultades para erradicarla debido a sus causas multifactoriales individuales, familiares y comunitarias; entre estas se encuentran la baja autoestima, la dependencia emocional, el consumo de sustancias, el pertenecer a una familia violenta, la pobreza, la desigualdad social, el desempleo, entre muchas otras. También la hemos normalizado debido a nuestras propias dinámicas familiares, reforzada por sistemas de creencias derivados de nuestra sociedad y cultura las cuales no nos permiten ver y analizar con claridad las vivencias de violencia de muchas mujeres. El estado de Campeche se caracteriza por poseer una sólida cultura popular en tanto conservadora por lo cual la sociedad alimenta las ideas populares y religiosas en las que transmite a los jóvenes la idea de la pareja como símbolo de la unión, reforzando al “amor romántico” como el ideal alcanzable aun teniendo una carga machista, individualista y egoísta conforme a la cultura patriarcal. En el país se reporta a nivel nacional que las mujeres a partir de 15 años han experimentado al menos en una ocasión alguna situación de violencia, las cuales forman parte del 70.1% (INEGI, 2021). Mientras que la violencia en contra la mujer ejercida por la pareja es uno de los problemas más graves a nivel mundial. El INEGI (2023) acentúa que al menos el 23.9% de las mujeres ha sufrido violencia en el ámbito de pareja durante el periodo de octubre 2020 a octubre 2021. Por lo que mantenerse en una relación de pareja, en una cultura en la que se normaliza la violencia contra la mujer, incrementa la probabilidad de vivir violencia.

Por su parte, Lara et al., (2019) mencionan que la violencia en la pareja repercute gravemente a la relación y de manera individual, pues trae consigo consecuencias físicas y psicológicas, algunos problemas como estrés, depresión y ansiedad aunado a esto las valoraciones negativas sobre la autoestima, sentimientos de culpabilidad y desesperanza vividos en la relación.

Asimismo, es necesario explorar la variable dependencia emocional ya que ha sido identificada en algunas investigaciones como un factor que promueve la permanencia de las mujeres en relaciones violentas. La dependencia emocional se define como una alta demanda hacia la pareja, caracterizándose el miedo de perder la relación, la cual puede identificarse

como una alteración psicopatológica al poseer expectativas irreales sobre las relaciones de pareja (Gil, et al., 2021). Igual de gran relevancia son las conductas de mantenimiento en la relación de pareja, la cual implica estrategias que permiten favorecer al sostenimiento de las relaciones (Rivera et al., 2022). Estas conductas de mantenimiento pueden resultar tanto positivas como negativas. Por lo tanto, el objetivo de la presente investigación es identificar cómo es la relación existente entre la violencia, la dependencia y el mantenimiento de la relación en las mujeres, ya que de esta manera se podrá contar con información valiosa con relación al tema. Por lo tanto; se hipotetiza que la violencia incrementa la dependencia y disminuye las conductas de mantenimiento en la relación de pareja.

Revisión de la Literatura

Violencia desde la perspectiva de género.

La violencia refleja la asimetría existente que devalúa al otro. Las relaciones de la subordinación y desvalorización de lo femenino corresponden al reflejo de una cultura patriarcal el cual alude a un sistema simbólico que determina de la siguiente manera:

Conjunto de prácticas cotidianas concretas, que niegan los derechos de las mujeres y reproducen el desequilibrio y la inequidad existentes entre los sexos. La diferencia entre este tipo de violencia y otras formas de agresión y coerción estriba en que en este caso el factor de riesgo o de vulnerabilidad es el solo hecho de ser mujer (CEPAL, 1996, p. 8).

La violencia de género hace referencia a cualquier forma de violencia en las que se incluyen la violencia física, psicológica, sexual, verbal, económica y patrimonial las cuales se manifiestan de manera gradual bajo situaciones de control o amenazas donde se promueven acciones de coacciones, acoso, ciberacoso, acecho, ciberviolencia y microviolencias (Reina-Barreto, 2021). Finalmente, estas acciones violentas buscan perpetuar la dominación y el poder masculino en las relaciones en donde participan los esposos, compañeros y pareja sentimental. En una investigación realizada por Reina-Barreto (2021) encontró que más de la mitad de su muestra con mujeres adultas refirieron que la violencia en su relación comenzó en etapas tempranas como el noviazgo. La violencia sistemática en las mujeres no solamente abarca a un solo país, conlleva a un problema de magnitud mundial, esto incluye a los países latinoamericanos que presentan tasas altas de feminicidio además de limitar el ejercicio de su pleno derecho a una vida libre de violencias.

La violencia problema de salud pública.

La violencia es un fenómeno que siempre ha estado presente en cualquier cultura, el cual tiene una función social, ha sido utilizada como herramienta para someter a individuos y

grupos culturales. En las relaciones de pareja con frecuencia se observa el desequilibrio de las relaciones de poder en cual permite darle mayor valor a los hombres lo cual permite la socialización de hombres y mujeres desde la perspectiva patriarcal (Alencar-Rodrigues y Cantera, 2012).

Algunos datos apuntan a la prevalencia de la violencia hacia la mujer; se ha podido identificar que al menos el 76.1% ha experimentado relaciones violentas además de no haber buscado ayuda, por lo que mantuvieron esta situación oculta a sus familias y amigos. Por otro lado, hay un porcentaje mayor de mujeres que no buscaron apoyo en ninguna instancia 76.4% (PROFAMILIA como se citó en Reina-Barreto, 2021).

Dependencia emocional y violencia.

De acuerdo con Peel y Caltabiano (2021) las personas conciben diversas razones para mantener una pareja, la más citada es la libre elección de pareja basada en el amor en el que coexisten en conjunto con el compromiso, la seguridad, la confianza y la aceptación que permiten que se mantenga la relación a través del tiempo.

De esta forma se ha identificado que la forma más recurrente de violencia basada en el constructo género es la que sufren las mujeres por parte de su ex pareja heterosexual, a pesar de los avances del empoderamiento femenino, la modificación y creación de nuevas leyes que pretenden erradicar este problema aún sigue siendo uno de los desafíos principales para las instituciones públicas y privadas así como en diferentes espacios en las que se reflejan estas situaciones (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2019).

De esta manera se reporta que los altos niveles de dependencia se dan principalmente en las mujeres que reciben maltrato, la cuales tienen ciertas características de sumisión, subordinación hacia la pareja, así como el miedo a terminar la relación. En lo que respecta a la dependencia emocional con la violencia psicológica se ha encontrado que los que ejercen mayor violencia relacional han sido los varones mientras que las mujeres ejercen mayor violencia verbal y emocional dentro de sus relaciones (Hilario et al., 2020).

Mantenimiento de la relación de pareja.

La relación de pareja, así como el matrimonio son los tipos de relaciones más valorados por la sociedad, ya que su funcionamiento permite que criar a los hijos, cobijar el uno al otro, es símbolo de apoyo mutuo, así como de protección y cuidado además de reflejar ideales como amor, amistad, intimidad y atracción (García y Romero, 2012).

Sin embargo, conservar una relación es cada vez más complicado especialmente en la relación de pareja ya que existen diversos factores que intervienen en sus dinámicas presentes

al cohabitar con otra persona, finalmente se observa que la fidelidad y la monogamia pocas veces se cumplen siendo este uno de los principales motivos de las rupturas en las relaciones. De manera general, en el país y en el estado cada vez se ve reflejado las crisis en las relaciones tan solo en México los índices de divorcio han aumentado con los años.

Por lo que es importante el estudio de las relaciones de pareja, analizar su desarrollo en diferentes etapas y conocer cómo las mujeres logran mantener unida a la relación o en su caso indagar en las conductas de mantenimiento para que sea posible una relación duradera. Las conductas de mantenimiento surgen como concepto a partir del cual se puede entender cuáles son las acciones que permiten que los individuos conserven su relación. Por su parte Stafford y Canary (1991) refieren a las conductas de mantenimiento como las responsables de prevenir el declive, reparar o restablecer la relación, mediante conductas en las que se destacan aspectos como el compromiso, el amor y la satisfacción por mencionar algunas de ellas.

Desafortunadamente no todas las conductas de mantenimiento son positivas, tales como la búsqueda de control, el espionaje, el conflicto destructivo y los celos; en el cual este último en su objetivo de preservar a la relación las lleva a tener aún más conflictos premiando la insatisfacción de ambos individuos. Se espera que sean un indicador de calidad de la relación, esto suele ser así cuando estas conductas van de la mano con el control mutuo, la vinculación y el respeto, los cuales promueve vínculos sanos (Cidoncha, 2017).

Principalmente se ha decidido identificar dos rubros importantes de las conductas de mantenimiento en la relación de pareja en el que se toman en cuenta dos dimensiones; las características y la interacción. La dimensión de características corresponde a las cualidades de la persona, es decir; si esta es fiel, honesta, respetuosa, igualitaria, agradable, simpática, admirable y empática por mencionar algunas de las características positivas y por otro lado se toma en cuenta la dimensión de interacción, el cual evalúa la relación entre ambos miembros de la pareja, tales como el compañerismo, la intimidad, el compartir sus amistades y convivir con sus familias e igual que al mismo tiempo el compartir tiempo juntos que influye positivamente dentro de la relación de pareja (García y Romero 2012). De esta manera se puede observar si los miembros de la relación reproducen estas características a nivel personal con la pareja, así como en su interacción día a día dentro de la relación.

Sin embargo, en México existen pocos estudios relacionados a estas tres variables en población femenina, cobrando relevancia ya que las mujeres son las que han reportado mayor índice de violencia, se les ha considerado como las responsables de cuidar, mantener y proteger sus relaciones hasta llegar al punto de generar dependencia emocional hacia su pareja y al vínculo creado a partir de las primeras etapas de la relación.

Metodología.

Se trata de un estudio correlacional-exploratorio, cuantitativo de corte transversal y no experimental (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2023).

Participantes.

Criterios de inclusión: mujeres que residan en el estado de Campeche en un rango de edad de 18 a 38 años, estudiantes universitarias que se encontraban en el momento de la investigación en una relación de pareja.

Criterios de exclusión: que no se encuentren en una relación de pareja, que no residan en el estado de Campeche, que sean menores de edad y que no se encuentren estudiando una licenciatura.

La muestra fue no probabilística en la cual se utilizó la técnica de bola de nieve por cuestiones de conveniencia en el acceso a la población, cuya finalidad fue que los participantes seleccionados puedan invitar o reclutar a nuevos participantes que cuenten con las características de inclusión requeridas para el estudio. La muestra estuvo compuesta por 298 mujeres universitarias en un rango de edad de 18 a 38 años.

Instrumentos

a) Cuestionario de violencia sufrida y ejercida de pareja (CVSEP) (Cienfuegos & Díaz-Loving, modificado por Moral & Ramos, 2015). La primera escala está dirigida a evaluar la violencia recibida de la pareja con cuatro factores: violencia económica, psicológica/control, física/intimidación y sexual, la consistencia interna de sus 27 ítems es alta con un coeficiente de .97. La segunda escala está destinada a evaluar la violencia que se ejerce contra la pareja con dos factores: violencia psicológica y otros tipos de violencia (económica, social, sexual o física. La consistencia interna de sus otros 11 reactivos es de .89.

b) Escala de mantenimiento de la pareja (García & Romero, 2012). Consta de dos factores: factor interacción y factor características de la pareja. El primero consta de 18 reactivos. El instrumento tiene un formato de respuesta de escala Likert de cinco puntos, divididos en tres factores: convivencia, similitud y complementariedad. El instrumento, en su totalidad, presenta una consistencia interna de .917. Por otro lado, el factor características de la pareja consta de 17 reactivos, divididos en cuatro factores: valores, estatus, atractivo, trabajador. La varianza tiene una consistencia de .862. Las correlaciones entre las diferentes dimensiones de los instrumentos fueron altas y significativas, lo que significa una alta relación entre ambos instrumentos.

c) Cuestionario de dependencia emocional en la pareja (Lemos & Londoño, 2006). Consta de 23 reactivos. La prueba evalúa seis factores implicados en la dependencia emocional: ansiedad de separación

Resultados

A continuación, se presentan los resultados del análisis descriptivo de la violencia recibida, la violencia ejercida y la dependencia emocional en 298 mujeres universitarias.

Tabla 14.1

Frecuencia de violencia recibida

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	293	98.3	98.3	98.3
Medio	5	1.7	1.7	100.0
Total	298	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la Tabla 14.1, se pudo identificar que la mayoría de las mujeres universitarias que se encuentran en una relación de pareja perciben que la violencia que reciben dentro de su relación se encuentra en un nivel bajo, al menos el 98.3% de ellas, mientras que el nivel medio lo conforma solo el 1.7%, de este modo ninguna manifiesta percibir un alto nivel de violencia.

Tabla 14.2

Frecuencia de violencia ejercida

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	298	100.0	100.0	100.0
Total	298	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la Tabla 14.2, el 100% de la muestra compuesto por mujeres que se encuentran en una relación de pareja manifiestan haber ejercido violencia hacia su pareja en un nivel bajo. Mientras que la violencia ejercida hacia la pareja en un nivel medio y alto son nulas.

Tabla 14.3*Frecuencias de los niveles de dependencia emocional.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	220	73.8	73.8	73.8
Medio	62	20.8	20.8	94.6
Alto	16	5.4	5.4	100.0
Total	298	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la Tabla 14.3. Se puede observar que la mayoría de las mujeres muestra un nivel de dependencia bajo (73.8%), seguido de medio (20.8%) y finalmente un nivel alto (5.4%).

Tabla 14.4*Datos descriptivos de la escala de violencia*

	N	Media	Diferencias de las medias	t	Sig.
VR	298	38.6980	3.1678	70.728	.000
VEJ	298	35.5302		117.795	.000

Nota: VR: violencia recibida, VEJ: violencia ejercida

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 14.4, con respecto a la variable violencia se puede observar que es mayor la violencia recibida (M=38.6980) en comparación a la violencia ejercida (M=35.5302), de esta manera existe una diferencia estadísticamente significativa (.000*).

Tabla 14.5*Datos descriptivos de la escala de mantenimiento de la relación de pareja.*

	N	Media	Diferencia de medias	t	Sig.
MRPI	298	66.6040	1.2987	23.72239	.000
MRPC	298	67.9027		48.467	.000

Nota: MRPI: mantenimiento de la relación en la pareja – interacción, MRPC: mantenimiento de la relación en la pareja – características

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la escala de mantenimiento de la relación; las mujeres tienden a realizar mayores conductas de mantenimiento que comprometen a la dimensión de característi-

cas ya que tiene una media superior ($M= 67.9027$) en comparación a las conductas de mantenimiento de la dimensión de interacción ($M=66.6040$) de esta manera existe una diferencia estadísticamente significativa (.000*).

Tabla 14.6

Tabla de correlaciones

		E	S	TR	MRPI	MRPC	D	VEJ	VR
VEJ	R	.160**	.115*	.089	-.001	-.057	.373**	1	.526**
	Sig.	.006	.047	.124	.993	.330	.000		.000
VR	R	.117*	.099	.055	-.186**	-.234**	.311**	.526**	1
	Sig.	.043	.087	.341	.001	.000	.000	.000	

Nota: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; E = edad; S = semestre; TR = tiempo de la relación; VR = violencia recibida, VEJ = violencia ejercida; MRPI = mantenimiento de la relación en la pareja - interacción; MRPC = mantenimiento de la relación en la pareja - características; D = dependencia.

Fuente: Elaboración propia.

En lo que respecta a la tabla 14.6, se puede observar que a mayor violencia ejercida mayor edad y semestre, mientras que la violencia recibida sólo se relaciona con la edad. A mayor violencia ejercida mayor dependencia ($P= .000$, $R= .373^{**}$) y violencia recibida ($P= .000$, $R= .526^{**}$). Mientras que a mayor violencia recibida menor conductas de mantenimiento de la relación en la pareja en el factor interacción ($P= .001$, $R= -.186^{**}$) y características ($P= .000$, $R= -.234^{**}$). Por otra parte, se observa una relación positiva en la que a mayor violencia recibida existe mayor dependencia ($P= .000$, $R= .311^{**}$) y mayor violencia ejercida ($P= .000$, $R= .526^{**}$).

Discusión

De acuerdo con los resultados, se encontró que la violencia se relaciona con la dependencia emocional y con las conductas de mantenimiento en la relación, siendo las conductas de mantenimiento las principales afectada por el ejercicio de la violencia dentro de la relación de pareja, puesto que estas disminuyen significativamente. De esta manera, algunas investigaciones han destacado que la dependencia emocional y económica desfavorecen a las mujeres y aumentan la probabilidad de presentar conductas de violencia y maltrato por parte de los hombres (Echeburúa et al., 2023). Sin embargo, en la presente investigación se encontró que los niveles de dependencia son bajos en un 73.8% de la muestra. Por otro lado, se puede destacar una diferencia estadísticamente significativa entre las variables violencia recibida y

violencia ejercida, en la cual se identificó que la violencia que reciben es mayor en comparación a la violencia ejercida por ellas. Si bien, a través de los últimos años a consecuencia del confinamiento por la pandemia mundial se han incrementado los índices de violencia principalmente en los entornos cercanos como el hogar, el INEGI (2023) ha reportado que al menos el 23.9% de las mujeres ha sufrido violencia en el ámbito de pareja durante el periodo de octubre 2020 a octubre 2021. Mientras que en lo que respecta a la información proporcionada por denuncias e investigaciones por violencia en condición de presuntos delitos durante el 2022 la diferencia se magnifica en comparación a los hombres.

Por otra parte, las mujeres presentan mayor mantenimiento de la relación en el factor características, que se relaciona con los valores, estatus, el atractivo físico, así como en las características personales como ser agradable, fiel y simpática los cuales funcionan como elementos fundamentales para la estabilidad y cuidado de la relación, sin embargo, estas disminuyen a consecuencia de la violencia recibida. En la literatura y búsqueda de información no se encontró suficiente información que permita abordar las diferencias de género en relación con la variable mantenimiento. Desde la perspectiva de género a las mujeres se les ha caracterizado por el cuidado, la dulzura y la agradabilidad es decir características positivas que de alguna manera socialmente se cree que predominan en la personalidad femenina, aspectos característicos asociadas positivamente con la satisfacción marital (Dew y Wilcox, 2013). Por ende, estas características conllevan a que estas mujeres tengan relaciones largas y a mantener una actitud negativa hacia el divorcio. Al menos en la presente investigación predominan las conductas de mantenimiento que tienen que ver con las características personales positivas las cuales ejercen una influencia acogedora para la relación. Por su parte, Ogolsky y Stafford (2022) consideran que el mantenimiento de la relación involucra diversas condiciones dependiendo de su contexto y sus diferentes momentos de la relación, al igual que existen innumerables factores conductuales que intervienen en los procesos de mantenimiento de las relaciones. Por ende, es importante no olvidar las conductas de mantenimiento de la relación en el factor interacción que tiene que ver con la relación interpersonales favorecedoras como convivir con la familia, los amigos, ser complementarios que ayudan a la pareja mantenerse unida a lo largo del tiempo.

Conclusiones

De acuerdo con las características que presentó la muestra compuesta solamente por mujeres se identificó que existe en ellas un bajo nivel de dependencia, al igual que no perciben vivir violencia, por lo que indicaron al menos el 98.3% de ellas recibir un nivel bajo de violencia dentro de la relación de pareja. En relación con la violencia hacia la pareja ellas ejercieron violencia en niveles bajos hacia la pareja. Por lo cual, en la presente investigación no se en-

contraron datos alarmantes en torno a la violencia, lo cual resulta favorecedor ya que tampoco muestra una extrema dependencia hacia sus relaciones, y por ende facilita poner fin a una relación violenta.

Más allá de los presentes resultados se debe tener en cuenta que en la sociedad y la cultura muchas veces normaliza la violencia puesto que la violencia psicológica y emocional es complicada de visibilizar. Si bien, por medio del objetivo principal se identificó que existe una relación entre violencia ejercida y recibida con la dependencia y el mantenimiento de la relación, por lo tanto, las mujeres que reciben violencia ocasionan que se aminoren los deseos y las conductas para mantener características como agradable, fiel y simpática los cuales procuran el cuidado del vínculo de ellas con sus parejas, al igual que las conductas de mantenimiento en el factor interacción. De este modo, las estrategias y/o conductas de mantenimiento se ven afectadas negativamente por la violencia en la relación. En relación con el mantenimiento de la relación de pareja las universitarias presentan mayor mantenimiento de la relación en el factor características los cuales como anteriormente se ha mencionado se encuentran relacionados con los valores, estatus, el atractivo físico, así como en las características personales positivas los cuales funcionan como elementos fundamentales para el cuidado o en su caso la reparación de relación. Finalmente, la importancia del presente estudio radicó en conocer la interacción de estas tres variables con respecto a una muestra con estudiantes universitarias en la ciudad de Campeche, del cual se permite reconocer la dinámica de las conductas de dependencia, violencia y mantenimiento dentro de las relaciones de pareja.

Abordar estos componentes dentro de esta población permitirá trabajar en las relaciones de manera más satisfactoria haciendo énfasis en la relación de pareja con la finalidad de lograr un desarrollo individual y mayor satisfacción en las relaciones cercanas de manera que se pueda contar con esta información y así trabajar con cuestiones que refuercen la confianza, la comunicación y el compromiso que configuran a las características positivas de la interacción por lo que ambos ejes del mantenimiento favorecen a la relación, las cuales se deben de reforzar ya que por otra parte la dependencia emocional alta y violencia no se presentan activamente en las mujeres campechanas. Se recomienda que la investigación se pueda ampliar con una muestra perteneciente a otra zona geográfica del país en especial a estos que no pertenezcan al sureste de país en el cual se pueda realizar una comparación con el presente resultado y que permita ampliar la información.

Referencias

Alencar-Rodrigues, R., & Cantera, L. (2012). Violencia de género en la pareja: Una revisión teórica. *Psico*, 41(1), 116-126. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5163211.pdf>

- Cidoncha, A. (2017). Satisfacción, conflictos y consecuencias psicológicas en las relaciones de pareja. Una revisión bibliográfica. [Tesis de licenciatura, Universitat Jaume] <http://hdl.handle.net/10234/173374>
- Cienfuegos-Martínez, Y. (2021). Medición de la violencia en las relaciones de pareja en psicología. *Culturales*, 9, 1-37. <https://doi.org/10.22234/recu.20210901.e544>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (1996). Actividades y temas prioritarios de las Naciones Unidas y de las organizaciones intergubernamentales de América Latina y el Caribe en el tema de la Mujer. <https://hdl.handle.net/11362/5855>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (1996). Mujer y desarrollo. Violencia de género: un problema de derechos humanos. CEPAL.
- Echeburúa, E., Amor, P. J., Sarasua, B., Zubizarreta, I., Camarillo, L. y Ferre, F. (2023). La dependencia emocional en hombres maltratadores de su pareja en tratamiento comunitario: un estudio piloto. *Anuario de Psicología Jurídica*, 33, 1-7. <https://doi.org/10.5093/apj2022a1>
- García, M., & Romero, A. (2012). Mantenimiento en la relación de pareja: construcción y validación de dos escalas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(34), 133-155.
- Gil, H. L., Alba, L. C., Sosa, Y., & Gutiérrez, A. E. (2021). La dependencia emocional: un problema de la psicología y otras ciencias humanísticas. *Edumecentro*, 13(2), 269-286. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207728742021000200269&lng=es&tlng=es.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2023). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. MC Graw-Hill Interamericana. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/sampierilasrutas.pdf
- Hilario G.E., Izquierdo J., Valdez V. M. y Ríos C. (2020). Dependencia emocional y su relación con la violencia en parejas. Una aproximación descriptiva a la revisión de literatura. *RevDesafíos*, 11(2). <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/211e12>.
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI). (2020). Estadística a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Violencia2020_Nal.pdf
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). (2021). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH). Ediciones 2016 y 2021.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). (2023). Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_VCM_23.pdf

- Lara, E. Z., Aranda, C., Zapata, R., Bretones, C. M., & Alarcón, R., (2019). Depresión y ansiedad en mujeres víctimas de violencia en la relación de pareja. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento (RACC)*, 11(1), 1-8. <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v11.n1.21864>
- Lemos, M., & Londoño, N. H. (2006). Construcción y validación del cuestionario de dependencia emocional en población colombiana. *Acta colombiana de psicología*, 9(2), 127-140. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0123-91552006000200012&script=sci_arttext
- Ogolsky, B. G., & Stafford, L. (2022). A Systematic Review of Relationship Maintenance: Reflecting Back and Looking to the Future. *Personal Relationships*, 30(1), 19-43. <https://doi.org/10.1111/pere.12429>
- Peel, R. & Caltabiano, N. (2021). Why Do we Sabotage Love? A Thematic Analysis of Lived Experiences of Relationship Breakdown and Maintenance, *Journal of Couple & Relationship Therapy*, 20(2), 99-131. <https://doi.org/10.1080/15332691.2020.1795039>
- Reina-Barreto, J. A. (2021). Relación entre violencia de género por la pareja y apoyo social en mujeres colombianas. Análisis con perspectiva de género. *Cuadernos de Trabajo Social*, 34(2). <https://doi.org/10.5209/cuts.72690>
- Rivera, S., Villanueva, G. B. T., Jaen, C. I., Velasco, P. W., & Villanueva, R. I. (2022). El mantenimiento en las relaciones de pareja: una forma de medirlo. *Acta de investigación psicológica*, 12(1), 117-138. <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2022.1.431>
- Stafford, L., & Canary, D. J. (1991). Maintenance Strategies and Romantic Relationship Type, Gender and Relational Characteristics. *Journal of Social and Personal Relationships*, 8(2), 217-242. <https://doi.org/10.1177/0265407591082004>

Capítulo 15. Análisis de las habilidades investigativas en estudiantes mujeres en una Institución de Educación Superior.

Edit Hernández Flores
Gabriela Hernández Flores
Marcelo Paredes Cuahquentzi
Victor Job Paredes Cuahquentzi

Universidad Autónoma de Tlaxcala

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.15](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.15)

Resumen

Se investiga para transformar la realidad, enfatizando que no hay verdadera educación superior sin actividad de investigación explícita e implícita. Se presenta el análisis del desarrollo de las habilidades investigativas en estudiantes mujeres de una Institución de Educación Superior (IES). El instrumento aplicado consta de 80 preguntas. La muestra seleccionada fue de forma no probabilística, utilizando Google Forms con un total de 111 estudiantes. Los principales resultados muestran que el desarrollo de estas habilidades por las estudiantes aumenta, mínimamente, a medida que avanzan de semestre, pero existe mucho por hacer en este ámbito.

Palabras clave

Análisis, habilidad investigativa, estudiante mujer e IES

Introducción

Como un hecho innegable y en concordancia con Hernández et al., (2003), toda investigación se origina en ideas sin importar el paradigma ni enfoque a seguir, pues una idea constituye el primer acercamiento a la realidad que se investiga cuantitativamente o, a fenómenos y eventos para estudiar cualitativamente. Sin embargo, en el ámbito educativo y propiamente en las Instituciones de Educación Superior (IES) paradójicamente los estudiantes de licenciatura poco investigan sobre su área de profesionalización (Valarino et al., 2012). Por ello, es importante (re)considerar la formación y desarrollo de habilidades investigativas en este nivel de estudios, pues a la fecha parecieran ser insuficientes y que solamente se centran de manera específica hacia su formación profesional (Martínez y Márquez, 2014).

El objetivo de este trabajo consiste en analizar el desarrollo de las habilidades investigativas en estudiantes mujeres. Para ello, se presentan los resultados de la información recabada y analizada de 111 alumnas sujetas de estudio de una IES en el estado de Tlaxcala, referente a las habilidades que ellas sostienen conocer y, a las que tienen que poner énfasis para su mejor productividad. Aunado a esto, se enlista un análisis de acción en las habilidades investigativas.

Al igual que Bravo et al., (2016), se sustenta que la formación universitaria de todo profesional constituye un tema presente en la actividad de los organismos que deciden acerca de los currículos de la educación superior, ya que existe la necesidad de dotar a los estudiantes de todos los aprendizajes necesarios para un buen desempeño laboral. Es así como las IES cumplen su función de promover, generar y difundir conocimientos por medio de la investigación estudiantil, proporcionando servicios a la comunidad para su desarrollo, en este caso, en el campo de las ciencias sociales y humanísticas.

Revisión de la Literatura

La investigación científica como un procedimiento de crítica, reflexión y control que busca aportar nuevos datos, hechos, relaciones o leyes en cualquier ámbito del conocimiento científico (Equipo editorial Etecé, 2021), se apoya en las habilidades investigativas, concebidas estas como: a) un conjunto de habilidades de diversa naturaleza, que empiezan a desarrollarse desde antes de que el individuo tenga acceso a procesos sistemáticos de formación para la investigación (Moreno, 2005), y b) un dominio de acciones psíquicas y prácticas que permiten la regulación racional de la actividad, apoyado en los conocimientos y hábitos que el universitario posee para identificar el problema y la posible solución del mismo (Pérez y López, 1999 citado por Martínez y Márquez, 2014).

En sí, de acuerdo con Esteban (2016), las habilidades investigativas se aceptan como rasgos o formas y cualidades individuales, que contribuyen fundamentalmente para potenciar el dominio del contenido de la formación para la investigación, incorporando la aplicación consciente del método científico hacia la problemática del mundo que lo rodea. En resumen, las habilidades investigativas son la resultante de un constructo de diversas dimensiones relacionadas con las funciones superiores del pensamiento, obteniendo procesos cognoscitivos interdisciplinarios investigatorios, donde el universitario construye el conocimiento (Barbachán et al., 2021).

Bajo estas acepciones y apoyándose en las variables y dimensiones; 1) Empírico-Analítico (interpretar, organizar, evaluar, crear, curiosidad y aplicar), 2) Histórico-Hermenéutico (razonar, analizar, deducción, sistematizar, integrar, síntesis, coordinar, valorar y comunicar) y, 3) Emancipador (liderar, toma de decisiones, pensamiento crítico y prospectiva) que Mesa (2011), plantea en su modelo para obtener el Indicador de Desarrollo de Habilidades Investigativas (IDHI) se analiza el desarrollo del proceso de investigación en la muestra objeto de estudio

Metodología

Este trabajo sigue un enfoque cuantitativo dado que la información obtenida a lo largo de la investigación, a través de la aplicación de un cuestionario, los resultados se traducen y/o expresan de forma numérica (Vicencio, 2011). De acuerdo con Robles (s.f.), esta investigación es básica pues se obtiene y expande conocimiento. De igual forma, se caracteriza por ser explicativa ya que establece las causas de los hechos encontrados mediante la relación entre las variables. En este sentido, también es correlacional porque emplea la estadística para medir las relaciones entre esas variables. Dado que este estudio se llevó a cabo durante el primer semestre escolar 2023 presenta una transversalidad.

Bajo lo anterior, en este trabajo se hipotetiza que a medida que las estudiantes adquieren conocimiento sobre el proceso de investigación, sus habilidades investigativas aumentan.

Para esto, la muestra objeto de estudio fue establecida no probabilísticamente, bajo el criterio de ser mujer estudiante de las licenciaturas de Contabilidad y Administración, que cursa la unidad de aprendizaje de metodología de la investigación y taller de investigación en la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, en México. Entonces, bajo la técnica de bola de nieve y apoyándose en Google Forms, el instrumento se aplicó a 111 estudiantes.

El instrumento aplicado consta de 80 preguntas, de las cuales seis son de aspectos personales propuestas por este grupo de trabajo; siete son de inducción extraídas del Test del Centro de Investigación Antonio Bernal, citado por Mesa (2011), y 67 son obtenidas del Modelo Metodológico para Desarrollar Habilidades Investigativas en los Estudiantes de la Básica, Media y Media Técnica (Mesa, 2011), estas últimas encuadran a 19 dimensiones agrupadas en tres variables.

Las respuestas de las 13 primeras preguntas son cerradas e inducidas, las 67 respuestas restantes son de escala de Likert con cinco intervalos. A dicho instrumento, que además de estar validado ya que sigue su propio proceso de evaluación y medición se le aplicó el Alfa de Cronbach para sustentar su nivel de confianza, cuyo resultado se muestra enseguida:

Tabla 15.1

Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.975	67

Fuente:Elaboración propia.

Tabla 15.2

Resumen de procesamiento de casos.

		N	%
Casos	Válido	111	100.0
	Excluído	0	.0
Total		111	100.0

Fuente:Elaboración propia.

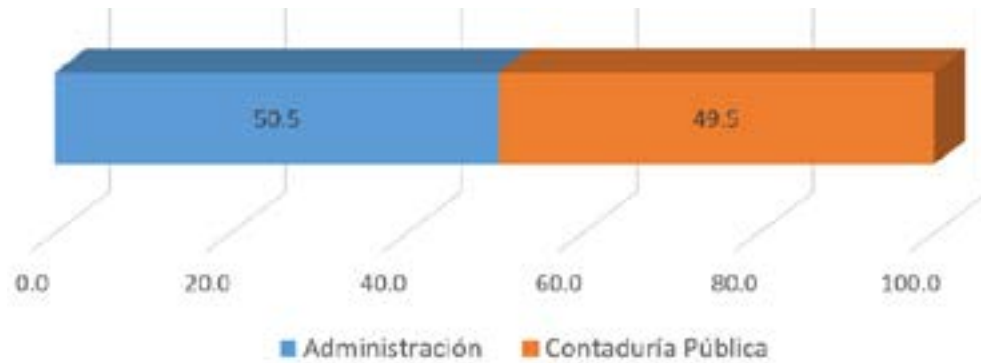
Nota. a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Resultados

En las siguientes Figuras, descriptivamente se presenta el porcentaje de alumnas respecto de su formación (15.1), del semestre cursado (15.2), y un cruce de semestre y carrera cursada (15.3), a quienes se les aplicó el instrumento en la IES mencionada. Así como la opción de titulación que a la fecha desean realizar (15.4).

Figura 15.1

Licenciatura a las que pertenecen las estudiantes.

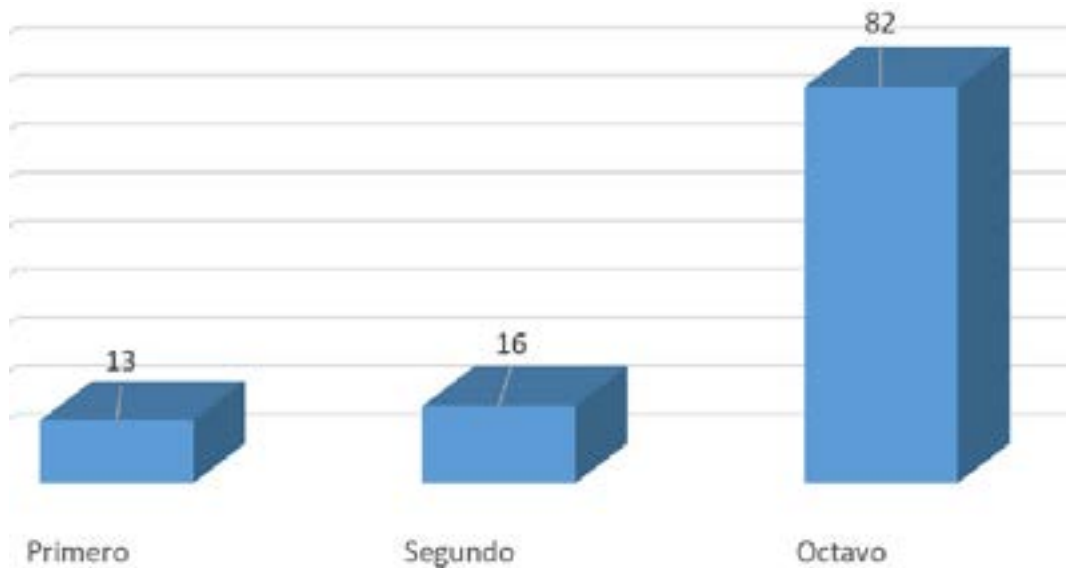


Fuente: Elaboración propia.

Nota. Se muestra que el porcentaje de las estudiantes es prácticamente igual en ambas licenciaturas.

Figura 15.2

Semestre que están cursando.

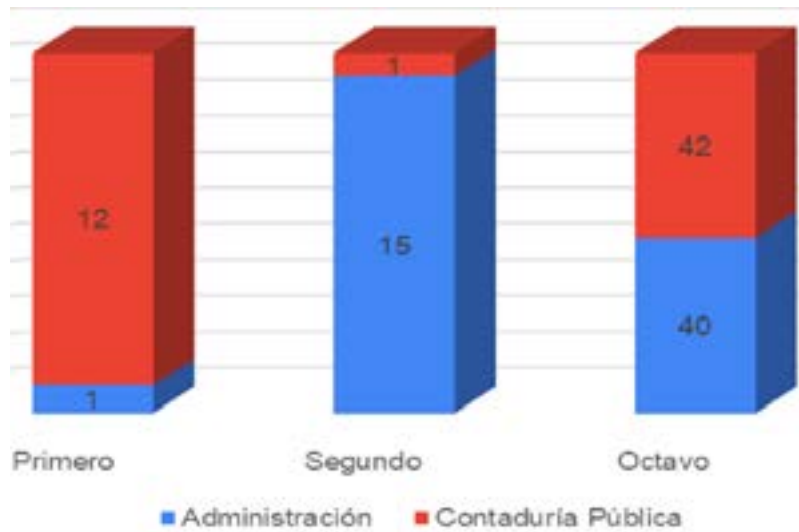


Fuente: Elaboración propia.

Nota: Se observa que la mayoría estudia el octavo semestre.

Figura 15.3

Relación semestre y licenciatura que cursan las estudiantes.

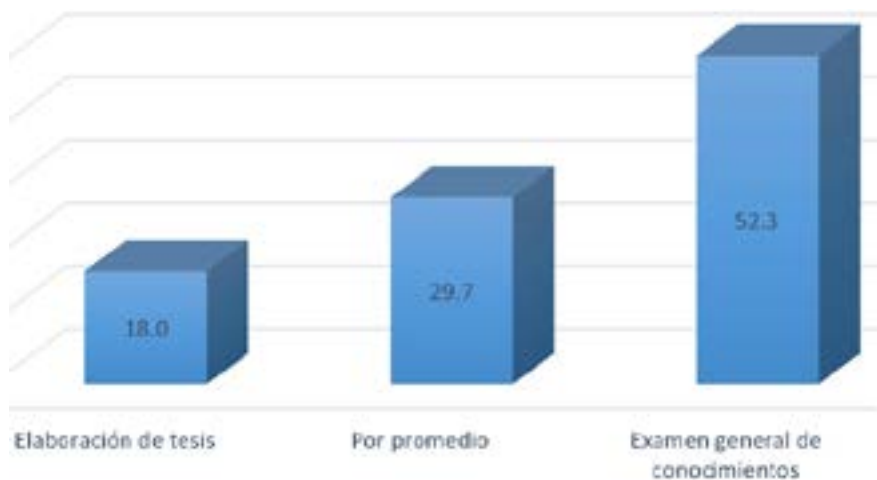


Fuente: Elaboración propia.

Nota: Por semestre contestaron mayormente las de 8vo., por carrera prácticamente fue por mitad.

Figura 15.4

Preferencias de opciones de titulación.



Fuente: Elaboración propia con datos de los cuestionarios.

Nota: se observa que más del 50% de las encuestadas prefiere el examen de conocimiento como medio para obtener el título de licenciatura contra un mínimo por elaboración de tesis.

En la Figura 15.5, se muestra el resultado promedio de cada variable para medir el Indicador de Desarrollo de Habilidades Investigativas (IDHI). De acuerdo con la Tabla 15.3 de valoración propuesta por Mesa (2011) y conforme a la escala de Likert.

Tabla 15.3

Medición del Indicador de Desarrollo de Habilidades Investigativas (IDHI).

IDHI	Grado
De 4.6 a 5.0	Muy alto
De 4.1 a 4.5	Alto
De 3.1 a 4.0	Medio
De 2.1 a 3.0	Bajo
De 0 a 2.0	Muy bajo

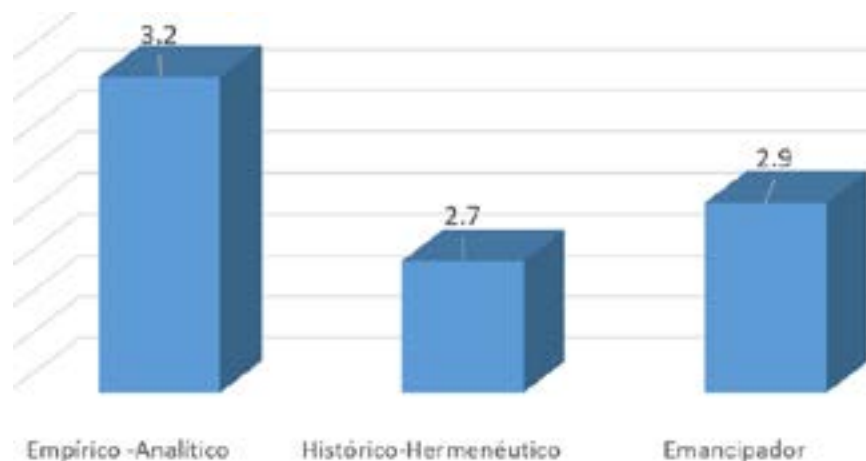
Fuente: Elaboración propia con datos de Mesa (2011).

Mencionando que las variables:

Empírico-Analítico se refiere a plantear situaciones problema a partir de hipótesis de trabajo para la demostración de estas. Lo Histórico-Hermenéutico consiste en una lógica inductiva la cual parte del fenómeno para desde diversas lecturas configurar teorías. Y lo Emancipador se concibe como medio de reflexión y crítica al poder ejercido tradicionalmente.

Figura 15.5

Resultado global por variable para medir el IDHI.



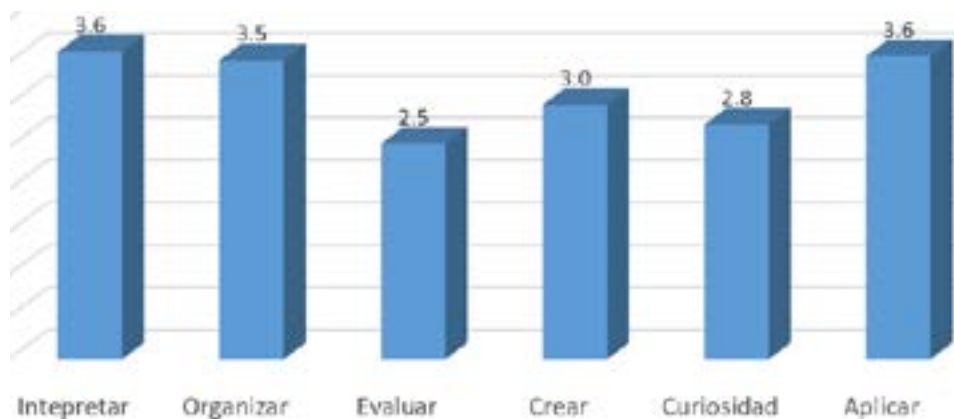
Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario.

Nota: En una valoración media, ellas plantean situaciones problema e hipotetizan, pero de forma baja logran configurar teorías y realizar crítica reflexiva.

Ahora bien, dentro del planteamiento de situaciones problema a partir de hipótesis de trabajo para la demostración de estas, ellas se encuentran en un nivel medio pues crean, organizan, interpretan y aplican la variable Empírico-Analítico como lo muestra la Figura 15.6.

Figura 15.6

Variable Empírico-Analítico y sus dimensiones.

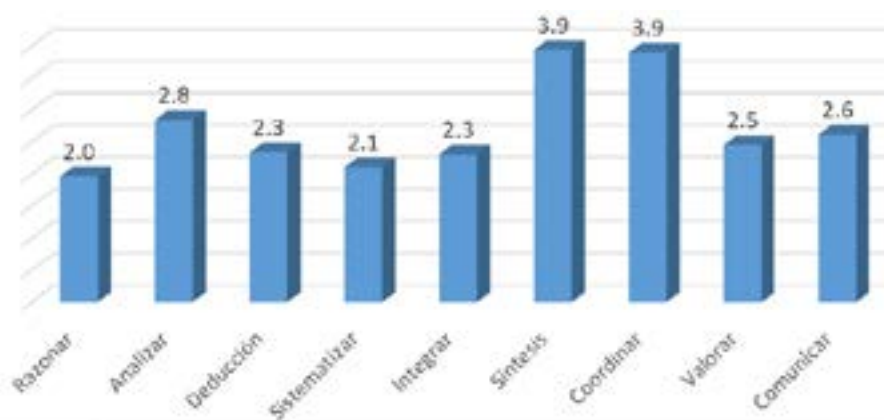


Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario.

Referente al uso de una lógica inductiva que parta del fenómeno para desde diversas lecturas configuren teorías, en nivel medio coordinan y sintetizan la información, conforme a la variable Histórico-Hermenéutico y la Figura 15.7.

Figura 15.7

Variable Histórico-Hermenéutico y sus dimensiones.



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario.

Asimismo, casi en el nivel medio ellas aplican pensamiento crítico para poder liderar situaciones referentes a la variable Emancipador, Figura 15.8.

Figura 15.8

Variable Emancipador y sus dimensiones.

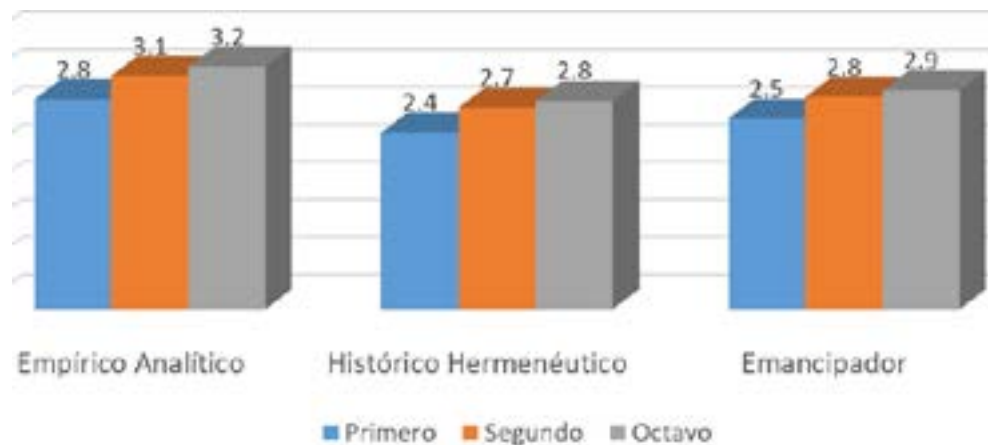


Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario.

Los resultados mostrados en la Figura 15.9 apoyan a contrastar la hipótesis; a medida que las estudiantes adquieren conocimiento sobre el proceso de investigación, sus habilidades investigativas aumentan.

Figura 15.9

Valoración sobre el conocimiento adquirido en investigación y el desarrollo de habilidades investigativas (variables planteadas).



Fuente: Elaboración propia con información del cuestionario.

Nota: se observa que a medida que avancen de semestre, las estudiantes aumentan, aunque sea mínimamente, sus habilidades investigativas.

En este mismo sentido, las Figuras 15.10, 15.11 y 15.12 evidencian por dimensiones de cada variable el desarrollo de habilidades investigativas a medida que avanzan de semestre (desarrollan investigación).

Figura 15.10

Desarrollo de habilidades investigativas por dimensión de la variable Empírico-Analítico.



Fuente: Elaboración propia con información del cuestionario.

Nota: Prevalece el incremento de las habilidades investigativas (mínimamente) de esta variable, cuando las entrevistadas avanzan de semestre.

Figura 15.11

Desarrollo de habilidades investigativas por dimensión de la variable Histórico-Hermenéutico.

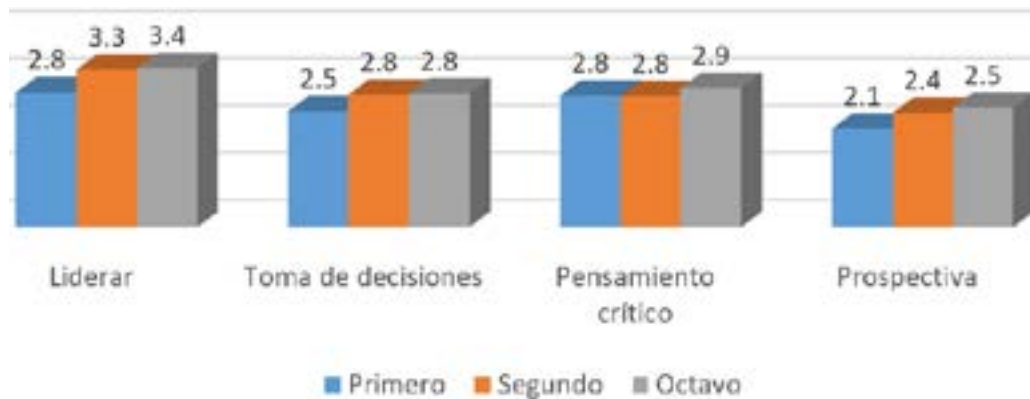


Fuente: Elaboración propia con información del cuestionario.

Nota: Prevalece el incremento de las habilidades investigativas (mínimamente, en su mayoría) de esta variable, cuando las entrevistadas avanzan de semestre.

Figura 15.12

Desarrollo de habilidades investigativas por dimensión de la variable Emancipador.



Fuente: Elaboración propia con información del cuestionario.

Nota: Prevalece el incremento de las habilidades investigativas (mínimamente, en su mayoría) de esta variable, cuando las entrevistadas avanzan de semestre.

Es de resaltar que de acuerdo con la escala de evaluación del IDHI, las habilidades investigativas que presentan las estudiantes son de un nivel muy bajo, bajo y, llegando a un valor medio. Distando de lo alto y muy alto.

Tabla 15.4

Correlación de Pearson para las variables estudiadas.

		Empírico Analítico	Histórico Hermenéutico	Emancipador
Empírico analítico	Correlación de Pearson	1	.790**	.857**
	Sig. (bilateral)		.000	.000
	N	111	111	111
Histórico hermenéutico	Correlación de Pearson	.790**	1	.807**
	Sig. (bilateral)	.000		.000
	N	111	111	111
Emancipador	Correlación de Pearson	.857**	.807**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	
	N	111	111	111

Fuente: Elaboración propia con información del cuestionario.

Nota: **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Dado que las variables de este fenómeno son cuantitativas y que siguen una distribución normal. Pearson, a través de su coeficiente mide el grado de asociación entre dos variables. En la tabla 4 se visualiza que este grado de asociación es muy aceptable, siendo de 0.79 a 0.857 en función del rango e interpretación; (-1, 0, +1), (Triola, 2009).

Discusión

A partir de que Moreno (2005), sostiene que la formación para la investigación implica aprendizajes en el campo de los conocimientos, las habilidades, los hábitos, las actitudes y los valores, resaltando que lo fundamental e integrador es el desarrollo de habilidades investigativas. Entendidas estas como un conjunto de habilidades de diversa naturaleza, que empiezan a desarrollarse desde antes de que el individuo tenga acceso a procesos sistemáticos de formación para la investigación. Aunado a esto, Fernández-Monge et al., (2022), plantean que el desarrollo de habilidades relacionadas con los procesos investigativos es parte de la asunción de retos por parte de la universidad, sobre todo en los estudiantes que se vienen formando en una carrera profesional.

Conforme a lo establecido anteriormente por Moreno (2005), Martínez y Márquez (2014), Esteban (2016), Barbachán et al., (2021) y Mesa (2011), observar, describir, analizar, sintetizar e interpretar, están formadas por habilidades generales intelectuales, de pensamiento crítico, de pensamiento creativo, de resolución de conflictos y problemas, de recursos cognitivos que, a opinión de este grupo de investigación, están insertos y/o coinciden con en el método científico y, abonan a identificar, explicar y tomar decisiones acerca de los fenómenos observados.

Entonces, las habilidades que este trabajo analiza y que coinciden con las propuestas por Mesa (2011), y, cuyos resultados permiten mencionar que, en una valoración media, las estudiantes plantean situaciones problema e hipotetizan, pero de forma baja logran configurar teorías y realizar crítica reflexiva a los fenómenos observados (Figura 15.5).

Conclusiones

Con base en los resultados obtenidos, se concluye que:

1. Dentro de la variable Empírico-Analítico, propiamente en el planteamiento de situaciones problema a partir de hipótesis de trabajo para la demostración de estas, ellas en un nivel medio crean, organizan, interpretan y aplican esta variable, (Figura 15.6).

2. Para la variable Histórico-Hermenéutico y, referente al uso de una lógica inductiva que parta del fenómeno para desde diversas lecturas configuren teorías, las estudiantes en un nivel medio coordinan y sintetizan la información (Figura 11.7).

3. En cuanto a la variable Emancipador, casi en un nivel medio ellas aplican pensamiento crítico para poder liderar situaciones (Figura 11.8).

4. Apoyándose en los resultados de las Figuras 11.9, 11.10, 11.11 y 11.12 la hipótesis establecida es aceptada, pues se observa que, aunque sea mínimamente, a medida que las estudiantes adquieren conocimiento sobre el proceso de investigación, sus habilidades investigativas aumentan. Es decir, que en función de que avanzan de semestre y reciben conocimiento sobre el proceso de investigación, ellas mejoran en sus habilidades investigativas.

Este mínimo avance se confirma porque en la Figura 11.4, las estudiantes mencionan que para obtener el título de licenciatura prefieren realizar examen general de conocimientos, optan por promedio y como última opción, la elaboración de tesis donde realmente se aplican las habilidades investigativas.

Referencias

- Barbachán, R., Casimiro, U., Casimiro, U., Pacovilca, A., & Pacovilca, A. (2021). Habilidades investigativas en estudiantes de áreas tecnológicas. *Universidad y Sociedad*, 13(4), 218-225.
- Bravo, L., Illescas, P., & Lara, D. (2016). El desarrollo de las habilidades de investigación en los estudiantes universitarios. Una necesidad para la formación de investigadores. *Revista cooperación.com*(10), 23-32.
- Equipo editorial Etecé. (5 de Agosto de 2021). <https://concepto.de/>. <https://concepto.de/investigacion-cientifica/#ixzz8iH1BgnK3>
- Esteban, L. (2016). Habilidades investigativas y producción de cuentos en niños(as) del Distrito de Pucará. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Fernández-Monge, L., Carcausto, W., & Quintana-Tenorio, B. (2022). Habilidades investigativas en la educación superior universitaria de América . *Polo de Conocimiento*, 7(1), 02-23.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Martínez, R., & Márquez, D. (2014). Las habilidades investigativas como eje transversal de la formación para la investigación. *Tendencias Pedagógicas*, I(24), 347-360.

- Mesa, C. (2011). Modelo Metodológico para desarrollar habilidades investigativas en los estudiantes de la básica, media y media técnica. Universidad san Buenaventura, Medellín.
- Moreno, B. M. (2005). Potenciar la Educación. Un Currículum Transversal de Formación para la Investigación. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 3(1), 520-540. https://doi.org/http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol3n1_e/Moreno.pdf
- Robles, F. (s.f.). jimcontent.com. jimcontent.com: [https://s9329b2fc3e54355a.jimcontent.com/download/version/1545154528/module/9548091069/name/Los 15 Tipos de Investigación Científica y sus Características.pdf](https://s9329b2fc3e54355a.jimcontent.com/download/version/1545154528/module/9548091069/name/Los%2015%20Tipos%20de%20Investigaci%C3%B3n%20Cient%C3%ADfica%20y%20sus%20Caracter%C3%ADsticas.pdf)
- Triola, M. F. (2009). Estadística. Pearson
- Valarino, E., Yáber, G., & Cemborain, M. (2012). Metodología de la investigación, paso a paso. Trillas.
- Vicencio, L. (2011). La investigación en las ciencias sociales. Trillas.

Capítulo 16. Manejo de la gestión del tiempo en mujeres estudiantes universitarias directoras de una mype. Una investigación en la División de Negocios, Gastronomía y Agricultura Sustentable y Protegida de la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca.

Laura Thaigi Mendoza Gómez
Roberto Vicente Yescas
Marta Goretti Andrez Morales
Veronica Elizabeth Trujillo Martinez

Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.16](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.16)

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo analizar el manejo la gestión del tiempo para identificar las estrategias de las universitarias directoras de una mype de la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca. Se presentan resultados de un estudio cualitativo en donde se tomó una muestra atípica aplicando una entrevista presencial a 35 estudiantes universitarias. Se encontraron categorías clave como: la organización y planificación, el establecimiento de horarios fijos, la división de tareas, la priorización de actividades, la optimización del tiempo y la disciplina, siendo estas, las estrategias empleadas por las estudiantes para cumplir con sus múltiples responsabilidades.

Palabras clave

Estudiantes, universitarias, estrategias y gestión del tiempo

Introducción

La gestión del tiempo se ha convertido en un tema de interés en el ámbito académico y empresarial. La literatura científica ha demostrado que la capacidad de administrar el tiempo de manera efectiva no solo influye en el rendimiento académico, sino que también impacta en el bienestar emocional y la calidad de vida de las estudiantes (Garzón y Gil, 2017). En este contexto, las mujeres que dirigen micro y pequeñas empresas (mype) se enfrentan a desafíos únicos que requieren un enfoque estratégico en la planificación y organización de sus actividades diarias.

La justificación de esta investigación radica en la necesidad de comprender las estrategias específicas que estas estudiantes emplean para equilibrar sus múltiples roles, lo que no solo contribuirá a su desarrollo personal y profesional, sino que también proporcionará información valiosa para el diseño de programas de apoyo y formación que fortalezcan sus habilidades de gestión del tiempo. De acuerdo a CEPAL (2020), la imprevisibilidad de consumo de una red de apoyo es el éxito del manejo de tiempo. A pesar de estos logros, todavía existe un vacío de investigación, lo quiere más exploración de las intersecciones que facilitan o disuaden la experiencia de la mype femenina.

Al abordar esta temática, se busca llenar un vacío en la investigación existente y ofrecer un marco que permita a futuras investigaciones explorar a fondo las intersecciones entre la educación, el emprendimiento y la gestión del tiempo en el contexto de las mujeres, detectada como una de las habilidades críticas para el éxito en la educación superior y la vida profesional y personal. En el caso de las mujeres que estudian en la universidad, la gestión competente de este recurso es especialmente complicada debido a su naturaleza múltiple.

Debido al aumento constante del nivel de exigencia en las instituciones de nivel superior y la vida laboral, la capacidad de planificar y realizar múltiples tareas es un elemento valioso para alcanzar el desarrollo personal y profesional. A través de entrevistas realizadas a 35 estudiantes de la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca, se identificaron categorías clave que contribuyen a la administración del tiempo, el trabajo en equipo con la familia y la confianza en sí mismas.

Las universitarias destacan la necesidad de desarrollar habilidades y técnicas que les permitan gestionar su tiempo de manera eficiente, utilizando herramientas como agendas y calendarios para priorizar actividades. Este enfoque les ayuda a enfrentar situaciones adversas y a cumplir con sus obligaciones académicas y empresariales. Además, el apoyo de la familia se considera fundamental, ya que la colaboración y la comunicación dentro del núcleo familiar les proporcionan un entorno de respaldo emocional y práctico.

La confianza en sí mismas también juega un papel crucial, ya que les permite tomar decisiones con determinación y enfrentar los desafíos que surgen en su camino. En conjunto, estas estrategias no solo facilitan la administración del tiempo, sino que también fomentan un desarrollo integral que contribuye al éxito de estas mujeres en sus estudios y en la gestión de sus negocios. La investigación subraya la necesidad de incorporar estas habilidades en su formación académica para potenciar su capacidad de resiliencia y liderazgo en el ámbito empresarial.

Revisión de la Literatura

En la actualidad, las mujeres han evolucionado significativamente y han alcanzado puestos de liderazgo en una variedad de campos, incluido el empresarial. Las estudiantes universitarias y directoras de micro y pequeñas empresas (mype) enfrentan un desafío específico: gestionar el tiempo de manera efectiva. Esta doble carga requiere una planificación exhaustiva y un equilibrio constante entre los compromisos académicos y las responsabilidades comerciales.

La presencia de estudiantes que trabajan es un fenómeno creciente en el contexto de estas complejas y multivariadas relaciones. El acercamiento a estas personas, quienes combinan estudios y empleo, puede ampliar nuestra comprensión de las interacciones entre la escuela y los mercados laborales, pero desde una perspectiva más enfocada en los sujetos que en el análisis de las estructuras y las correlaciones a nivel macro entre escuela y trabajo (Cuevas y De Ibarrola, 2013).

Hay mujeres que se vuelven madres, trabajadoras e independientes incluso antes de terminar la escuela; esto sugiere una consideración de cambios biográficos, pero también apunta a tomar en cuenta que los objetivos, expectativas y posibilidades de las mujeres, a la par de las nuevas oportunidades brindadas en los campos escolares y laborales, están cambiando la constitución femenina en su tránsito a la adultez. Las variaciones tienen un impacto en la educación, ya que las circunstancias, la diversidad de roles y la creación de conexiones en los centros educativos les hacen desarrollar estrategias variadas que ayudan a mantener la educación (Miller y Arvizu, 2016).

La administración del tiempo se puede definir como una forma de vida y una forma de ser; hoy se puede considerar a este recurso uno de los más importantes y cruciales de las personas. Una gestión eficiente del mismo normalmente consiste en jornadas de ocho horas tanto para descanso, como para trabajo y las dedicadas al estudio o a la familia o a otras actividades (Jiménez, 2015).

La administración de tiempo incluye tres factores: planificación, que se refiere al uso de diferentes técnicas de corto plazo durante un día o menos. El segundo factor es la actitud, es cómo uno ve a este recurso de manera constructiva y si tiene control sobre cómo se usa; y el tercero, la gestión a largo plazo, que implica establecer y seguir objetivos propios ya sea de estudio, trabajo o familia, cuando la entrega de actividades y/o la realización de actividades no son inminentes, por lo que se enfoca en procesos mayores a una semana (Durán y Pujol, 2013).

Es esencial identificar si los estudiantes manejan su tiempo y aprenden de manera efectiva. Una de las claves de una buena gestión es buscar la eficiencia, aunque algunos teóricos consideran que es una restricción a la que se sujetan las personas y no un recurso que pueda administrarse. Para llevar a cabo una correcta administración con eficacia, es necesario optimizar el tiempo disponible para maximizar los resultados (Marcén y Martínez, 2012).

Garzón y Gil (2017) mostraron que los universitarios que combinan actividad laboral y académica aumentan la procrastinación y reconocen que la actividad laboral dificulta el cumplimiento de los objetivos académicos. Los estudiantes que trabajan tienen menos tiempo, por lo que requieren mayores habilidades para planificar su jornada de manera efectiva. La gestión de las actividades académicas facilita la disposición al aprendizaje y está relacionada con aspectos de la regulación de la cognición (Reyes et al., 2022).

Durán y Pujol (2013) mencionaron que las mujeres suelen programar las demandas académicas, pueden administrar mejor su jornada y organizar sus estudios, además de establecer con mayor frecuencia metas y actividades organizacionales. Por lo tanto, la presencia de actividades laborales así como de la educación, tiene un impacto en la forma en cómo se planifican (Álvarez et al., 2019). El manejo del tiempo incluye la organización, el manejo del propio recurso de estudio y una agenda. Esto incluye no solo establecer horarios para estudiar, sino también hacer uso efectivo de ese periodo y establecer objetivos realistas (Roblero, 2020).

El hecho de que estudiantes universitarias hayan trabajado durante sus estudios, más que ganar o perder tiempo, debe ser leído en clave de que adquirirán una variedad de competencias, cada una de las cuales será tan diferente como lo sean sus responsabilidades y, junto con la experiencia y las habilidades técnicas que pueden desarrollar a través de su trabajar, desarrollarán actitudes y hábitos que son un componente esencial de la profesionalidad (Planas y Enciso, 2014).

La autodisciplina permite a las estudiantes identificar y priorizar las tareas más importantes, evitando la procrastinación y asegurando que se dedique tiempo suficiente a las

actividades críticas. Esto es especialmente relevante en un entorno universitario donde las demandas académicas pueden ser intensas y donde las universitarias deben balancear estas demandas con otras responsabilidades (Garzón y Gil, 2017).

De acuerdo con Hernández et al., (2024) la administración del tiempo permite a las mujeres estudiantes universitarias gestionar eficazmente sus múltiples responsabilidades. Fomentar y desarrollar la autodisciplina es esencial no solo para alcanzar el éxito académico, sino también para asegurar el bienestar y equilibrio en todas las áreas de la vida.

Metodología

Esta investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, no experimental de corte transversal ya que fue aplicada durante el mes de abril de 2024, guiada por la siguiente hipótesis: “Si se analiza la gestión del tiempo en las estudiantes directoras de una mype de la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca entonces se podrán identificar las estrategias que utilizan en sus múltiples jornadas”.

Se aplicó un muestreo por conveniencia, conformado por 35 mujeres quienes decidieron participar de manera libre y voluntaria, seleccionadas bajo el criterio de ser directivas o dueñas de una micro y pequeña empresa y estudiante de algunas de los programas educativos de la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca: División de Negocios, Gastronomía y Agricultura Sustentable y Protegida.

El instrumento utilizado es una entrevista a profundidad, realizado por Peña (2024) de la Red Latinoamericana en estudios de género. Una vez aplicado se procedió a la transcripción mediante la Plataforma para Estudios Cualitativos RedesLA Comprende™, realizando la categorización a partir de la pregunta: ¿Cuáles son las estrategias que has utilizado para la gestión del tiempo en tu formación académica derivado de tus múltiples jornadas?, detectando cinco categorías: Organización y planificación, Horarios fijos, División de tareas, Priorización de actividades, Optimización del tiempo y disciplina; el análisis permitió identificar las frases que argumentan cada una de las categorías, las cuales fueron reforzadas con la triangulación de teorías.

Resultados

La investigación cualitativa realizada sobre la gestión del tiempo en la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca en el contexto de las estudiantes que equilibran sus estudios universitarios y un emprendimiento, ha revelado varias categorías clave en donde se identifican las estrategias de organización y administración del tiempo. A continuación, se presentan los resultados organizados en las categorías identificadas:

1. Organización y Planificación

Las participantes de la investigación enfatizaron la importancia de la organización y la planificación en su vida diaria. Las estudiantes recurren al uso de una agenda para registrar sus actividades y tareas, lo que le permite tener una visión clara de sus compromisos. Esta práctica les permite mantenerse al tanto de sus responsabilidades además de anticipar y preparar los insumos necesarios para sus empresas. El poder planificar les ha permitido a las universitarias con múltiple jornada disminuir el estrés y la sobrecarga de trabajo, haciéndoles sentir un mayor control de su tiempo. Esta categoría presentó un alto nivel de frecuencia sugiriendo que no solo son prácticas comunes, sino que son fundamentales para su capacidad de gestionar el tiempo de manera efectiva. Es importante señalar que estas dos estrategias pueden estar interrelacionadas con otras categorías identificadas, como la priorización de actividades y la optimización del tiempo.

“Pues intento llevar una agenda en la que me organice y procure como tener una mejor organización de mis tiempos y de las actividades que tengo por hacer”.

Entrevista 376-Releg-2024. Estudiante del Quinto cuatrimestre del Técnico Superior Universitario en Desarrollo de Negocios, de 20 años de edad, soltera y sin hijos.

2. Establecimiento de Horarios Fijos

La investigación reveló que establecer horarios fijos es una estrategia que las estudiantes con múltiple jornada implementan para la administración del tiempo. Las universitarias mencionan la importancia de designar días específicos para realizar actividades, como hacer compras y preparar productos. Este enfoque les permite estructurar su semana de manera que pueda dedicar tiempo tanto a sus estudios como a su negocio. La creación de un horario fijo no solo optimiza su tiempo, sino que también les proporciona un sentido de rutina y estabilidad, lo que impacta de forma directa en su bienestar emocional y académico.

“Pues trato de designar días específicamente para realizar ciertas actividades, por ejemplo, si mi fin de semana lo tengo libre pues precisamente realizar todas mis actividades y tareas como universitaria y así mismo preparar todos los insumos, toda la materia, todo lo que voy a ocupar para la elaboración de mis productos de mis alimentos, entonces designaría hacer las compras de mi materia, para disponer horarios fijos e incluso para elaborar lo que voy a vender y así mismo pues también especificar como voy a hacer mis tareas, cuando las entrego y tener mis tiempos más medidos”.

Entrevista 375-Releg-2024. Estudiante del Quinto cuatrimestre del Técnico Superior Universitario en Desarrollo de Negocios, de 19 años de edad, soltera y sin hijos.

3. División de Tareas

La división de tareas entre compañeras de estudio también emergió como un tema importante en la gestión del tiempo. Se destaca que, al trabajar en equipo, las estudiantes con múltiple

jornada pueden repartirse las responsabilidades, lo que les permite equilibrar sus cargas de trabajo. Esta colaboración no solo mejora la eficiencia, sino que también fomenta un ambiente de apoyo mutuo, donde cada miembro del equipo puede contribuir según sus fortalezas.

“Como trabajamos en equipo algunas nos dividíamos o sea si ella trabajaba hoy, yo trabajaba mañana, para que las dos pudiéramos nivelar ambas partes y que no nos perjudicara en ninguna”.

Entrevista 408-Releg-2024. Estudiante del Quinto cuatrimestre del Técnico Superior Universitario en Desarrollo de Negocios, de 19 años de edad, soltera y sin hijos.

4. Priorización de Actividades

La capacidad de priorizar actividades es otra categoría significativa que se identificó en los resultados. Las universitarias con múltiple jornada expresan que han aprendido a identificar qué tareas son más importantes y urgentes, lo que les permite enfocarse en lo que realmente necesita atención inmediata. Esta habilidad de priorización es crucial en un entorno donde las demandas académicas y empresariales pueden ser abrumadoras. Al priorizar, las estudiantes pueden gestionar su tiempo de manera más efectiva, asegurando que las tareas críticas se completen a tiempo.

“Pues de hecho gracias a la escuela fue que nos enseñaron como priorizar nuestras actividades y eso lo llevé a cabo, calendarizar todas mis actividades, ver qué es lo más importante, que es lo que puedo dejar para atrás”.

Entrevista 413-Releg-2024. Estudiante del Onceavo cuatrimestre de la Licenciatura en Innovación de Negocios y Mercadotecnia, de 21 años de edad, soltera y sin hijos.

5. Optimización del Tiempo

La optimización del tiempo se relaciona con la capacidad de las estudiantes para evitar distracciones y pérdidas de este recurso. En las entrevistas realizadas, se observa un esfuerzo consciente por mantener la concentración en las tareas asignadas. Mencionan que se esfuerzan por eliminar distracciones y se enfocan en cumplir con sus responsabilidades.

“Pues ahora sí que tengo que apurarme y pues enfocarme en lo que voy a hacer y nada de distracciones, ni pérdidas de tiempo, porque me retrasa”.

Entrevista 377-Releg-2024. Estudiante del Quinto cuatrimestre del Técnico Superior Universitario en Desarrollo de Negocios, de 19 años de edad, soltera y sin hijos.

6. Disciplina

La disciplina emerge como elemento central en la administración del tiempo. Las estudiantes reconocen que, para gestionarlo de manera efectiva, han tenido que ser determinantes con ciertas actividades sociales y limitarse en algunos aspectos. Este ejercicio es visto como una

inversión en su futuro, ya que les permite dedicarse más a sus estudios y su negocio. La disciplina, por su parte, se manifiesta en su compromiso de seguir sus horarios y cumplir con sus metas, lo que es fundamental para mantener un equilibrio entre sus múltiples responsabilidades.

“Pues, practicar la disciplina y tratar de dividir las dos cosas en partes diferentes y no mezclarlas”.

Entrevista 431-Releg-2024. Estudiante del Quinto cuatrimestre del Técnico Superior Universitario en Desarrollo de Negocios, de 19 años de edad, soltera y sin hijos.

Se detecta que las estudiantes tienen un gran compromiso con su educación y la responsabilidad que tienen derivado de ambas funciones, lo que reafirma su capacidad autogestora de sus tiempos, preocupadas de su superación personal y académica, así como las metas claras para lograr obtener sus recursos económicos en la micro y pequeña empresa de la que son directivas o dueñas.

Los resultados de esta investigación cualitativa permiten visualizar la complejidad de la administración del tiempo en la vida de una estudiante que equilibra tanto sus estudios como un emprendimiento. Las categorías identificadas son: organización y planificación, establecimiento de horarios fijos, división de tareas, priorización de actividades, optimización del tiempo, y disciplina. Estas categorías ofrecen una visión integral de las estrategias que utilizan las estudiantes universitarias directoras de una mype para gestionar su jornada de manera efectiva. Estas prácticas no solo contribuyen a su éxito académico y empresarial, sino que también promueven un sentido de bienestar y control en su vida diaria.

Discusión

Los hallazgos de esta investigación permiten visualizar los desafíos de gestión del tiempo que enfrentan las estudiantes universitarias que son directoras de micro y pequeñas empresas en Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca. De acuerdo con los resultados actuales, la organización y planificación, la fijación de tiempos, la división de tareas, la priorización, la optimización y la autodisciplina son las estrategias clave que las estudiantes utilizan para el manejo de la gestión de sus numerosas responsabilidades académicas y empresariales. Este hallazgo refleja un consenso con la literatura existente sobre la autodisciplina y la administración del tiempo como predictoras del éxito académico y profesional femenino en circunstancias similares (Garzón y Gil, 2017).

Al comparar estos resultados con estudios previos, como el de Raffaghelli, Contrera, y Contrera (2019), se observa que las mujeres que manejan simultáneamente responsabilidades académicas y empresariales enfrentan desafíos únicos que requieren un enfoque estratégico

en la gestión del tiempo. Estos autores destacan que la capacidad de priorizar y planificar es crucial para el bienestar y la efectividad de estas mujeres, lo que se refleja en los hallazgos de nuestra investigación. Además, Cicciari, Tinoboras y Weinmann (2019) también enfatizan la necesidad de técnicas específicas de planificación que permitan a las mujeres superar barreras organizativas y culturales, lo que se alinea con las estrategias identificadas en este estudio.

Integrar una red de apoyo es importante, porque como Arvizu (2022) refiere, permitirá que se puedan cumplir con las rutinas escolares y su rol dentro de una empresa, lo que coincide con este estudio ya que las estudiantes se apoyan del trabajo en equipo y la organización de actividades para cumplir en tiempo y forma las tareas asignadas.

Conclusiones

Este estudio nos permitió analizar la importancia y la naturaleza de la gestión del tiempo de las estudiantes de la División de Negocios, Gastronomía y Agricultura Sustentable y Protegida, de la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca, siendo necesario como institución fortalecer mediante las estrategias propuestas, su desempeño académico, para evitar la deserción ante las doble o triple funciones que ellas tienen, de tal forma que puedan cambiar sus actividades con su vida personal, familiar, empresarial y académica.

A partir de los resultados encontrados en el presente estudio, es posible identificar hallazgos significativos que contribuyen a la comprensión de cómo estas jóvenes logran dividir satisfactoriamente su día a día de manera académica y empresarial. Algunas de las categorías que emergieron como esenciales para la gestión efectiva del tiempo fueron la organización y planificación, la asignación de horarios fijos, la división de la labor diaria, la priorización de actividades, la optimización de la jornada y la disciplina.

Uno de los hallazgos más importantes fue el nivel de compromiso que las estudiantes presentaron con su respectiva educación y con su empresa. Esto se traduce en una capacidad autogestora notable, ya que no solo buscan superarse a sí mismas en términos de educación y carrera, sino que también establecen metas claras y específicas respecto a cómo desearían lograr algo para sí, a través de su micronegocio.

Otra práctica común fue el hecho de tener la capacidad para dividir su operatividad diaria en actividades que ellas mismas puedan controlar. Asimismo, otro resultado significativo es la red de apoyo con la que las estudiantes cuentan, dado que es uno de los factores más relevantes en la literatura existente en términos de gestión del tiempo y bienestar en general.

No obstante, es esencial indicar las limitaciones del estudio. Por un lado, la muestra, aunque representativa del grupo específico de las estudiantes incluidas en el estudio, no pue-

de considerarse como una que refleja las experiencias de todas las mujeres en circunstancias similares. Por otro lado, el método cualitativo permite un análisis profundo de la perspectiva del individuo pero no puede generalizar los resultados en la población.

La presente investigación no solo proporciona una comprensión valiosa de las estrategias utilizadas por las estudiantes universitarias dueñas de una mype en el proceso de la gestión del tiempo, sino que indica nuevos ámbitos de investigación que podrían analizar la relación y la interconexión entre la educación, el espíritu empresarial y la gestión del tiempo.

Referencias

- Álvarez Sainz, M., Ferrero, A.M. y Ugidos, A. (2019), "Time management: skills to learn and put into practice", *Education + Training*, Vol. 61 No. 5, pp. 635-648. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2018-0027>
- Arvizu, A. V. (2022). Jóvenes que laboran en la economía popular en el Metro de la Ciudad de México. Un análisis de la administración del tiempo y las desigualdades sociales. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-454X2022000200174&lang=es
- CEPAL. (2020). La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/00c3cb8c-78a8-4a76-b17f-cb3b-ff34f70b/content>
- Cicciari, M. R., Tinoboras, C., y Weinmann, C. (2019). Empleo y trabajo no remunerado : una mirada en profundidad sobre la distribución del trabajo no remunerado en el Conurbano Bonaerense 2017-2018. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/8547/1/empleo-trabajo-no-remunerado-2017-2018.pdf>
- Cuevas de la Garza, J. F., y De Ibarrola N. M. (2013). Vidas cruzadas. Los estudiantes que trabajan: un análisis de sus aprendizajes. *Revista de la educación superior*, 42(165), 124-148. <https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v42n165/v42n165a7.pdf>
- Durán, E. y Pujol, L. (2013). Manejo del tiempo académico en jóvenes que inician estudios en la Universidad Simón Bolívar. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11 (1), 93-108. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77325885022.pdf>
- Garzón, A., y Gil, J. (2017). Gestión del tiempo y procrastinación en la educación superior. *Universitas Psychologica*, 16(3), 1-13. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-3.gtpe>
- Hernández, J., Chávez, H. del C., Chávez, G., Parra, R. R., y Espinosa, M. C. (2024). Manejo de la gestión del tiempo en estudiantes universitarios, percepción y herramientas. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(4), 724 – 733. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2288/2885>
- Jiménez, L.H. (2015). ¿Cómo organizan su tiempo los universitarios?. *Revista de Investigación Psicológica*, (14), 97-108. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n14/n14_a08.pdf

- Marcén, M., y Martínez Caraballo., N. (2012). Gestión eficiente del tiempo de los universitarios: evidencias para estudiantes de primer curso de la Universidad de Zaragoza. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 22(43), 117-130. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81824123011.pdf>
- Miller, D., y Arvizu, V. (2016). Ser madre y estudiante. Una exploración de las características de las universitarias con hijos y breves notas para su estudio. Revista De La Educación Superior, 45(177), 17-42. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.04.003>
- Peña, N. (2024). Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México (1a. ed., vol. 1). McGraw Hill. https://www.researchgate.net/publication/381879035_Capitulo_16_Los_obstaculos_que_tienen_las_estudiantes_de_la_Universidad_de_Guadalajara_que_dirigen_una_micro_o_pequena_empresa_en_Zapopan_Jalisco_Mexico
- Planas, J., y Enciso, I. (2014). Los estudiantes que trabajan: ¿tiene valor profesional el trabajo durante los estudios?. Revista Iberoamericana de Educación Superior, V(12), 23-45. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299129977002>
- Raffaghelli, L. A., Contrera, G. J., y Contrera, I. (2019). Riesgos psicosociales en el trabajo (1ª ed., revisada). Rubinzal Culzoni. Santa Fe. <https://biblioteca.csjn.gov.ar/Indices/Biblio/2/CSJN149359.pdf>
- Reyes, N., Meneses, A.L., Díaz, A. (2022). Planificación y gestión del tiempo académico de estudiantes universitarios. Formación Universitaria (1) vol.15 <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000100057>
- Roblero, G. (2020). Validación de cuestionario sobre gestión del tiempo en universitarios mexicanos. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 22, e01, 1-11. <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e01.2136>

Capítulo 17. Impacto de la agenda 2030 en la igualdad de género en las instituciones de educación superior.

Paulina Villalobos Torres
Sósima Carrillo
Zulema Cordova Ruiz
Jessica Lizbeth Cisneros Martínez

Universidad Autónoma de Baja California

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.17](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.17)

Resumen

El objetivo de esta investigación fue analizar la evolución de la producción académica sobre equidad de género en las instituciones de educación superior (IES) tras la implementación de la Agenda 2030. Mediante una revisión sistemática de literatura en Web of Science y Scopus, se identificaron estudios sobre las políticas de igualdad de género en las universidades. Los resultados muestran un aumento en las investigaciones, pero también revelan barreras persistentes en su implementación. El principal aporte destaca la necesidad de establecer mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación para asegurar que las políticas de igualdad de género logren resultados sostenibles.

Palabras clave

Educación superior, equidad de género, objetivos de desarrollo sostenible

Introducción

La equidad de género en las instituciones de educación superior (IES) es un tema fundamental para construir sociedades inclusivas y sostenibles. Las desigualdades de género en estos espacios no solo limitan la participación de las mujeres en diversas áreas del conocimiento, sino que también restringen su acceso a posiciones de liderazgo, especialmente en campos como ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Este problema es relevante porque las IES son clave para la formación de los futuros líderes y profesionales, y en ellas se refleja y reproduce la inequidad de género presente en la sociedad (Ruiz González, Espinosa Espíndola & Maceda Méndez, 2018). Además, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas institucionales es crucial para avanzar hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente el ODS 5, que busca la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas en todos los niveles (ONU Mujeres, 2021).

El estado actual de la investigación sobre equidad de género en las IES señala avances, aunque las barreras estructurales siguen presentes. Conceptos como el “techo de cristal”, que alude a las limitaciones invisibles que impiden a las mujeres acceder a puestos de liderazgo, y la “segregación horizontal”, que refiere a la concentración de mujeres en disciplinas tradicionalmente femeninas, destacan en la literatura científica (Gaete-Quezada, 2015; Kreitz-Sandberg, 2013). Informes recientes del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las IES (ONIGIES) señalan que, aunque se han implementado políticas de igualdad, su impacto ha sido limitado en áreas como la corresponsabilidad de los cuidados y la institucionalización de la perspectiva de género en todas las áreas (ONIGIES, 2021).

En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo realizar una revisión sistemática de la evolución de las políticas y estudios sobre equidad de género en las IES desde la implementación de la Agenda 2030 y el ODS 5. Se pretende identificar las principales barreras estructurales que limitan la participación de las mujeres en las IES y evaluar el impacto de las políticas implementadas hasta el momento. Además, se busca llenar la laguna teórica existente sobre los efectos a largo plazo de dichas políticas y ofrecer recomendaciones para mejorar la equidad de género en el ámbito académico.

Revisión de la Literatura

La equidad de género en las instituciones de educación superior (IES) ha sido un área de estudio clave durante las últimas décadas. Las aproximaciones teóricas han evolucionado desde la identificación de barreras estructurales hasta la implementación de políticas basadas en marcos normativos internacionales, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A través de este marco, particularmente el ODS 5, que promueve la igualdad de género y el

empoderamiento de las mujeres, las IES han empezado a adaptar sus políticas para fomentar la inclusión y reducir las desigualdades

Una de las teorías más exploradas en este campo es la del techo de cristal, que describe las barreras invisibles que impiden que las mujeres accedan a posiciones de liderazgo en las universidades. Gaete-Quezada (2015), por ejemplo, muestra cómo estas barreras estructurales limitan el avance de las mujeres a roles de poder, a pesar de su presencia significativa en niveles académicos inferiores. Esta teoría se ha utilizado ampliamente para explicar la persistente subrepresentación de las mujeres en cargos de alto nivel dentro de las IES, especialmente en contextos donde las normas patriarcales son más pronunciadas.

Otro enfoque clave ha sido el análisis de la segregación horizontal, que refleja la concentración de mujeres en disciplinas tradicionalmente asociadas con el género femenino, como las ciencias sociales y la educación, mientras que su presencia en áreas como la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) sigue siendo limitada. Kreitz-Sandberg (2013) señala que esta segregación es resultado tanto de factores culturales como de la falta de políticas educativas que fomenten la inclusión en áreas donde las mujeres han sido históricamente subrepresentadas.

Con la adopción de los ODS, las investigaciones han comenzado a centrarse en cómo las políticas de igualdad de género en las universidades pueden abordar estas barreras. Fernández-Fernández et al. (2024) destacan que las instituciones de educación superior en Argentina, al alinearse con el ODS 5, han comenzado a implementar estrategias más inclusivas, lo que ha llevado a un aumento en la representación femenina en roles de liderazgo. Sin embargo, los resultados han sido desiguales y dependen en gran medida del compromiso institucional y cultural en cada contexto.

El enfoque interseccional también ha ganado importancia en los estudios recientes. Este enfoque reconoce que las mujeres no experimentan las barreras de la misma manera, y que la intersección del género con otras categorías, como la etnia y la clase social, crea barreras adicionales para ciertos grupos. Miotto et al. (2019) exploran cómo las mujeres de grupos marginados enfrentan mayores desafíos, destacando la necesidad de políticas que consideren estas diferencias.

A pesar de los avances en la comprensión de las barreras y la implementación de políticas, se puede identificar una laguna teórica significativa en cuanto a la evaluación del impacto a largo plazo de estas políticas. Si bien muchos estudios han documentado avances inmediatos en la representación femenina en las IES tras la adopción de los ODS, pocos han abordado cómo estas políticas influyen en la transformación estructural y cultural de las

instituciones a largo plazo. Esta laguna es particularmente relevante en contextos donde las barreras culturales son más fuertes y donde la resistencia a la igualdad de género puede estar profundamente enraizada en las normas institucionales.

Además, existe una falta de estudios longitudinales que analicen el desarrollo continuo de las políticas de igualdad de género en diferentes regiones. La mayoría de los estudios actuales se centran en países desarrollados, mientras que las universidades en regiones como América Latina y África, donde las barreras estructurales y culturales son diferentes, no han sido suficientemente investigadas. Esta falta de investigación limita la comprensión global de cómo las políticas de igualdad de género pueden ser adaptadas y aplicadas en diversos contextos.

Aunque se ha avanzado en la implementación de políticas de igualdad de género en las IES, persisten desafíos importantes y lagunas teóricas. La investigación futura debe centrarse en el impacto a largo plazo de estas políticas y en la necesidad de estudios más amplios que aborden las diferencias regionales y contextuales, especialmente en áreas donde las barreras culturales siguen siendo fuertes.

Metodología

La hipótesis de este estudio plantea que la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5, ha generado un aumento en la investigación académica sobre equidad de género en las instituciones de educación superior (IES). Este incremento ha promovido un cambio en las políticas universitarias hacia una mayor inclusión de la perspectiva de género, lo cual se refleja en las investigaciones posteriores a 2015, comparadas con las anteriores a la Agenda 2030.

Población y Contexto

La población de estudio incluyó investigaciones publicadas en revistas académicas revisadas por pares, centradas en la equidad de género en las IES a nivel global. El contexto incluye estudios que exploran las barreras, políticas y avances relacionados con la equidad de género en universidades de distintas regiones, tanto antes como después de la adopción de la Agenda 2030.

Proceso de la Revisión Sistemática

El proceso de revisión sistemática se realizó siguiendo las pautas del método PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Para ello, se realizaron búsquedas exhaustivas en dos bases de datos académicas: Web of Science y Scopus.

Para los estudios anteriores a 2015, se utilizaron los términos de búsqueda “gender equality” OR “gender parity” OR “gender equity” AND “higher education”. En total, se identificaron 682 estudios en Web of Science y 1,202 en Scopus. Tras eliminar los duplicados, quedaron 1,451 estudios. Luego, se aplicaron filtros para incluir únicamente artículos revisados por pares, lo que redujo los resultados a 648 en Web of Science y 803 en Scopus. Posteriormente, se filtraron los estudios de acceso abierto, lo que dejó 332 en Web of Science y 391 en Scopus. Finalmente, para los estudios anteriores a 2015, se aplicó un filtro temporal, lo que redujo los estudios a 18 en Web of Science y 20 en Scopus. Tras una revisión de títulos y resúmenes, se seleccionaron 12 estudios, de los cuales 10 cumplían con todos los criterios de inclusión para su análisis completo.

Para los estudios posteriores a 2015, se añadió el término “sustainable development goals” para identificar aquellos artículos que estuvieran alineados con la Agenda 2030. La búsqueda inicial identificó 101 estudios en Scopus y 56 en Web of Science. Después de eliminar duplicados, quedaron 68 estudios en Scopus y 53 en Web of Science. Se filtraron por artículos revisados por pares y de acceso abierto, lo que redujo el número a 13 estudios en Scopus y 22 en Web of Science. Tras eliminar duplicados y revisar los resúmenes y títulos, se seleccionaron 12 estudios para el análisis completo, todos cumpliendo con los criterios de inclusión.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Para la selección de estudios, se aplicaron los siguientes criterios de inclusión:

- Artículos revisados por pares que abordaran específicamente la equidad de género, paridad de género o igualdad de género en el contexto de las IES.
- Estudios de acceso abierto para asegurar la disponibilidad del texto completo.
- Publicaciones en inglés o español.

Para los estudios anteriores a 2015, se incluyeron investigaciones publicadas hasta ese año. Para los estudios posteriores, se incluyeron investigaciones publicadas entre 2015 y 2023, con énfasis en estudios que mencionaran los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Los criterios de exclusión incluyeron:

- Investigaciones que no abordaran específicamente la equidad de género en las IES.
- Artículos no disponibles en texto completo o que no estuvieran revisados por pares.
- Estudios en idiomas distintos al inglés o español.

Extracción de Datos

De los estudios seleccionados, se extrajeron datos clave que incluían los objetivos de cada investigación, las metodologías empleadas, las hipótesis planteadas y los resultados más relevantes en términos de equidad de género en las IES. Esta extracción de datos permitió realizar comparaciones entre los estudios de diferentes periodos, identificando cambios y patrones en las políticas de género y su implementación en las universidades a lo largo del tiempo.

Tipo de Estudio

Se realizó una revisión sistemática cualitativa que permitió comparar la evolución de las investigaciones sobre equidad de género antes y después de la implementación de la Agenda 2030. La revisión cualitativa fue elegida porque proporciona una visión integral de los cambios en las políticas universitarias y las barreras estructurales que afectan a las mujeres en las IES. No se utilizaron entrevistas ni grupos de enfoque, ya que el objetivo principal fue realizar un análisis comparativo de estudios existentes.

Proceso de Validez

El proceso de validez de este estudio se garantizó mediante varias estrategias de triangulación metodológica. Primero, se utilizó la triangulación de datos, lo que implicó el uso de múltiples bases de datos (Web of Science y Scopus) para obtener una variedad de estudios de distintas regiones y contextos institucionales, minimizando el sesgo de una única fuente. Además, se empleó la triangulación de teorías, utilizando conceptos como el techo de cristal, la segregación horizontal y la interseccionalidad para interpretar los hallazgos desde diferentes perspectivas teóricas, lo que permitió una comprensión más profunda de las barreras estructurales y las políticas de género en las universidades. Por último, se aplicó la triangulación interdisciplinaria, seleccionando estudios de diversas áreas académicas como estudios de género, educación y sociología, lo que enriqueció el análisis y aportó una visión más completa de los desafíos y avances en la equidad de género en las universidades.

Resultados

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la metodología permitieron identificar varios patrones clave en la evolución de la investigación sobre equidad de género en las instituciones de educación superior (IES). Uno de los hallazgos más destacados fue el aumento significativo en la cantidad de estudios sobre equidad de género en las IES tras la implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Las regiones más activas en la producción de literatura académica sobre el tema incluyeron países como España, Sudáfrica, Reino Unido, Chile y México, lo que demuestra una distribución geográfica diversa de los estudios.

A nivel global, los estudios identificaron una persistente segregación de género en las posiciones de liderazgo dentro de las universidades. Los resultados indican que, aunque las mujeres están bien representadas en términos de matrícula y participación en el cuerpo docente, su presencia en roles de liderazgo sigue siendo limitada, lo que se refleja en fenómenos como el techo de cristal. Esto es consistente con los estudios previos, que destacan barreras estructurales que impiden la promoción de las mujeres a cargos como rectorado y decanato, así como su subrepresentación en disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Asimismo, se observó que las políticas de igualdad de género adoptadas por las universidades, aunque más frecuentes en la era post-ODS, no siempre han sido implementadas de manera efectiva. Muchas de estas políticas han sido simbólicas y no han logrado generar un impacto estructural sustancial en la equidad de género en las universidades. La falta de seguimiento y evaluación adecuados de estas políticas es una de las principales barreras que ha impedido su éxito.

Otro resultado clave es la introducción del enfoque interseccional en la investigación sobre género en las IES. Estudios recientes han comenzado a analizar cómo las mujeres que pertenecen a grupos marginados, como minorías étnicas o de clase social baja, enfrentan barreras adicionales dentro de las universidades. Este enfoque ha permitido un análisis más profundo de las desigualdades estructurales, resaltando la necesidad de políticas más inclusivas y adaptadas a las realidades sociales diversas.

Por último, las políticas innovadoras, como programas de mentoría para mujeres académicas y cuotas de género, han mostrado resultados positivos en algunas instituciones. Sin embargo, su impacto no ha sido homogéneo, y los estudios subrayan la importancia de una implementación más uniforme y un seguimiento adecuado para asegurar su efectividad a largo plazo.

Discusión

Aunque los resultados muestran una evolución significativa en la investigación sobre equidad de género en las IES, influenciada en gran medida por la adopción de la Agenda 2030 y el marco de los ODS. Sin embargo, la implementación de estas políticas ha sido desigual y, en muchos casos, ineficaz. Al comparar estos resultados con estudios previos, es evidente que los problemas estructurales, como el techo de cristal y la segregación disciplinaria, siguen siendo barreras importantes para el avance de las mujeres en el ámbito académico. A pesar de los esfuerzos legislativos y políticos, estos fenómenos siguen estando profundamente arraigados en las instituciones.

El análisis de los estudios también indica que las universidades han comenzado a implementar políticas de igualdad de género, pero, como se observó en investigaciones anteriores, estas iniciativas no siempre son acompañadas de mecanismos adecuados de seguimiento y evaluación. Esto ha resultado en una falta de cambios estructurales profundos, limitando el impacto de las políticas a nivel institucional. A pesar de la adopción de políticas globales, las resistencias culturales y las estructuras patriarcales profundamente arraigadas en ciertas regiones siguen siendo un obstáculo considerable para la equidad de género.

La introducción del enfoque interseccional ha sido uno de los avances más importantes en los estudios recientes, lo que ha permitido una comprensión más completa de las múltiples formas de discriminación que enfrentan las mujeres. No obstante, la aplicación de este enfoque en las políticas de igualdad de género en las universidades sigue siendo un desafío. Los resultados de esta investigación sugieren que la interseccionalidad, aunque teóricamente reconocida, aún no se ha traducido en políticas concretas que aborden las complejas formas de exclusión.

En términos de innovación en las políticas de igualdad de género, los resultados muestran que algunas universidades han comenzado a introducir programas de mentoría y cuotas de género que han generado avances prometedores. Sin embargo, el éxito de estas iniciativas depende en gran medida del contexto institucional y regional en el que se implementen. Las políticas que han mostrado mejores resultados son aquellas que cuentan con un fuerte compromiso institucional y un seguimiento riguroso de su impacto.

Por lo tanto, los resultados reflejan que, aunque ha habido un aumento en la cantidad de investigaciones y un enfoque más explícito en la equidad de género en las IES desde la adopción de los ODS, persisten desafíos significativos. La necesidad de un enfoque más localizado y de políticas adaptadas a las realidades culturales locales es evidente. Las investigaciones futuras deberían enfocarse en desarrollar estrategias más efectivas para implementar políticas de equidad de género que aborden tanto las barreras estructurales como las interseccionales, asegurando que los avances logrados sean sostenibles a largo plazo.

Conclusiones

Esta investigación ha permitido observar un incremento notable en los estudios sobre equidad de género en las instituciones de educación superior (IES) a partir de la implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Sin embargo, a pesar de este crecimiento en la producción académica, las transformaciones estructurales dentro de las universidades siguen siendo limitadas. Las barreras persistentes, como el techo de cristal y la segregación en ciertas disciplinas, continúan restringiendo el avance de las mujeres en

roles de liderazgo y en áreas tradicionalmente dominadas por hombres, como las ciencias y la tecnología. Aunque varias universidades han adoptado políticas para promover la igualdad de género, la falta de seguimiento adecuado y evaluación rigurosa ha limitado el impacto real de estas medidas. Las políticas, en muchos casos, han sido implementadas de manera simbólica, sin producir los cambios estructurales necesarios para reducir las desigualdades.

Entre las limitaciones de este estudio se encuentra la dependencia en estudios de acceso abierto, lo que podría haber dejado fuera investigaciones importantes publicadas en revistas restringidas. Además, las diferencias culturales y regionales dificultan la generalización de los resultados, ya que las barreras y soluciones varían considerablemente entre contextos.

Las investigaciones futuras deberían enfocarse en evaluar de manera más precisa el impacto de las políticas implementadas y en desarrollar estrategias que consideren las particularidades locales para superar las barreras persistentes en la academia.

Referencias

- Ávila, G. D. G. L., y Albareda-Tiana, T. (2024). Gender equality and sustainable development: Progress and challenges in the global agenda and at university. *Feminismo-s*, 43, 213-243. <https://doi.org/10.14198/fem.2024.43.09>
- Bayhantopcu, E., y Aymerich Ojea, I. (2023). Integrated sustainability management and equality practices in universities: A case study of Jaume I University. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 25(3), 631-648. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-02-2023-0054>
- Bendl, R., Danowitz, M. A., y Schmidt, A. (2014). Recalibrating management: Feminist activism to achieve equality in an evolving university. *British Journal of Management*, 25(2), 320-334. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12008>
- Bonavitta, P., y Maritano, O. (2024). La igualdad de género y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Aportes desde la Educación Superior argentina. *Feminismo-s*, 43, 27-46. <https://doi.org/10.14198/fem.2024.43.02>
- Chaleta, E., Saraiva, M., Leal, F., Fialho, I., y Borralho, A. (2021). Higher education and sustainable development goals (SDG)—Potential contribution of the undergraduate courses of the school of social sciences of the university of Évora. *Sustainability*, 13(4), 1-10. <https://doi.org/10.3390/su13041828>
- Chauraya, E., y Manyike, T. V. (2014). Gender mainstreaming in student admissions in Zimbabwean state universities: The gap between implementation and ideal practice. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(8), 406-414. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n8p406>
- Condrón, C., Power, M., Mathew, M., y Lucey, S. M. (2023). Gender equality training for students in higher education: Protocol for a scoping review. *JMIR Research Protocols*, 12, 1-9. <https://doi.org/10.2196/44584>

- David, M. (2015). Women and gender equality in higher education? *Education Sciences*, 5(1), 10-25. <https://doi.org/10.3390/educsci5010010>
- Dhawan, N. B., Belluigi, D. Z., y Idahosa, G. E. O. (2023). There is a hell and heaven difference among faculties who are from quota and those who are non-quota: Under the veneer of the New Middle Class production of Indian public universities. *Higher Education*, 86(2), 271-296. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00932-7>
- Fernández-Fernández, I., Saéz de Cámara, E., e Imaz, L. (2024). What is gained when university leadership revisits and recommit to equality considering the 2030 Agenda for sustainable development. *Feminismo-s*, 43, 245-272. <https://doi.org/10.14198/fem.2024.43.10>
- Gaete-Quezada, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas: Un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(17), 3-20. <https://doi.org/10.1016/j.rides.2015.06.001>
- Kreitz-Sandberg, S. (2013). Gender inclusion and horizontal gender segregation: Stakeholders' strategies and dilemmas in Swedish teachers' education. *Gender and Education*, 25(4), 444-465. <https://doi.org/10.1080/09540253.2013.772566>
- Malik, S., y Courtney, K. (2011). Higher education and women's empowerment in Pakistan. *Gender and Education*, 23(1), 29-45. <https://doi.org/10.1080/09540251003674071>
- Medupin, C. (2020). Women in environmental sciences (WiES) and the UN SDGs: A catalyst for achieving a sustainable future for all. *Sustainability*, 12(17), 7716. <https://doi.org/10.3390/su12177116>
- Merma-Molina, G., Urrea-Solano, M., y Hernández-Amorós, M. J. (2024). The integration of gender equality (SDG 5) into university teaching: The view from the frontline. *Innovative Higher Education*, 49(3), 419-452. <https://doi.org/10.1007/s10755-023-09668-3>
- Miotto, G., López, M. P., y Rodríguez, J. R. (2019). Gender equality and UN sustainable development goals: Priorities and correlations in the top business schools' communication and legitimization strategies. *Sustainability*, 11(2), 302. <https://doi.org/10.3390/su11020302>
- Molla, T., y Cuthbert, D. (2014). Qualitative inequality: Experiences of women in Ethiopian higher education. *Gender and Education*, 26(7), 759-775. <https://doi.org/10.1080/09540253.2014.970614>
- Moreno-Pino, F. M., Jiménez-Fontana, R., Domingo, J. M. C., y Goded, P. A. (2022). Training in mathematics education from a sustainability perspective: A case study of university teachers' views. *Education Sciences*, 12(3), 199. <https://doi.org/10.3390/educsci12030199>
- Nogueiro, T., Saraiva, M., Jorge, F., y Chaleta, E. (2022). The Erasmus+ Programme and Sustainable Development Goals—Contribution of mobility actions in higher education. *Sustainability*, 14(3), 1628. <https://doi.org/10.3390/su14031628>

- Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES). (2021). Informe general de resultados 2021. Ciudad de México: UNAM.
- ONU Mujeres. (2021). Informe sobre igualdad de género en las IES y los ODS. Nueva York: Naciones Unidas.
- Oppi, C., Cavicchi, C., y Vagnoni, E. (2021). The journey to gender-responsive budgeting: Lessons learned from higher education. *Sustainability*, 13(4), 2019. <https://doi.org/10.3390/su13042019>
- Ortiz-Martínez, G., Vázquez-Villegas, P., Ruiz-Cantisani, M. I., Delgado-Fabián, M., Conejo-Márquez, D. A., y Membrillo-Hernández, J. (2023). Analysis of the retention of women in higher education STEM programs. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-10. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01588-z>
- Perales Franco, C., y McCowan, T. (2021). Rewiring higher education for the Sustainable Development Goals: The case of the Intercultural University of Veracruz, Mexico. *Higher Education*, 81(1), 69-88. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00525-2>
- Rice, C. (2011). Scientific (E)quality. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 114-124. <https://doi.org/10.1179/030801811X13013181961356>
- Ruiz González, M. A., Espinosa Espíndola, M. T., & Maceda Méndez, A. (2018). Importancia del diagnóstico de equidad de género en las instituciones de educación superior: Un estudio de caso. *RIDE*, 9(17). <https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.376>
- Shaukat, S., Siddiquah, A., y Pell, A. W. (2014). Gender discrimination in higher education in Pakistan: A survey of university faculty. *Eurasian Journal of Educational Research*, 56, 10-20. <https://doi.org/10.14689/ejer.2014.56.2>
- Tardos, K., y Paksi, V. (2024). The role of the support of top management in gender equality outcomes in higher education and research. *Feminismo-s*, 43, 273-309. <https://doi.org/10.14198/fem.2024.43.11>
- Van den Brink, M., y Benschop, Y. (2012). Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia. *Gender, Work and Organization*, 19(1), 71-92. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00566.x>
- Van den Brink, M., Benschop, Y., y Jansen, W. (2010). Transparency in academic recruitment: A problematic tool for gender equality? *Organization Studies*, 31(11), 1459-1483. <https://doi.org/10.1177/0170840610380812>
- Vergara, M. V. (2024). Women and the sustainable development goals: Analysis and proposals for teaching and research in higher education. *Feminismo-s*, 43, 47-69. <https://doi.org/10.14198/fem.2024.43.03>

Capítulo 18. Las manifestaciones del Síndrome de Burnout en docentes mujeres del Departamento Contaduría Pública del CUCSUR-UDG.

María Magdalena Pelayo Cortés
Sandra Eloina Campos López
Jorge Javier Velázquez Núñez
Hiliana Quetzalli Lepe Ramírez

Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.18](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.18)

Resumen

El objetivo de esta investigación es valorar la presencia de manifestaciones del “Síndrome de Burnout” en los docentes del género femenino del Departamento de Contaduría Pública del Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara, Jalisco, México. El estudio realizado es una investigación exploratoria de enfoque cuantitativo, donde se aplica la técnica de encuesta tipo cuestionario y la estadística descriptiva. Como resultado del estudio se constató que las docentes mujeres de este departamento presentan manifestaciones del “Síndrome de Burnout” relacionadas principalmente con el cansancio laboral y la falta de realización personal.

Palabras clave

Cansancio laboral, docentes, mujeres, síndrome de burnout, stress

Introducción

El trabajo académico a criterio de Ortega, et al (2018) se asume como una ocupación en donde es determinante la carga mental, a partir del reconocimiento que un académico universitario debe poseer un grupo de habilidades cognitivas necesarias para dar respuesta a las demandas del ambiente educativo y el desempeño laboral, cumpliendo con sus exigencias. Estas demandas son tanto físicas como sociales, profesionales y comunicacionales que lo obligan a desarrollar habilidades, estructuras y funciones corporales y mentales. Por lo tanto, el docente debe desarrollar capacidad de respuesta a estas demandas, las cuales dependen de características individuales y factores extra-laborales que le pueden estar afectando. Ortega, et al (2018) reconoce entre los factores estresantes la jornada laboral, organización del trabajo, tiempo destinado al trabajo, organización social, apoyo social, aspectos socioeconómicos, estatus marital, rol laboral, género.

Desde diferentes perspectivas y enfoques se ha estudiado el bienestar psicológico de los docentes, los factores laborales estresantes y se han hecho intentos por medir los aspectos emocionales involucrados en el ejercicio docente; donde se destacan las investigaciones relacionadas con la delimitación conceptual y operacionalización de lo que se ha denominado “Síndrome de Burnout” (quemarse en el trabajo).

Este término ha evolucionado en el tiempo, desde sus primeras formulaciones vinculadas al agotamiento de energía experimentado por los profesionales cuando se sienten sobrepasados por los problemas hasta el reconocimiento que el mismo constituye un proceso de estrés crónico que provoca cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal; con síntomas depresivos, aislamiento, agotamiento físico y psíquico, una actitud negativa hacia sí mismos y hacia los propios logros, moral baja, detrimento y descenso de la productividad en el trabajo, lo que conlleva a una pobre realización personal.

Se reconoce que cualquier análisis actual debe considerar los impactos de la crisis sanitaria decretada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) covid 19 en los hábitos de la población que provocaron cambios radicales y rápidos en el comportamiento de las personas. En el caso de la educación universitaria en el Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara (CUCSUR –UDG) en el Estado de Jalisco, México los docentes y estudiantes debieron reaprender una nueva manera para acceder al conocimiento e interactuar a distancia con uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Pero el regreso a la normalidad, también representó un reto para alumnos y maestros que volvieron con nuevas experiencias profesionales, personales y emocionales, que se enfrentaban a nuevas realidades y retos y a una nueva adaptación a la presencialidad. Indudablemente estos

procesos pudieron ser estresantes. Los docentes del departamento de Contaduría Pública de esta institución educativa no están exentos de esta problemática

Sin embargo, es significativo que en este centro no se ha realizado ningún estudio que valore el “Síndrome de Burnout” y consecuentemente trazar estrategias o acciones para controlarlo. En este contexto, el objetivo del presente estudio es valorar la presencia de manifestaciones del “Síndrome de Burnout” en los docentes del género femenino del Departamento de Contaduría Pública del CUCSUR –UDG.

Revisión de la Literatura

El estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona ante presiones tanto internas como externas y que busca adaptarse a estas; por lo tanto, es una reacción del cuerpo humano para que éste se adapte ante estas presiones. Sin embargo, estas situaciones de estrés pueden causar consecuencias negativas, ya sea en términos de enfermedades físicas como psiquiátricas. Se reconocen diferentes tipos de estrés, entre los cuales está el stress laboral que constituye una reacción del individuo ante las exigencias y demandas laborales (Patlán, 2019), lo que unido a la ausencia de control para tomar decisiones en el trabajo pueden causar tensión en el personal (Biolim et al., 2019), lo que origina una respuesta emocional, fisiológica y conductual potencialmente patógena que influye en la actividad del trabajador y en el resultado de sus actividades (Zuniga y Pizarro, 2018).

Los docentes universitarios son agentes de cambio que poseen compromiso para afrontar los retos educativos a través de estrategias pedagógicas para que el estudiantado adquiera conocimientos habilidades y desarrolle un pensamiento crítico, sistémico y complejo de la realidad (Sánchez y Murga, 2019). Sin embargo, el entorno actual le exige aumentar la profesionalidad, capacidad de flexibilidad, trabajo en grupo, toma de decisiones y dominio de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones con mejores resultados en el menor tiempo posible. Es así como el docente al encontrarse en un mundo lleno de constantes transformaciones debe realizar sus actividades con urgencia y presión lo que en el transcurso del tiempo le puede generar estrés (Alvites, 2019), derivando en estrés laboral, donde Botero (2012) reconoce que ha sido una de las profesiones que se ve afectada, frecuentemente, por el estrés laboral.

En esencia, las transformaciones en el mundo laboral derivadas de los cambios tecnológicos, organizacionales y gerenciales de las empresas, las nuevas exigencias y requisitos impuestos en el trabajo, han propiciado la aparición del Síndrome de Burnout, catalogado por la Red Mundial de Salud Ocupacional como un factor de riesgo laboral que incide negativamente en la salud, seguridad, bienestar de las personas y calidad de vida en el trabajo.

De este modo, en el contexto laboral, la docencia es considerada como una de las profesiones más vulnerables a desarrollar el Síndrome de Burnout. (Tabares, et al 2020)

El “Síndrome de Burnout” consiste en la respuesta emocional ante un estrés laboral crónico y se conceptualiza como un síndrome multidimensional con tres rasgos característicos: El cansancio emocional, seguido de la despersonalización, las cuales en conjunto al trascender dejan en manifiesto la falta de realización personal, caracterizada por una valoración negativa de los logros, que termina por conducir a la insatisfacción y desmotivación por el trabajo realizado (Jiménez et al., 2019)

Esta definición, coincidente con los estudios de Ortega, et al (2018), Brito (2018), Weibenfels et al., (2021), Westphal (2022) reconoce tres componentes principales: Cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Cansancio laboral: se refiere a la pérdida de recursos emocionales debido a las demandas de los estudiantes, los demás profesores y/o las propias familias de los estudiantes.

Despersonalización: refleja indiferencia y actitudes distantes y cínicas hacia el trabajo que uno realiza (Cruz y Puentes, 2017). Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación, donde el docente busca distanciarse no sólo de sus alumnos, sino también de los miembros del equipo con los que trabaja. En este sentido, Tabares, et al (2020) señalan que es común que adopte actitudes de distanciamiento y despersonalizadas hacia los estudiantes como un modo de enfrentar al agotamiento experimentado.

Falta de realización personal, se manifiesta en que el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto. Se caracteriza por respuestas negativas hacia uno mismo y hacia el trabajo que realiza, donde se manifiesta un bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. Siente desilusión y fracaso por la actividad laboral, donde se experimentan sentimientos de fracaso personal como falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos, carencias de expectativas y horizontes en el trabajo y una insatisfacción generalizada, que trae como consecuencia la impuntualidad, el ausentismo y el abandono de la profesión.

Existen experiencias internacionales de estudios realizados del “Síndrome de Burnout”. A continuación, se detallan algunos de ellos:

Yorulmaz y Altinkurt (2018), realizan un estudio sobre el agotamiento de los docentes en Turquía, donde utilizaron herramientas estadísticas y concluyen que existen diferencias significativas en la variable género, donde los hombres tienen mayor probabilidad de padecer el síndrome.

Faskhodi Amini y Siyyari (2018), estudiaron el modelo de Engagement - Burnout en maestros iraníes, donde se evidenció que a mayor compromiso y a más años de docencia manifestaban bajos síntomas del síndrome.

Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017), realizaron una investigación en docentes de una escuela secundaria mexicana, a través del análisis de cuatro categorías principales: el estrés laboral, el docente, el alumno y el ámbito institucional. En el estudio se analizó de cómo se percibe el síndrome, la percepción y vivencia del problema por el docente, lo que le implica al alumno convivir con un maestro con este problema y, por último, como la institución enfrenta la existencia de un docente con estas características.

Rivera, Segarra y Giler (2018), en un estudio realizado sobre este síndrome en docentes de instituciones de educación superior en la ciudad de Guayaquil, miden la prevalencia de despersonalización, agotamiento emocional y realización personal en una muestra de 159 docentes. Los resultados del estudio muestran que este síndrome se manifiesta de forma diferente según los años de experiencia en la docencia y las condiciones del trabajo.

Bedoya, Vega, Severiche y Meza (2017), realizaron una investigación del síndrome y factores asociados en docentes de una institución superior del caribe colombiano. Los resultados muestran que la realización personal y los síntomas de estrés se encuentran asociados al género, donde las mujeres presentaron los resultados predominantes.

En las investigaciones revisadas anteriormente se evidencia que, en los docentes, el “Síndrome de Burnout” es consecuencia de las exigencias de las funciones que deben ejercer, así como de las condiciones de trabajo en que realizan estas, donde los síntomas más comunes son la percepción de cansancio, fatiga física, ansiedad, desmotivación.

En resumen, puede inferirse que, en el contexto académico, este síndrome se manifiesta cuando el docente no es capaz de aplicar estrategias efectivas para enfrentar el estrés provocado por el exceso de la carga laboral y las inadecuadas relaciones con los colaboradores y educandos.

Método cuantitativo.

El estudio que se presenta es una investigación exploratoria de enfoque cuantitativo que busca valorar la presencia de manifestaciones del “Síndrome de Burnout” en las docentes del género femenino del Departamento de Contaduría Pública del CUCSUR –UDG ante el reconocimiento de la prevalencia de mujeres en la estructura del personal docente del departamento, las cuales asumen no sólo la función de docentes, sino que son también esposas y madres en un contexto post covid.

El alcance espacial del estudio son los docentes del género femenino del Departamento de Contaduría Pública del Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara y el alcance temporal es el año 2024.

La hipótesis de la investigación H0: Los docentes del género femenino del Departamento de Contaduría Pública del CUCSUR –UDG presentan síntomas del “Síndrome de Burnout” vinculados principalmente al cansancio laboral y la falta de realización personal.

El Departamento de Contaduría Pública, es la unidad académica-administrativa, integrante de la División de Estudios Sociales y Económicos del Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara encargada de la formación de los recursos humanos para el estudio y análisis de sistemas, métodos y técnicas, así como los límites, alcances y repercusiones de las áreas de la contabilidad, costos, finanzas, impuestos y auditoría, en el ámbito de la aplicación del sector público y privado, quienes sustentan su actuación en los valores éticos, humanos y con respeto absoluto a la ecología, en el contexto regional, nacional y global, conjuntamente con el desarrollo y difusión de la investigación como pilar de la generación y actualización del conocimiento en una constante interacción con la sociedad con objeto de ser actores en el desarrollo sustentable de la región y el país y promoviendo los principios del respecto a los ciudadanos, a sus creencias y a la conservación y difusión de la cultura. El mismo cuenta con cinco academias (Contabilidad, Costos, Finanzas, Impuestos y Auditoría). La estructura de gobierno de este departamento está conformada por un Colegio Departamental presidido por el Jefe de Departamento y los Presidentes de Academia con voz y voto. Cuenta con 32 docentes, de los cuales 21 (65.6 %) son del género femenino, siendo determinante los resultados de las docentes mujeres para el cumplimiento de las metas y objetivos departamentales.

Participaron en el estudio 21 docentes mujeres, que representa el 100 % de la población objeto de estudio, la cual presenta las siguientes características: 11 (52.4%) docentes poseen el grado científico de doctor en las ramas de las ciencias contables financieras, educación, ciencias económicas y fiscal, seis (28.6%) ostentan categorías docentes de profesores titulares, poseen una experiencia promedio en la educación universitaria de 21 años y tres (14.3%) son presidentes de Academia que representan el 60 % de estos.

Para la realización del estudio se aplicó una encuesta tipo cuestionario con 25 preguntas cerradas, donde se evaluaron las tres variables definidas en la bibliografía especializada en el tema (cansancio laboral, despersonalización y falta de realización personal). La distribución de preguntas por variables fue.

Variable 1. Cansancio laboral – 6 preguntas

Variable 2. Despersonalización – 10 preguntas

Variable 3. Falta de realización personal - 9 preguntas

Se aplicó una escala ordinal con siete opciones de respuesta:

- (1) Nunca
- (2) Varias veces al año
- (3) Una vez al mes o menos
- (4) Varias veces al mes
- (5) Una vez a la semana
- (6) Varias veces a la semana
- (7) Todos los días

Las respuestas se procesan por la frecuencia relativa. La validez y confiabilidad del instrumento diseñado se evalúa a través del Alfa de Cronbach.

Resultados

Los resultados de la variable 1 Cansancio laboral se muestran en la Figura 18.1.

Figura 18.1

Resultados de la variable 1 Cansancio laboral



Fuente: Elaboración propia.

El análisis de esta variable muestra que las docentes del género femenino del departamento de Contaduría Pública presentan las siguientes manifestaciones del “Síndrome de Burnout” en su componente de cansancio laboral.

a) El 33.3 % de estas docentes manifiestan que todos los días se sienten emocionalmente agotadas por el trabajo y el 14.3 % varias veces a la semana, para un 47.6% que expresan un agotamiento crónico y solo el 19 % manifiestan que nunca lo manifiestan.

b) El 33.3 % manifiestan que todos los días se sienten fatigadas cuando se levantan y enfrentan su jornada laboral, mientras que 33.4 % lo expresan en diferentes proporciones, para sólo un 33.3% que nunca se sienten fatigadas al levantarse.

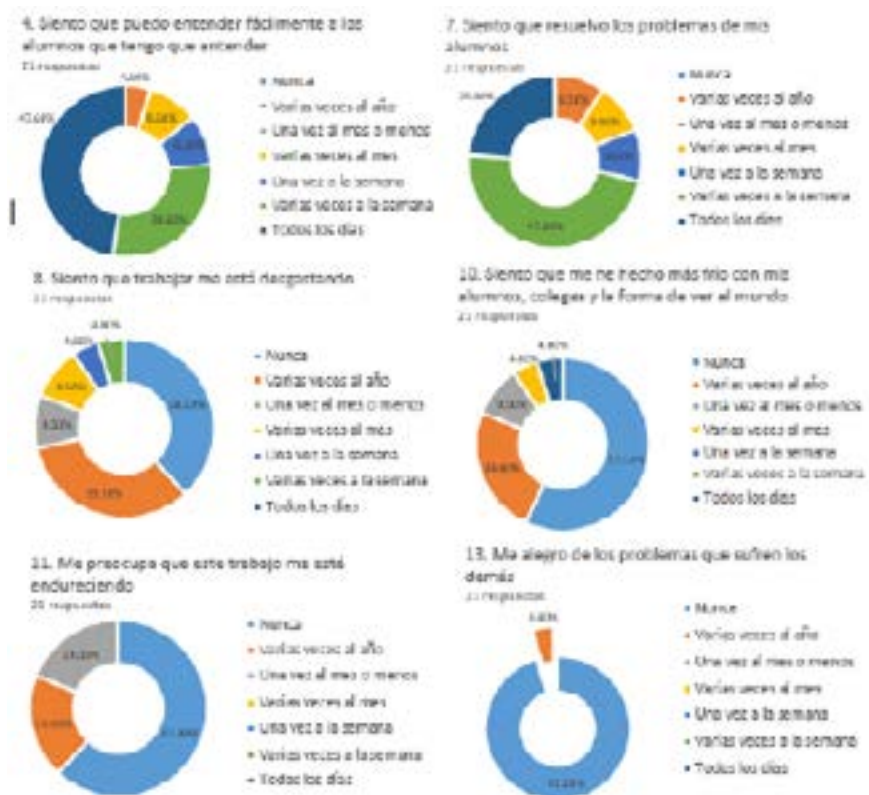
c) El 47.6 % siente que el trabajo con los estudiantes las cansa en cierta medida

d) El 33.3 % siente varias veces a la semana cansancio al trabajar toda la jornada laboral.

La Figura 18.2 muestra los resultados de la variable 2.

Figura 18.2

Resultados de la variable 2. Despersonalización



Fuente: Elaboración propia.

Con relación a la variable 2 despersonalización se reflejan dos manifestaciones:

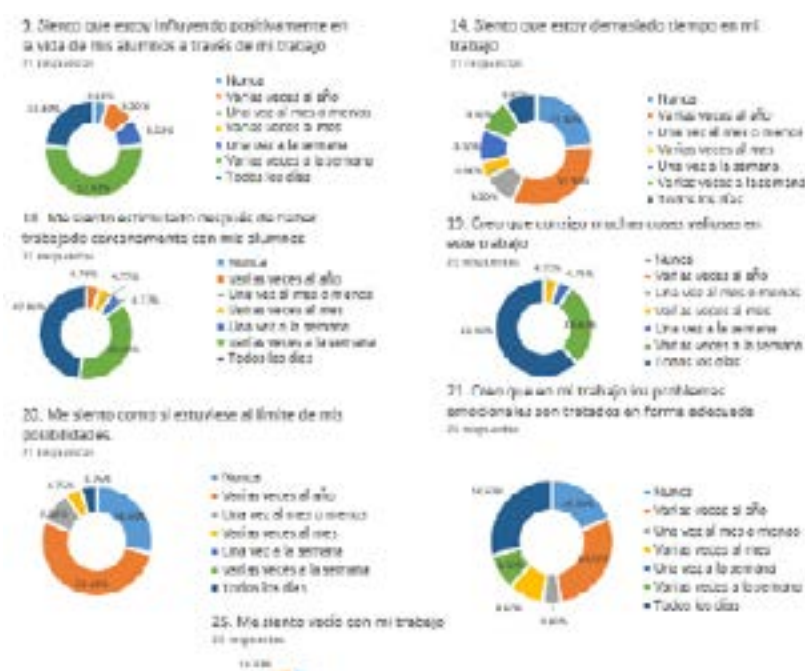
a) Aunque el 57.1 % consideran que no se ha incrementado la frialdad en el trato con sus alumnos y colegas, es significativo que 43.9 % reconozca que en cierta medida lo han hecho.

b) Aunque la mayoría (61.9 %) consideran que no se han endurecido por el trabajo que realizan, es destacable que el 39.1% lo consideran en cierta medida.

Los resultados de la variable 3 se muestran en la Figura 18.3.

Figura 18.3

Resultados de la variable 3 Falta de realización personal



Fuente: Elaboración propia.

En la variable 3 falta de realización personal se destacan las siguientes manifestaciones:

a) El 33.3 % no se siente con mucha energía en el trabajo.

b) Es significativo que el 38.1 % no se sienta estimulado después de trabajar cercanamente con los alumnos

c) Sólo el 23.8 % considera que no están demasiado tiempo en su trabajo, el resto lo percibe en diferentes escalas

d) El 28.6 % perciben que no consiguen cosas valiosas con este trabajo.

En general, se percibe que existen manifestaciones del "Síndrome de Burnout" en las

docentes mujeres del Departamento de Contaduría Pública, con énfasis en los componentes cansancio laboral y falta de realización personal. Se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,803, que indica alta consistencia interna y, por lo tanto, una mayor fiabilidad del cuestionario.

Discusión

El estudio realizado muestra que las mujeres docentes del departamento de Contaduría Pública manifiestan síntomas de estrés vinculados al “Síndrome de Burnout” donde se destacan factores relacionados con la duración de la jornada laboral lo cual es consecuente con los planteamientos de Ortega, et al (2018) que reconoce entre los factores estresantes conducente a este síndrome el tiempo destinado al trabajo. Este autor precisa que en el caso de los académicos se constata que “las prolongaciones de jornada, las jornadas asociales y la falta de control sobre la jornada, están asociadas al alto nivel de cansancio emocional”. (Ortega, et al, 2018, p. 183)

Es significativo que, en este departamento donde las mujeres prácticamente representan las dos terceras partes de los docentes, existan en algunos factores conducentes a este síndrome (fatiga, cansancio, agotamiento crónico, realización personal) porcentajes representativos de docentes féminas que lo padecen, lo cual ratifica los estudios de Bedoya, et al (2017) cuando afirman que la realización personal y los síntomas de estrés tienen representatividad en el género femenino.

Con relación al agotamiento como uno de las principales manifestaciones de este síndrome, los resultados son coincidentes con las investigaciones de Zuniga y Pizarro (2018) cuando afirman que el principal problema “se relaciona con el agotamiento, tanto físico como mental. Esto puede explicarse en el esfuerzo que implica para los educadores realizar su labor pedagógica, lo que incluye no solo impartir clases, sino también la realización de otras actividades” (p.177).

Se considera pertinente precisar que las políticas laborales deben regular los mecanismos de flexibilidad horaria y el teletrabajo lo que indudablemente disminuiría los factores de riesgo institucional asociados con la duración de la jornada laboral que incrementa el cansancio físico y mental de los docentes y crea condiciones para el desarrollo del “Síndrome de Burnout”, lo cual es coincidente con el estudio de Ortega, et al (2018). Los resultados obtenidos demuestran el cumplimiento de la hipótesis planteada.

En resumen, puede plantearse que las mujeres del Departamento de Contaduría del CUCSUR – UDG presentan algunas manifestaciones del “Síndrome de Burnout”, aunque los resultados no son alarmantes.

Conclusiones

La investigación realizada permitió identificar factores estresantes en las mujeres docentes del departamento de Contaduría Pública relacionados con el “Síndrome de Burnout”, sobre todo en aspectos concernientes con el cansancio laboral, aunque también se determinaron en la despersonalización y la falta de realización personal, coincidentes con estudios realizados con docentes tanto en el contexto internacional como nacional.

Este estudio es significativo para este departamento por el peso significativo que tiene la fuerza docente femenina, por lo cual sus resultados deben ser evaluados por el Colegio Departamental en aras de trazar estrategias para minorar estos efectos.

Se reconoce como limitante del estudio el nivel de sinceridad al responder el cuestionario, a partir del reconocimiento de que exponer sus problemas no constituye una característica cultural de los mexicanos.

Es necesario darle continuidad a este estudio en un análisis de las causas que han provocado estas manifestaciones del “Síndrome de Burnout”.

Referencias

- Alvites - Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. <http://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Bedoya, E. A, Vega, N. E, Severiche, C. A, y M J. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación universitaria*, 10(6), 51-58. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>
- Birolim, M. M., Mesas, A. E., González, A., Geremias, H., Fernandez, M.; y Andrade, S. M. (2019). Job strain among teachers: associations with occupational factors according to social support. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(4), 1255-1264. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018244.08542017>
- Botero, C. C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 117-132. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225025860002>
- Brito, J. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 1-19. <https://bit.ly/3duzD2z>
- Cruz, D, y Puentes, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38), 268-281. <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497555991005.pdf>

- Faskhodi, AA y Siyyari, M. (2018). Dimensiones del compromiso laboral y el agotamiento de los docentes: un estudio de las relaciones entre los docentes iraníes de inglés como lengua extranjera. *Revista Australiana de Educación Docente*, 43, 78-93. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1169149>
- Ortega, C. F., Gutiérrez, P., Espinosa, A., Mella, S., Villarroel, V., & Morrison, R. (2018). Aparición del Síndrome de Burnout asociado a la rutina ocupacional de académicos/as universitarios/as. En *Políticas Públicas para la equidad social*. (pp. 175-186). Santiago de Chile: Universidad de Santiago de Chile.
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Rivera, Á; Segarra, J.; Güer, G. (2018) Síndrome de burnout en docentes de instituciones de educación superior. *AVFT - Archivos Venezolanos De Farmacología Y Terapéutica*. 37, (2). file:///C:/Users/ANGI/Downloads/15169-144814482544-1-PB.pdf
- Rodríguez Ramírez, J.A.; Guevara Araiza, A.; Viramontes Anaya, E. (2017) Síndrome de burnout en docentes IE *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521653267015>
- Sánchez-Contreras, M. F.; y Murga-Menoyo, M. A. (2019). El profesorado universitario ante el proceso de ambientalización curricular. Sensibilidad ambiental y práctica docente innovadora. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 82(24), 765-787. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n82/1405-6666-rmie-24-82-765.pdf>
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A.: Matabanchoy-Tulcán, S. M.. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279. Epub September 01, 2020. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Weißenfels, M., Klopp, E. & Perels, F. (2021). Cambios en el agotamiento y la autoeficacia docente durante la pandemia de COVID-19: interrelaciones y variables de aprendizaje electrónico relacionadas con el cambio. *Frente Educativo*. 6, 736992. <https://doi:10.31234/osf.io/54wub>
- Westphal, A., Kalinowski, E., Hoferichter, C., & Vock, M. (2022). K– 12 teachers' stress and burnout during the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Frontiers in psychology*, 13, 920326. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.920326>.
- Yorulmaz, Y.İ. y Altinkurt, Y. (2018). El examen del agotamiento docente en Turquía: un meta análisis. *Revista Turca de Educación*, 7, 34-54. https://www.researchgate.net/publication/322772175_The_examination_of_teacher_burnout_in_Turkey_A_meta-analysis
- Zuniga-Jara, S.; Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171-180. <http://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

Capítulo 19. Percepción de las jóvenes universitarias de Ingeniería sobre los factores que inciden en los índices de reprobación académica.

Sonia Guadalupe Zermeño Flores

Karla María Gámez Galván

Jorge Quiroz Félix

Rubén Meneses Jiménez

Universidad Estatal de Sonora

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.19](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.19)

Resumen

En México, se ha observado una limitada matrícula de mujeres en las áreas tecnológicas, aunado a altas tasas de deserción provocadas por causas multifactoriales en los procesos de reprobación. Debido a lo anterior, el presente trabajo constituye un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo que tiene por objeto describir la percepción de las jóvenes universitarias inscritas en las áreas de ingeniería de la Universidad Estatal de Sonora (UES), Unidad Académica San Luis Río Colorado (UASL) sobre los tipos de factores que mayormente inciden en los procesos de reprobación. Los resultados infieren una tendencia hacia los factores económicos, familiares e inadecuados hábitos de estudio y carencia de infraestructura universitaria.

Palabras clave

Deserción escolar, Hábitos de estudio, Índices de reprobación, ingeniería, rendimiento académico

Introducción

La educación universitaria es uno de los pilares que sostiene el desarrollo socioeconómico y sustentable de un país, proporcionando el capital humano necesario para que las organizaciones se desarrollen. Asimismo, proporciona las herramientas para que los egresados mejoren su calidad de vida. En las últimas décadas, ha aumentado la incursión de las mujeres en la Educación Superior, pero, la proporción sigue limitada en las áreas de educación tecnológicas. De acuerdo con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2020), en México, la proporción del sexo femenino en las carreras de Ingeniería son alrededor del 30%, misma que se cumple en la Universidad Estatal de Sonora (UES, 2019). Esta proporción de mujeres inscritas es preocupante, aunado al elevado índice de reprobación estudiantil que afecta el rendimiento académico y los índices de deserción de la carrera. Existe una especulación sobre los principales factores que afectan estos índices, que van desde la falta de interés generacional, la dificultad de las materias o los inconvenientes que presentan los procesos educativos, programas de estudio obsoletos, bajos presupuestos de apoyo a las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas, además de deficiencias en los procesos de enseñanza-aprendizaje (Ansola y Carlos, 2020; Castillo-Sánchez et al, 2020; Muelle, 2020; Zaratoga, Memije y Ventura, 2024).

En la Universidad Estatal de Sonora, en los programas educativos de Ingeniería industrial en Manufactura (IIM) e Ingeniería en Mecatrónica (IM), el índice de reprobación es alto e impacta otros indicadores de rendimiento académico. Por ejemplo, la tasa de deserción del primero al segundo año es del 25%, la eficiencia terminal por cohorte es del 41%, la tasa de titulación de los egresados es del 54% y la reprobación escolar del 47% (UES, 2019).

Como se puede observar, la UES tiene un área de oportunidad importante en los programas educativos de IIM e IM para mejorar estos indicadores de rendimiento académico, lo que justifica la investigación propuesta en este documento, con la cual, la Universidad puede implementar acciones dirigidas a reforzar las habilidades académicas de los estudiantes a través de programas como el Programa de Apoyo y Seguimiento Académico (PASA), que ayuda a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, con ello evitar la deserción y abandono escolar.

En función de lo anterior, la presente investigación tiene como uno de sus objetivos, el determinar las causas que originan la reprobación estudiantil a partir de la percepción de las jóvenes universitarias inscritas en los programas educativos de Ingeniero Industrial en Manufactura (IIM) e Ingeniero en Mecatrónica (IM), para prevenirlas y asegurar que un mayor número de estudiantes concluyan su trayectoria escolar.

Uno de los principales activos de la universidad, es sin lugar a dudas el estudiante, y el nivel de éxito al permanecer y finalizar en la misma, tiene un impacto muy importante en la vida personal y profesional. Un nivel de deserción y de reprobación alto es un indicador indirecto de la calidad del sistema educativo universitario; sus causas al ser una parte del fracaso escolar universitario es un tema amplio que tiene que ser abordado para una correcta planificación de los procesos educativos (Gamboa, Castillo, e Hidalgo, 2019), es por ello que, las acciones orientadas a facilitar la trayectoria de los estudiantes son vitales.

Revisión de la Literatura

Las Mujeres en la ingeniería

De acuerdo a la OCDE (2019), se han vuelto vitales y de alta oferta los empleos en las áreas de ciencia y tecnología, pero aún no han podido ser capaces de llenarse por una demanda limitada de profesionistas, siendo del género femenino los de menor proporción (OCDE, 2019). A pesar del aumento gradual de la inserción de mujeres en la vida universitaria, del 40% en el 2014 (UNESCO, 2019), estas muestran preferencia por las áreas de las ciencias sociales y las humanidades. En México, las mujeres que se adhieren a las carreras de las ingenierías, representan una proporción del 30% frente al 70% del género masculino (ANUIES, 2020).

La preocupación constante de las Universidades es completar la matrículas de las áreas científicas y tecnológicas y lograr altos niveles de eficiencia terminal, pero se ha observado la tendencia de un logro mayor de compromiso e interés por parte de las estudiantes de ingeniería en comparación con los de género masculino, no así en las asignaturas mayormente técnicas, como procesos, matemáticas y cálculo. Sin embargo, en contraste, el porcentaje de abandono de las mujeres es ligeramente superior al de los hombres. Estos resultados difieren con los datos estadísticos relevantes, de que las mujeres tienen un mejor rendimiento que los hombres, en dichas carreras (Silva, Oliveira, y Fontana, 2023).

Para Morales y Morales (2020), existe una inclinación del género femenino en matricularse en carreras humanísticas, frecuentemente atribuibles a estereotipos, discriminación o roles sexuales que restringen las aspiraciones profesionales de las mujeres, cuya creencia sobre su rendimiento y capacidad en área de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) es menor al de los hombres.

En resumen, en voz de Botella, Rueda, López-Iñesta y Marzal (2019), la subrepresentación de las mujeres en carreras STEM son causas de los prejuicios, estereotipos, sexismo y supuestas incapacidades o estructuras científicas esencialmente masculinas, por lo que Main,

McGee, Cox, Tan, y Berdanier (2023), sugiere la necesidad de cambios culturales y estructurales de mayor escala para cambiar las tendencias demográficas predominantes.

Factores de reprobación

Para Preciado-León, Huerta-Hernández, Vera-Noriega, y Corral-Guerrero (2022), es importante que la universidad se preste atención a identificar factores que pueden causar el bajo rendimiento, la reprobación y el abandono escolar. Aunque estos son multifactoriales, este fenómeno impacta en el funcionamiento de las instituciones educativas y, en general, la economía del país.

El objetivo es lograr que los estudiantes que ingresan sean los mismos que culminan sus estudios, indicador que se ha dado en llamar eficiencia terminal. Para lograr dicha meta es menester evitar la reprobación escolar que impacta en índices como el rendimiento y rezago. Entendido, este último, como el proceso en donde interviene el aprovechamiento inferior al mínimo necesario y por ende, el abandono prematuro de los estudios emprendidos (deserción escolar).

En investigaciones realizadas por Castillo-Sánchez, Gamboa-Araya, e Hidalgo-Mora (2020), encontraron que los motivos más relevantes para la reprobación son atribuibles al alumno (falta de interés, conocimientos previos, falta de disciplina, deficiencia en los métodos de estudio, falta de apoyo familiar), al docente (limitada organización en la preparación de la clase, falta de conocimientos por parte del docente, métodos de evaluación poco claros, falta de comunicación con pares académicos y con los alumnos) y a la institución (programas demasiado extensos, infraestructura inadecuada, institución paternalista). Por su parte, Araiza (2021), elabora una clasificación de causas de reprobación de origen socioeconómico y familiar. En el caso de Morales, García y Escalante (2009), las causas de reprobación en las materias básicas de ingeniería en mecatrónica se mostraron en los resultados obtenidos de su investigación en factores como la dedicación al estudio, organización académica, planeación de actividades y conocimientos previos. Guzmán (2013), las resume en varios puntos como resultado de la investigación realizada en la carrera de ingeniería en mecatrónica, de esta forma incluyen a la pereza o falta de interés, la percepción en el exceso de clases teóricas, la desmotivación y bajas expectativas del estudiante y la falta de asignación de proyectos prácticos y desafiantes. Por su parte, para Castrillón, Sarache, y Ruíz-Herrera (2020), los factores asociados al alto índice de reprobación se centran principalmente en los problemas de la didáctica utilizada por los profesores, la falta de interés, falta de métodos de estudio y a factores afectivos que incluyen la relación con sus compañeros de clase y con el docente a cargo de la

asignatura. Esta información pone de relieve los factores del autoconcepto, socioemocionales e institucionales.

Para Amado et al (2014), las causas que se reportan en el Instituto Tecnológico de Mexicali se generan desde la perspectiva personal, al rendimiento escolar (carencia de hábitos y motivación para el estudio), a la institución (tales como programas extensos, grupos numerosos) y al profesor (falta de dominio de la materia y limitado uso de estrategias de enseñanza). Dogan (2015), apunta que el resultado del rendimiento académico es básicamente una responsabilidad personal del estudiante, incluyendo en los factores que impactan en este rendimiento lo que él denomina, la participación de los estudiantes (en actividades escolares y compromiso con la misión y reglas de la escuela), la autoeficiencia académica (el sentido de los estudiantes de sus propias capacidades), y la motivación académica (el deseo de los estudiantes de incrementar su rendimiento académico). En el mismo sentido, Jaakkola et al (2015), pone de relieve la influencia del clima motivacional para alcanzar altos niveles de satisfacción y resultados positivos de aprendizaje, colocando como el actor principal al sujeto de estudio y su motivación intrínseca relacionada con la motivación ejercida por el maestro. Por su parte, para Yepez-Herrera et al (2019) considera que el fracaso escolar en las carreras universitarias de ingeniería se relaciona con factores personales o de autoeficacia, de relaciones intrafamiliares, a los hábitos y técnicas de estudio, y a otros factores externos como el consumo de alcohol o drogas en los estudiantes.

Los factores anteriores de adecuan a la vida universitaria de jóvenes de ambos géneros, pero en el caso de las mujeres, el conocer sus tendencias y su percepción ante esta situación se torna interesante, dada una deserción focalizada en los primeros semestres de estudio. Puede creerse que la baja matrícula de mujeres y sus roles sociales, puede dificultar los procesos de adaptación a las dinámicas de la carrera, principalmente durante los primeros años de estudio, pero con el avance paulatino de los procesos de estudio esta brecha se va cerrando, por lo que resulta la preocupación de identificar que no disminuya su rendimiento académico durante su carrera.

Asimismo, cobra especial interés las asignaturas con índices de reprobación altos ya que estas, son causantes de la deserción estudiantil; dadas las posibilidades de éxito y fracaso de los estudiantes deben ser cuidadosamente observadas durante su trayectoria escolar.

Metodología.

El presente trabajo de investigación forma parte de un proyecto más amplio que incluye a toda la población de alumnos de las carreras de Ingeniería Industrial en Manufactura (IIM) e Ingeniería en Mecatrónica (IM). No obstante, esta sección del proyecto se ostenta como un

estudio de caso donde las jóvenes universitarias de la Universidad Estatal de Sonora (UES), Unidad Académica San Luis Río Colorado (UASL), exteriorizan su percepción sobre las causas de reprobación en el área de Ingeniería, resultando en los altos índices de deserción escolar, especialmente de las estudiantes de género femenino.

En este sentido, se supone una relación causal entre los factores personales, socioafectivos, económicos y académicos, que afectan los índices de reprobación en las asignaturas de las carreras de IIM e IM. Para lo cual, se utiliza un método descriptivo causal, con enfoque cuantitativo, de corte no probabilístico discrecional.

Con el interés de obtener información se diseñó un cuestionario de preguntas cerradas a escala de Likert en cinco niveles de orden positivo, que van de “Totalmente de acuerdo (nivel 1)” a “Totalmente en desacuerdo (nivel 5)”. Para elegir los indicadores de las variables se realizó una revisión de literatura (Araiza, 2021; Castrillón, Sarache, y Ruíz-Herrera, 2020; Castillo-Sánchez, Gamboa-Araya, e Hidalgo-Mora, 2020; Yepes-Herrera et al, 2019; Jaakkola et al, 2015; Dogan, 2015; Amado et al, 2014), mismos que permitieron seleccionar los factores principales para incorporarlos a la encuesta, tal como se muestra en la Tabla 19.1. Dicho cuestionario se dio validez a través de un análisis de cinco expertos del área de metodología, educación e ingeniería.

Tabla 19.1

Secciones del cuestionario

Secciones del Cuestionario	Subfactores	Número de Preguntas
Generales	Datos de identificación	1 a 3
	Datos personales	5 a 6
	Datos académicos	7 a 9
Factores Personales	Motivación	1 a 2
	Organización y Disciplina Personal	3 a 6
	Hábitos de Estudio	7 a 12
Socioemocionales	Relación Familiar	1 a 3
	Relación con Amigos	4 a 8
	Relación con Maestros	9 a 12
Económicos	Recursos Materiales	1 a 4
	Trabajo	5 a 7
	Becas y Apoyos Económicos	8
Administrativos	Académicos	1 a 7
	Institucionales	8 a 12

Fuente: elaboración propia con base a análisis de autores

Las sujetas de estudio corresponden a las estudiantes universitarias de género femenino que se encuentren inscritas en la cohorte de 2020-2023 de los programas educativos de IIM e IM de la UES, UASL.

Resultados

En el análisis de los índices de reprobación por materia, se observa en alto grado asignaturas de las ciencias básicas como matemáticas y física, además de aquellas de aplicación de las matemáticas. De la misma forma, los problemas principales de reprobación se encuentran en las asignaturas del primer semestre.

Del total de alumnos inscritos en la cohorte 2020-2023, el 70% son del género masculino y 30% del género femenino, cuyas edades predominantes están entre 20 y 22 años con un 74% del total de mujeres, el 78% se encuentran inscritas en la carrera de Ingeniería Industrial en Manufactura (IIM), mientras que el 22% forman parte de la carrera de Ingeniería en Mecatrónica (IM).

Las causas de reprobación se determinaron en base a la revisión de la literatura, resumiéndolas en: factores personales, socioemocionales, económicos y administrativos, mismos que pueden observarse en las gráficas 19.1, 19.2, 19.3, y 19.4.

Factores personales

Gráfica 19.1

Resultados de la sección factores personales del cuestionario

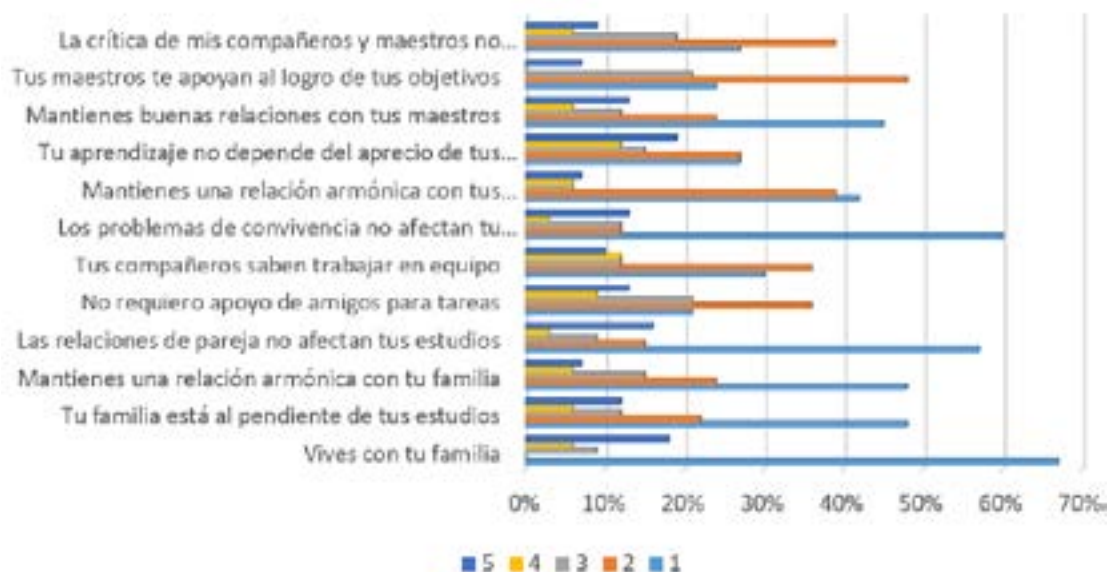


Fuente: elaboración propia con base a los resultados de las encuestas.

En general, se observan malos hábitos de estudio, pues se esperan a que se fije la fecha del examen para estudiar, no poseen el hábito de la lectura y manejan de forma poco eficiente los distractores extracurriculares para enfocarse en el desarrollo de sus materias.

Gráfica 19.2

Resultados de la sección factores socioafectivos del cuestionario



Fuente: elaboración propia con base a los resultados de las encuestas.

Los resultados más relevantes incluyen que una proporción aproximada del 20% no viven con su familia y resienten la falta de interés de su familia por su vida académica.

En otro orden de ideas, suelen ser propensas a que los sentimientos afecten su vida académica. Les son importantes el mantener buenas relaciones con su pareja, amigos, familia y maestros.

Gráfica 19.3*Resultados de la sección factores económicos del cuestionario**Fuente: elaboración propia con base a los resultados de las encuestas.*

Un porcentaje importante expresa que los factores económicos afectan su rendimiento. Puesto que, necesitan compaginar estudio y trabajo, para poder mantenerse, así como a su familia. Por lo que, una proporción significativa requiere de apoyos económicos externos, como es el caso de becas de estudio.

Gráfica 19.4

Resultados de la sección factores administrativos del cuestionario



Fuente: elaboración propia con base a los resultados de las encuestas.

En el orden de las causas administrativas, le son importantes las dinámicas de clase para sentirse motivados al estudio.

Consideran que la universidad no cuenta con una adecuada infraestructura, así como falta de equipo en los laboratorios de ingeniería.

Les son importantes el desarrollo de materias prácticas en contraste con las teóricas.

Muestran un limitado gusto por el modelo semipresencial de trabajo y no lo consideran adecuado para las áreas de ingeniería.

Discusión

En la Universidad Estatal de Sonora, los programas educativos de Ingeniería industrial en Manufactura (IIM) e Ingeniería en Mecatrónica (IM), el índice de reprobación se cuantifica en un 47%, e impacta otros indicadores de rendimiento académico. Por ejemplo, la eficiencia terminal por cohorte es del 41%, la tasa de titulación de los egresados es del 54% (UES, 2019). A este panorama se suma la participación de las mujeres estudiantes de las carreras de ingeniería y el interés de conocer su percepción sobre cuáles son las razones que originan estos índices tan altos de deserción.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta, se está de acuerdo con lo citado por Castillo-Sánchez, Gamboa-Araya, e Hidalgo-Mora (2020), que encontró que los motivos

más relevantes para la reprobación son atribuibles al alumno, como la falta de interés, falta de disciplina, deficiencia en los métodos de estudio y la falta de apoyo familiar. Asimismo, Dogan (2015), apunta que el resultado del rendimiento académico es básicamente una responsabilidad personal, aunque según las encuestadas, se muestran como más responsables que sus pares masculinos, pero siguen evidenciando los malos hábitos de estudio, como estudiar solo si se ha anunciado algún examen o la carencia del hábito de la lectura de comprensión. El fenómeno de la reprobación está asociado con los recursos económicos de las estudiantes, pues una cantidad importante requiere de compaginar la vida académica con la laboral. El contar con esos recursos o poseer becas de estudio, según lo señala Araiza (2021), tendrán menos distractores para asistir a la universidad y lograrán ser más productivos y eficientes. En contraste, la ausencia de este panorama positivo, en donde requieren de los recursos económicos para sobrevivir a sus necesidades prioritarias, descuidarán sus estudios, generando las problemáticas de reprobación, bajo rendimiento académico, rezago y deserción.

Por último, Castrillón, Sarache, y Ruíz-Herrera (2020), indica la importancia de factores asociados al principalmente en los problemas de la didáctica utilizada por los profesores, la falta de interés, falta de métodos de estudio y a factores afectivos que incluyen la relación con sus compañeros de clase y con el docente a cargo de la asignatura. En este sentido, sus aportes coinciden con lo expresado por las encuestadas al indicar la importancia de la relación afectiva que se guarda con los actores del proceso enseñanza-aprendizaje, y aunque esta afección es importante, también lo resultan los implementos físicos como la infraestructura académica, laboratorios, equipo y otros necesarios para motivar el desempeño de las estudiantes.

Conclusiones

Como puede observarse por los resultados arrojados en este estudio, el fenómeno de la reprobación y la percepción por jóvenes universitarias, se trata de un problema multicausal, pero que en el estudio de caso que se presenta, se han encontrado evidencias de cómo afectan los aspectos socioemocionales, económicos y un desaprecio por los modelos de trabajo semipresenciales.

No obstante, el presente trabajo se elaboró a la luz de una cohorte de mujeres inscritas en las carreras de IIM e IM de una sola Unidad Académica, pero siendo un trabajo descriptivo, no pueden hacerse valoraciones significativas del comportamiento de toda la población estudiantil de la UES, ni de Sonora o de México, por lo que resulta limitante en ese sentido. Pero, si guarda información útil para establecer estrategias que mitiguen el máximo de causales de reprobación, rendimiento académico y deserción escolar, dentro del ámbito que corresponde, así como puede influenciarse en trabajos con circunstancias similares a las planteadas.

Dado los anteriores motivos, resulta interesante ampliar los estudios hacia la afectación de las emociones a la vida universitaria y las razones por las que el uso de plataformas digitales para complementar las asignaturas académicas suele resultar tan negativas e inconvenientes para las carreras de ingenierías.

Referencias

- Amado Moreno, M. G., García Velázquez, N., Brito Páez, R. A., Sánchez Luján, B. I., & Sagaste Bernal, C. A. (2014). Causa de reprobación en ingeniería desde la perspectiva del académico y administradores. *Ciencia y Tecnología*, 1(14), 233–250. <https://doi.org/10.18682/cyt.v1i14.192>
- Ansola, E., y Carlos, E. (2020). Abandono estudiantil en carreras de ingeniería: influencia de las matemáticas. *CLAME*, 33(1), 346-356. <http://funes.uniandes.edu.co/22411/>
- Araiza, M. A. (2021). Factores socioeconómicos asociados al rendimiento académico de estudiantes universitarios. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, IX(1), 1-17. <http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), (2020). Anuarios Estadísticos. Ciclo escolar 2019-2020 (archivo Excel). <http://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/>
- Botella, C., Rueda, S., López-Iñesta, E. & Marzal, P. (2019). Gender diversity in STEM disciplines: A multiple factor problem. *Entropy*, 21(1), 1-17.
- Castillo-Sánchez, M., Gamboa-Araya, R., y Hidalgo-Mora, R. (2020). Factores que influyen en la deserción y reprobación de estudiantes de un curso universitario de matemáticas, *UNICIENCIA*, 34(1), 219-245. DOI: <http://dx.doi.org/10.15359/ru.34-1.13>
- Castrillón, O. D., Sarache, W., y Ruíz-Herrera, S. (2020). Predicción del rendimiento académico por medio de técnicas de inteligencia artificial. *Formación Universitaria*, 13(1), 93-102. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100093>
- Dogan, U. (2015). El compromiso de los estudiantes, la autoeficiencia académica y la motivación académica como predictores del rendimiento académico. *Anthropologist*, 20(3), 553–561.
- Gamboa, R., Castillo, M., e Hidalgo, R. (2019). Errores matemáticos de estudiantes que ingresan a la Universidad. *Rev. Actual. Investig. Educ.*, 19(1), 104-136. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i1.35278>
- Guzmán, C. H. (2013). Reprobación y desinterés en alumnos de ingeniería Mecatrónica. *ORBIS Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 25(9), 33-46. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70928419003.pdf>

- Jaakkola, T., Yli-Piipari, S., Barkoukis, V., & Liukkonen, J. (2015). Relationships among perceived motivational climate, motivational regulations, enjoyment, and PA participation among Finnish physical education students. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 2(3), 1–18. <https://doi.org/10.1080/1612197x.2015.1100209>
- Main, J. B., McGee, E. O., Cox, M. F., Tan, L., & Berdanier, C. G. P. (2023). Trends in the underrepresentation of women of color faculty in engineering (2005–2018). *Journal of Diversity in Higher Education*, 16(5), 589–606. <https://doi.org/10.1037/dhe0000426>
- Morales, A., García, J., y Escalante, E. (2009). Causas de reprobación en los cursos de Mecánica de Fluidos de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Autónoma de Yucatán. *Ingeniería*, 13(3), 45-51. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46712187006>
- Morales, S. y Morales, O. (2020) ¿Por qué hay pocas mujeres científicas? Una revisión de literatura sobre la brecha de género en carreras STEM. *Revista Internacional de Investigación en Comunicación aDResearch ESIC*. 22(22), 118 -133. <https://doi.org/10.7263/adresic-022-06>
- Muelle, L. 2020. Factores socioeconómicos y contextuales asociados al bajo rendimiento académico de alumnos peruanos en PISA 2015. *Apuntes*, 47(86), 117-154. <http://dx.doi.org/10.21678/apuntes.86.943>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos-OCDE (2019). La educación de un vistazo 2019. Indicadores de la OCDE. OCDE. doi: 10.1787/f8d7880d-en
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-UNESCO (2019). La educación de las niñas y las mujeres en Ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), UNESCO.
- Preciado-León, J. G., Huerta-Hernández, J., Vera-Noriega, J. A., y Corral-Guerrero, R. A. (2022). Causas asociadas a la deserción escolar en educación superior. Una Revisión sistémica del 2010 al 2020. *RA XIMHAI*, 18(1), 83-101. doi.org/10.35197/rx.18.01.2022.04.jp
- Silva, D. N., Oliveira, W. D., Fontana, M. E. (2023). A gendered perspective of challenges women in engineering careers face to reach leadership positions: A innovative theoretical model from Brazilian students perceptions. *Women's Studies International Forum*, 98, 102712. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2023.102712>
- Universidad Estatal de Sonora UES (2019). Agenda Estadística: ciclo escolar 2019-2020. UES. https://www.ues.mx/archivos/transparencia/0742Agenda_Estadistica_2019-20.pdf
- Yepez-Herrera, E. R., Rivera-Heredia, M. E., Valadez-Sierra, M. D., Pérez-Daniel, M. R., & González-Betanzos, F. (2019). Hacia una comprensión de la reprobación universitaria en las carreras de ingeniería de Ecuador y México. *Revista de Educación y Desarrollo*, 48(enero-marzo), 41–52.
- Zaratoga, J., Memije, N. Y., y Ventura, P. E. (2024). Rendimiento deficiente y estrategias de aprendizaje en la Universidad Autónoma de Guerrero. *RESADES Revista Salud y Desarrollo*, 8(1), 1-18. . <https://doi.org/10.55717/XRZD3456>

Capítulo 20. Mujeres empresarias de Huejutla: Mujeres empresarias.

Laura Leticia Herrero Vazquez
Abraham Espinosa Herrero
Dora Nelly Cruz Cresencio

Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.20](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.20)

Resumen

El objetivo de esta investigación es describir el panorama que guardan las empresas dirigidas por mujeres en el municipio de Huejutla de Reyes, mostrando datos sobre características de la empresa, perfil del director, personal ocupado, ingresos y gastos, así como el nivel de gestión en el proceso de entrada, procesamiento y salida de la organización. El estudio contempló una muestra representativa de 264 empresas dirigidas por mujeres, la recopilación de la información fue a través de un instrumento aplicado por 200 estudiantes, previamente capacitados. Los resultados destacan que las empresarias no cuentan con registro en la SHCP

Palabras clave

Empresas, Gestión, Huejutla, Mujeres

Introducción

En México y el mundo existen muchos obstáculos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, el Gobierno de México 2024 en su comunicado sobre la conmemoración del día de la mujer señala que un elemento es la brecha salarial, en términos de una carga desproporcionada del trabajo doméstico que no es remunerado en las mujeres por lo que hace una invitación a visibilizar la desigualdad que existe actualmente así como los problemas sociales que afectan a las mujeres, algunas cifras indican que la población de mujeres en México es de 64,540,634 mayor a la de hombres que es de 61,473,390 (Inmujeres,2020), su presencia se vuelve vital para la economía ya que estas pueden aumentar el PIB mundial en un 20% (Banco Mundial 2024), para que esto suceda es importante promover reformas en todos los ámbitos en los que la mujer encuentra obstáculos para su progreso, con lo anterior se podría disminuir la brecha de género en el empleo y la iniciativa empresarial.

La participación de la mujer representa el 42% de la mano de obra mundial y el 31.7% de los altos cargos, sin embargo, un 50% de las mujeres ocupan puestos de nivel inicial y siguen sin tener acceso a la alta dirección, únicamente 25% ocupan puestos directivos (Foro Económico Mundial 2024).

Al revisar los datos nacionales sobre la brecha de género este se acentúa en temas como: el nivel de ingresos, donde los hombres en promedio por hora presentan un valor de 58.90 superior al de las mujeres con 57.02; la duración de la jornada laboral, las horas promedio de los hombres es de 43.62 y para las mujeres es de 36.60; inserción laboral, en este rubro se tiene que la tasa de participación en trabajo no remunerado en las mujeres es de 95.69 a diferencia del 69.35 para los hombres (Inmujeres,2024), esta poca participación femenina se presenta incluso en la población con mayor nivel educativo y con capacitación profesional. Lo anterior denota una pérdida de capital humano y de talento femenino, aunado al costo que representa en la economía del país, en el caso de México se estima que dicha pérdida asciende a 240.6 mil millones de pesos al año

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES 2023), México señalan que en el ámbito empresarial el panorama indica que la mayoría de las empresas de las mujeres se ubican en el sector servicios con un 41%, se resalta que el tamaño de las empresas corresponde a microempresarias con un 55%, respecto a la antigüedad el 38% de las empresas de mujeres tienen menos de cinco años, con un 30% empresas de cinco a 10 años y con un 32% de más de 10 años.

A nivel municipal, en Huejutla de Reyes se considera importante presentar la información sobre las mujeres empresarias de tal forma que se pueda conocer el escenario actual

que presentan y establecer estrategias de intervención que les permitan permanecer y mejorar, la propuesta anterior se sustenta en la evidencia cada vez más numerosa que demuestra que la igualdad de género contribuye de manera importante al impulso de las economías y al desarrollo sustentable.

Revisión de la Literatura

Las mujeres se han integrado en diversos campos contribuyendo al desarrollo de la sociedad, a pesar de ser limitadas en su rol productivo así como estar en un escenario de desigualdad, por lo que han luchado para proponer leyes que mejoren su condición, logrando hoy en día sobresalir, escalar en posiciones en el sector público, privado y de manera más reciente en la política en donde en México cuenta en este 2024 con su primera mujer presidenta, aunque el camino aún es largo la lucha continua para mejorar la capacidad emprendedora de las mujeres.

En relación a las actividades económicas las empresas féminas pertenecen al giro de servicios en primera posición y al de comercio, giros donde los emprendimientos suelen ser abrumadores pero que generan bajos ingresos. (Rosado et al., 2023)

Si bien existe literatura que contribuye al conocimiento de las condiciones de la mujer en el ámbito empresarial, a nivel municipal (Huejutla de Reyes) no se cuenta con información que permita conocer el estado que guardan las empresas dirigidas por mujeres, a nivel nacional está señala que hay cambios significativos pero insuficientes pues aún permanecen rasgos de discriminación y barreras (Gámez y Berdugo 2020),

Por su parte Camarena y Saavedra (2018) señala que la identificación del sesgo de género y su conocimiento por parte de los individuos, organizaciones y sociedad, es el primer paso para poder erradicar dicha brecha, para posteriormente poder contribuir a la mejora de su escenario, como el denominado “techo de cristal” haciendo alusión a las barreras (no visibles) que tienen las mujeres para acceder a puestos directivos.

Herrera 2020, señala que si bien en cargos de alta dirección la situación mejora, aún las cifras son bajas dado que un 18 % de las mujeres logra colocarse en cargos de alta dirección, de igual manera comenta que estamos lejos de tener oportunidades de igualdad, tomando en cuenta que el 40% de la fuerza laboral en México, son mujeres. Añade como dato relevante que 9% de las empresas familiares en el país son dirigidas por mujeres.

Al revisar la competitividad de las empresas de las lideresas de empresas, la idea que tiene es tener un crecimiento lento pero que les brinde la seguridad de que será estable, por lo anterior se identifica la necesidad de revisar la cantidad de horas que las mujeres pueden

dedicar a sus negocios, ya que aunado a su actividad empresarial se dedican a realizar actividades domésticas, lo que las coloca en desventaja con el género masculino que invierten mayor número de horas laborales para seguir creciendo (Fócil y Gamas 2023).

Un reto más que las mujeres empresarias señalan es cambiar la percepción sobre ellas mismas, viéndose como personas capaces, que pueden resolver problemas, buscar soluciones, tener paciencia, al ver al emprendimiento como un proceso que lleva tiempo. El hecho de ser empresarias significa para ellas haber logrado sus sueños. (Padilla, Hernandez & Perez 2020).

Dentro de los obstáculos que se presentan en las empresas dirigidas por mujeres, se encuentra la falta de disponer de capital, seguido de un acceso a un buen financiamiento, en este caso se observa que las fuentes de financiamiento a las que recurren las empresarias son informales, apoyándose de amigos o familiares de manera particular en las micro empresas, situación que no sucede así en las empresas dirigidas por hombres en donde cuentan con mayor acceso a fuentes formales. (Saavedra, Ángeles y Tapia 2020).

Al profundizar sobre el tema de los obstáculos Saavedra y Camarena (2020) mencionan que la mayoría de las empresarias consideran importante la capacitación, sin embargo, solo la mitad se ha capacitado con un promedio de 45 horas al año

A nivel mundial con el fin de homologar los esfuerzos de todos los países, así como armonizar el crecimiento económico, la inclusión social y la protección al medio ambiente se establecieron los 17 objetivos de desarrollo sostenible planteados como una llamada de acción a todos los países para erradicar la pobreza y proteger al planeta, logrando que se puedan satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras (ONU 2019). En el caso de México como parte de este grupo de países está promoviendo el uso de estrategias que abonen a alcanzar dichos objetivos, sin duda dentro de esta agenda se considera el impulso de las mujeres .

Derivado de la ausencia de información que permita conocer la situación que guardan las empresas de Huejutla dirigidas por mujeres se plantea el presente estudio donde se indaga sobre los diferentes aspectos de dichas mujeres, identificando las características de sus empresas, cantidad de empleados, así como la percepción de ellas sobre sus ventas o utilidades.

Método cuantitativo.

Para recolectar la información se retomó el cuestionario diseñado por la Red Latinoamericana de Administración y Negocios propuesto por Peña y Aguilar 2024 RELAYN , el cual

se compone de 5 secciones conformadas por tamaño de la empresa, personal ocupado, datos del directivo, tiempo destinado a las labores de la empresa, insumos del sistema, procesos del sistema y salidas del sistema, dicho cuestionario mide las características del sistema de cada micro y pequeña empresa, con la perspectiva de una sola persona (el director o dueño de la organización), mediante el empleo de una escala de Likert de cinco puntos que va de muy en desacuerdo(1) a muy de acuerdo (5).

La validez del instrumento presenta un Alpha de Cronbach de .827 para entradas del sistema, .876 para transformación del sistema, .798 para resultados del sistema y finalmente .792 para ventaja competitiva, dichos valores indican al ser positivos que el instrumento referido es consistente para medir las variables planteadas.

Los criterios de la selección de muestra fueron: ser dueñas de empresas o mujeres que tomen la mayor parte de las decisiones de la organización, contar con 2 a 50 trabajadores, pertenecer al municipio de Huejutla, desarrollar cualquier actividad económica, para este estudio el énfasis para la muestra considero a las féminas que dirigen una empresa.

La muestra considero un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, más una probabilidad estimada de $p=.5(50\%)$, (Peña y Aguilar 2024) para lo que se aplicaron 581 instrumentos válidos, de los cuales se extrajeron para este estudio 264 empresas que son las que corresponden a mujeres directivas

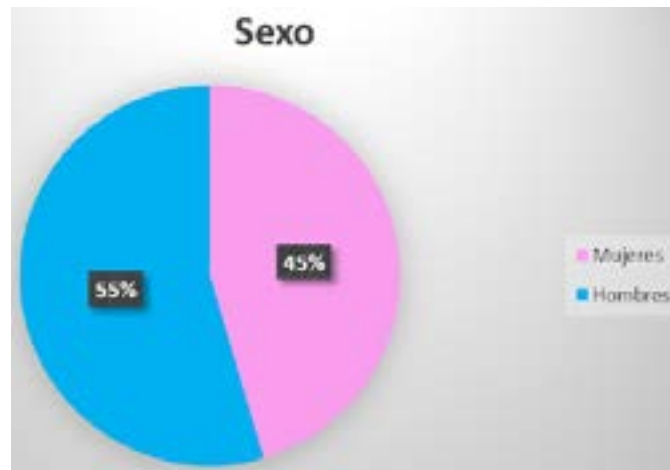
El alcance de la presente investigación cubre las empresas del municipio de Huejutla, el tipo de investigación es descriptiva (Sampiere 2018) al presentar los datos sobre el fenómeno sujeto de estudio, los cuales fueron previamente recopilados y analizados, de igual forma es transversal debido a que la recolección de datos fue en un tiempo único

Resultados

La recolección de datos considero un total de 581 empresas, de las cuales se extrajeron a aquellas que están dirigidas por mujeres las cuales están representadas por 264 empresas, de manera inicial se describe que del total de empresas consideradas en el muestreo el 45% de ellas son encabezadas por mujeres y un 55% por hombres, se observa una diferencia significativa. (Figura 20.1), este gráfico pretende identificar la brecha entre empresas dirigidas por mujeres y hombres, pese a que en este estudio no se realiza una descripción de la situación que guardan las empresas dirigidas por hombres se consideró relevante resaltar la brecha que predomina en términos de dirección de una empresa entre ambos géneros.

Figura 20.1

Porcentaje de micro y pequeñas empresas dirigidas por mujeres u hombres.

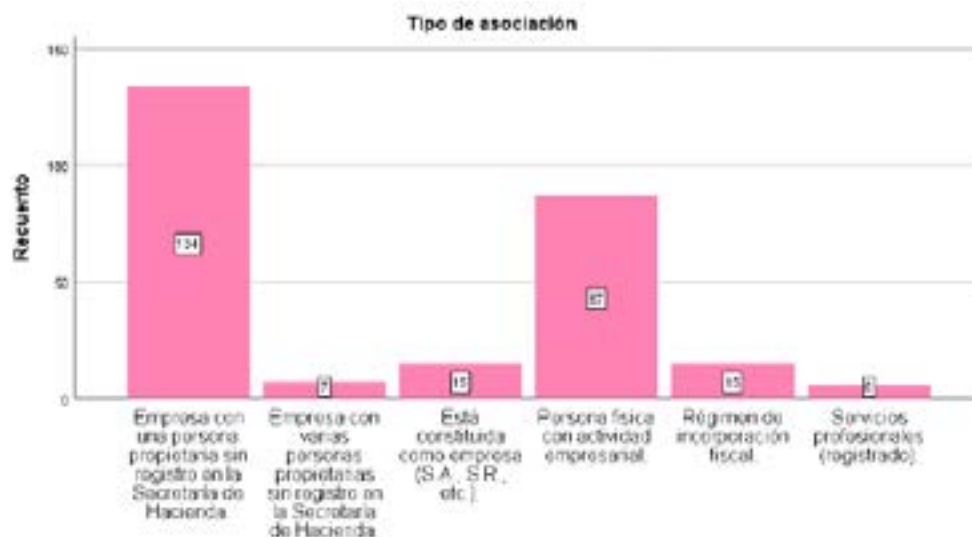


Fuente: Elaboración propia.

Los datos recopilados de las empresas de mujeres fueron graficados con la paquetería SPSS 26, los resultados del estudio en su primera sección muestran: Datos de la empresa y/o director, en este rubro se observa que la mayoría de las empresas son de un único dueño sin estar registrados en la Secretaría de Hacienda con una frecuencia de 134 empresas. (Figura 20.2)

Figura 20.2

Tipo de asociación de las micro y pequeñas empresas de Huejutla.

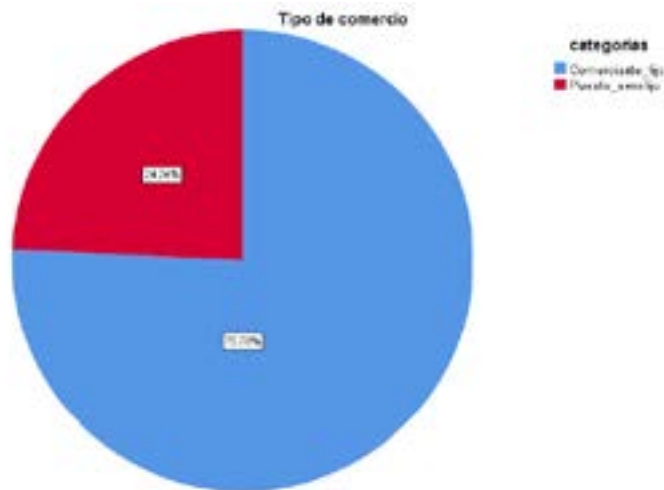


Fuente: Elaboración propia.

Respecto al tipo de comercio (Figura 20.3) se observa que un 75.76% de las empresas dirigidas por mujeres se encuentran establecidas de forma fija por el contrario el 24.24% son establecimientos semifijos, en cuanto al giro (Figura 20.4) se observa predominio en actividades orientadas al comercio con un 78.03% y el 21.97% en servicios

Figura 20.3

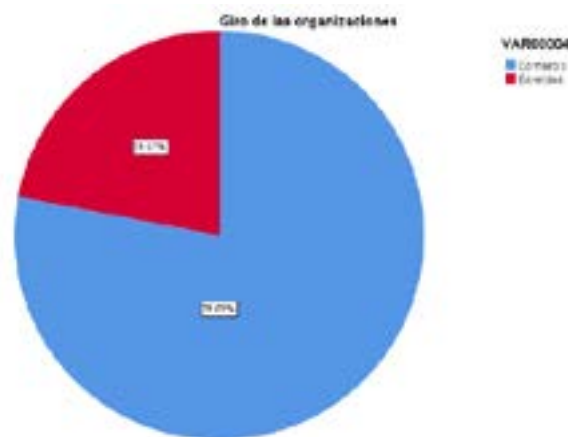
Tipo de comercio de las micro y pequeñas empresas.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 20.4

Tipo de comercio de las micro y pequeñas empresas.



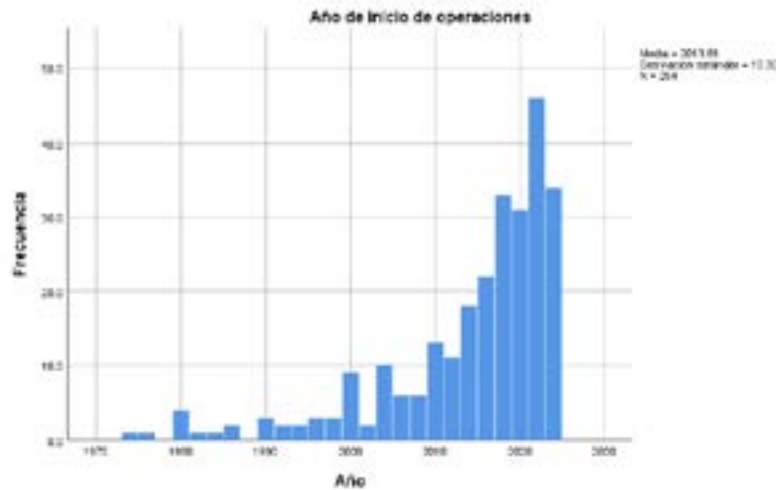
Fuente: Elaboración propia.

En la segunda sección se describen las características de la empresa, dentro de esta se encuentra el año de inicio de operaciones en donde se muestra que la mayoría de las empresas son de reciente creación, originándose en el 2020, lo anterior sugiere que las empresas

no logran permanecer por lo que las empresas que vemos de reciente creación pueden ser nuevos emprendimientos. El valor de la media señala que en promedio las empresas fueron creadas en el año 2013, con una desviación estándar de 10 años, de igual manera se observa que los datos se encuentran dispersos (Figura 20.5).

Figura 20.5

Año de inicio de operaciones de las micro y pequeñas empresas de Huejutla

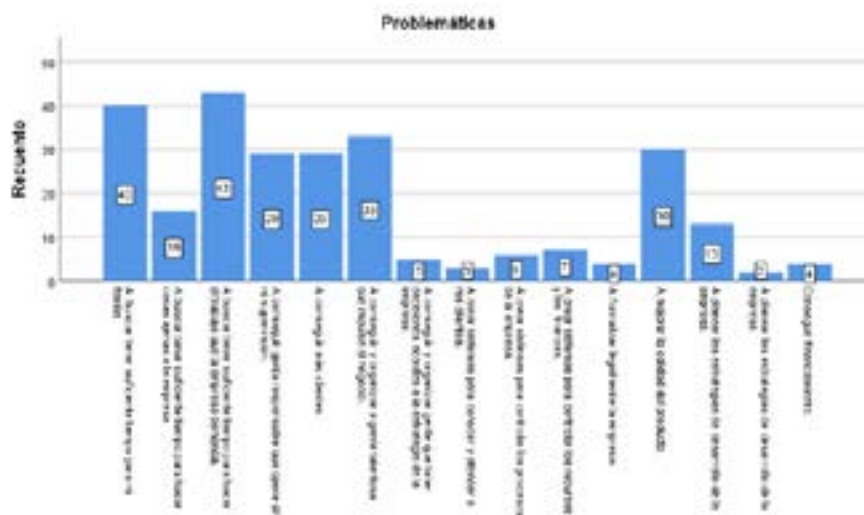


Fuente: Elaboración propia.

Las empresarias comentan que como principal problemática a la que actualmente le dedican más tiempo, es a buscar tiempo suficiente para hacer el trabajo que la empresa demanda seguido de tener tiempo suficiente para su familia, esto enmarca la problemática que la mujer directiva actualmente enfrenta al combinar su jornada de empresaria y su hogar, esta situación las coloca en una posición de vulnerabilidad en su estabilidad familiar. (Figura 20.6).

Figura 20.6

Principales problemáticas que enfrentan las directivas de las micro y pequeñas empresas de Huejutla

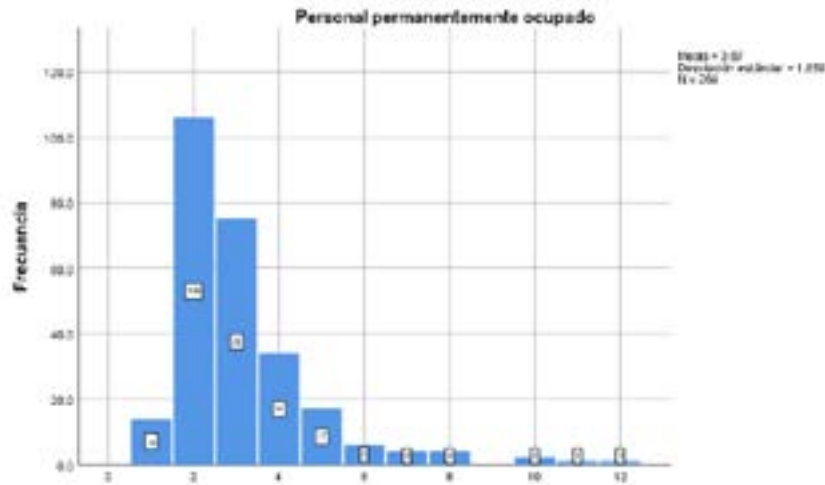


Fuente: Elaboración propia.

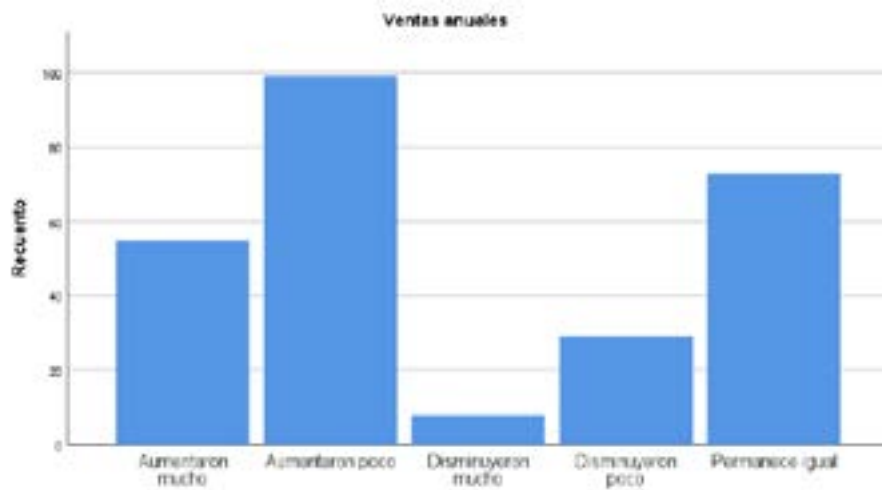
Como tercera sección se tiene el tamaño de la empresa, en este rubro el total de las empresas dirigidas por mujeres son microempresas que cuentan con menos de 10 trabajadores, el rango de monto de ventas anuales es de hasta \$4 000 000 de pesos.

En cuanto a personal ocupado las directivas cuentan con 2 trabajadores de manera permanente tal como se muestra en la Figura.

En la Figura 20.7 se muestra que en cuanto al personal que de manera permanente tienen las empresas es en promedio de 3.07 trabajadores, con una desviación estándar de 1.6 trabajadores, dicha desviación no sugiere una dispersión de los datos.

Figura 20.7*Personal permanente ocupado en las micro y pequeñas empresas de Huejutla**Fuente: Elaboración propia.*

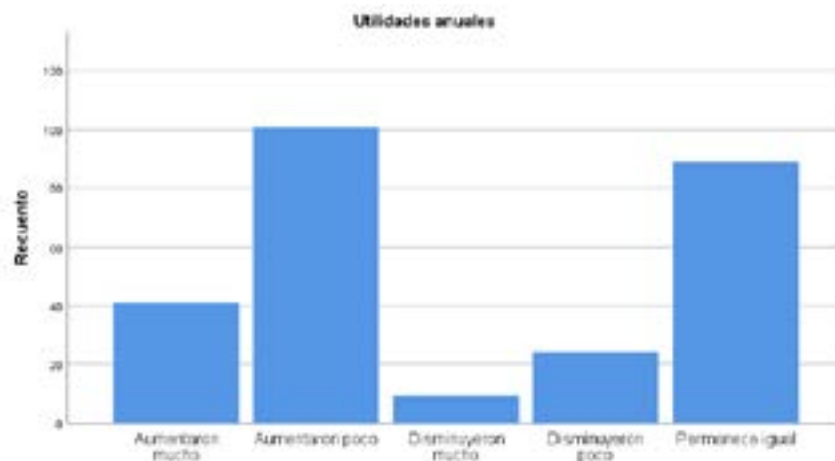
Respecto a los ingresos y gastos se encontró que la percepción de las directivas sobre las ventas anuales es que éstas aumentaron poco seguido de permanecieron igual. Figura 20.8.

Figura 20.8*Ventas anuales de las micro y pequeñas empresas de Huejutla**Fuente: Elaboración propia.*

Sobre las utilidades anuales la percepción es igual a las ventas en donde las directivas manifiestan que aumentaron un poco. Figura 20.9.

Figura 20.9

Utilidades de las micro y pequeñas empresas de Huejutla

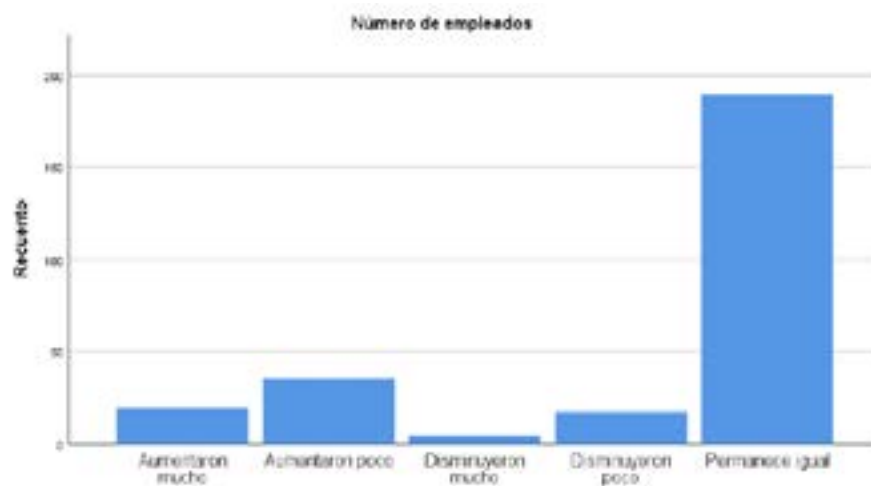


Fuente: Elaboración propia.

En relación con el número de trabajadores, la mayor cantidad de empresas dirigidas por mujeres permaneció con su plantilla laboral. (Figura 20.10).

Figura 20.10

Número de trabajadores de las micro y pequeñas empresas de Huejutla



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, respecto a los datos de las directoras se encontró que las empresarias tienen una edad promedio de 42 años y una desviación estándar de 11.9 años, mostrando una dispersión de los datos (Figura 20.11), la tendencia de las edades es de 39 años. En la Figura 20.12 señala que el estado civil un 51.89% son casadas lo que indica que las mujeres llevan a cabo dos jornadas, de las cuales el hogar representa actualmente un reto al mencionarlo

como un tema de los principales a atender, por lo que se debe revisar de qué manera pueden contar con herramientas que les permitan un equilibrio en estas dos actividades, aunado a la responsabilidad del cuidado de los hijos ya que en su mayoría de las directivas tiene (Figura 20.13).

Figura 20.11

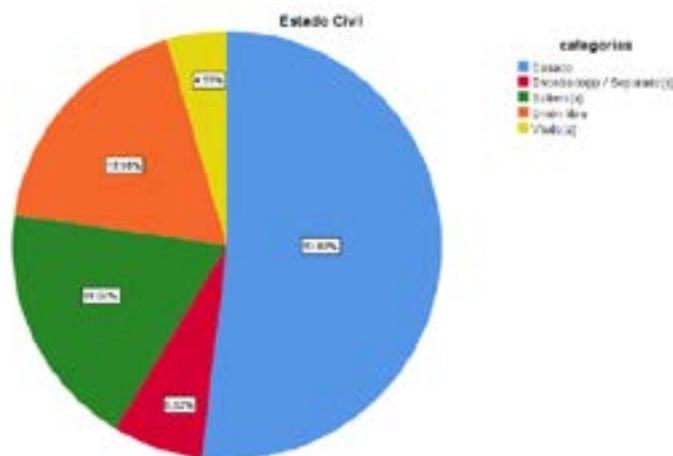
Edad de las directivas de las micro y pequeñas empresas de Huejutla



Fuente: Elaboración propia.

Figura 20.12

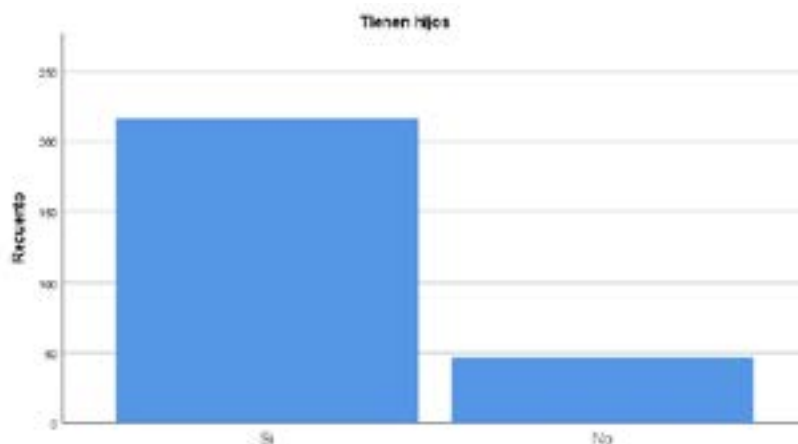
Estado civil de las directivas de las micro y pequeñas empresas de Huejutla



Fuente: Elaboración propia.

Figura 20.13

Cantidad de directivas con hijos

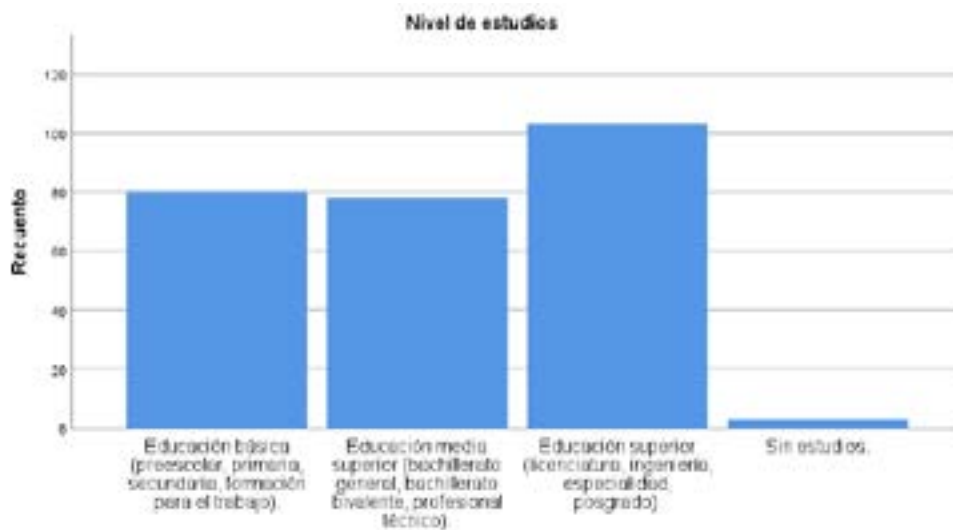


Fuente: Elaboración propia.

Respecto al nivel de estudios se observa que la mayor cantidad de empresarias cuenta con formación superior (licenciatura, ingeniería, especialidad, posgrado) lo anterior muestra que el capital humano se canaliza al sector empresarial, evitando su fuga. (Gráfico 14)

Figura 20.14

Nivel de estudios de las directivas de las micro y pequeñas empresas de Huejutla

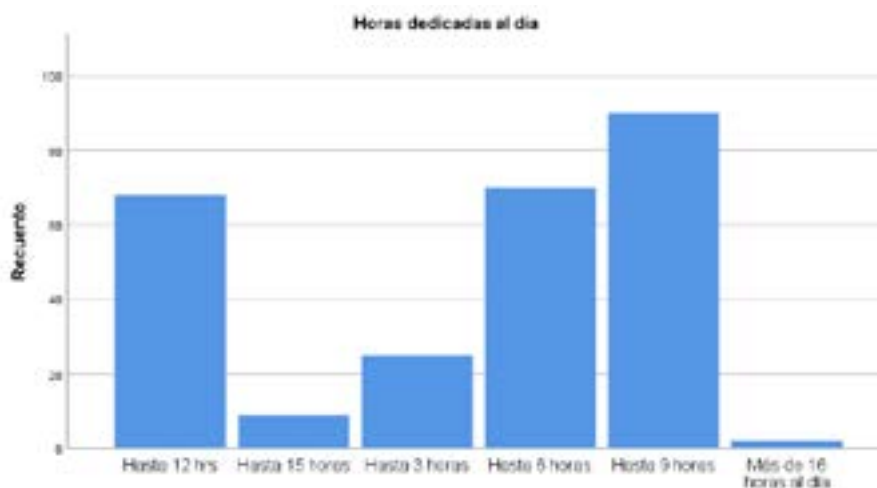


Fuente: Elaboración propia.

La Figura 20.15 describe las horas que dedican en promedio al día para trabajar en sus empresas, se observa que la mayoría considera un total de hasta 9 horas.

Figura 20.15

Horas de trabajo dedicadas al día de las directivas de micro y pequeñas empresas de Huejutla.



Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Al revisar los datos recolectados sobre las empresas de Huejutla se muestra una radiografía del escenario que presentan las mujeres que dirigen una empresa, si bien; el estudio solo contempla datos sobre características de la empresa, tamaño de empresa, datos del director por mencionar algunos, esta información es de interés ya que permite comparar los resultados con los indicadores nacionales de las mujeres empresarias, cotejando que se mantiene un escenario similar al de nuestro país, así mismo las descripciones aquí señaladas permiten identificar áreas de oportunidad para implementar estrategias que permitan que las empresas puedan permanecer por un largo periodo y alcancen el éxito.

Sobre las características de la empresa se observa que la mayoría de los negocios pertenecen al comercio, sector al que se insertan mayormente las empresarias de forma abrumadora que son sectores de baja remuneración, en este sentido se confirma el bajo acceso a creación de empresas de base tecnológica, se identifica la falta de registro de sus empresas ante la autoridad lo cual sugiere la falta de capacitación sobre temas fiscales como lo señala Saavedra y Camarena 2020, se considera como oportunidad indagar si la causa es la falta de conocimiento o capacitación.

Al revisar el año de inicio de operaciones se logra visualizar que la mayoría de empre-

sas son de reciente creación y que no han rebasado los 5 años de operación, mostrando una posibilidad de alerta respecto a la esperanza de vida de dichos negocios, dato relevante en donde Jiménez et al 2020, señala que para el caso de las micro , pequeñas y medianas empresas su esperanza de vida promedio no alcanza ni los 10 años.

Respecto a las problemáticas de las mujeres empresarias se encuentran la necesidad de contar con más tiempo para hacer el trabajo de sus empresas así como el tiempo para su familia, lo que al compararse con la literatura, esta situación no la presentan los hombres quienes si logran dedicar más horas a sus negocios llevándolos a lograr una mayor competitividad en el primeramente señalado. Es necesario indagar sobre la forma en que las mujeres pueden lograr un equilibrio en sus distintas funciones, así como revisar si su posición de empresarias les genera conflictos familiares, ya que la mayoría de ellas son casadas con hijos.

En este estudio se comprueba que las directivas cuentan con estudios de nivel licenciatura, sugiriendo que gracias a ello podrían tener un mejor manejo de sus negocios , se considera como oportunidad estudiar si existe relación entre este factor y la competitividad de los negocios.

Finalmente se plantea la oportunidad de conocer a detalle el estatus de las empresas de Huejutla encabezadas por mujeres que permita contar con el conocimiento para en base a ello proponer estrategias que puedan dar resultados.

Conclusiones

Como conclusión se puede observar que las empresarias tienen una presencia como directoras destacado, si bien aún la brecha es amplia en relación a los hombres, vemos que hoy en día las mujeres se preparan alcanzando el nivel superior en su formación académica, en este sentido se considera oportuno realizar un análisis para identificar si dicha formación le permite a cada directiva una mejor gestión de sus empresas, además de considerar oportuno que área de la organización presenta mayor debilidad, desde un enfoque sistémico , es decir si las áreas de oportunidad se relacionan a los elementos de entrada , procesamiento o salida.

De igual manera esta pequeña caracterización debe realizarse de manera periódica , para revisar que mejoras o retrocesos se presentan en las organizaciones de las féminas, para intervenir con estrategias oportunas, el monitoreo también contribuirá a que estos negocios puedan permanecer y extender su tiempo de vida si se tratan sus problemáticas a tiempo

Referencias

- Argoitia, J. M., Cavalo, L., Gómez, V., Heller, L., Roda, L., & Sucarrat, M. J. (2023). Redes de mujeres en el mundo del trabajo: una estrategia para alcanzar la equidad.
- Camarena Adame, María Elena, & Saavedra García, María Luisa. (2018). El techo de cristal en México. La ventana. Revista de estudios de género, 5(47), 312-347. Recuperado en 13 de septiembre de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&tlng=es.
- Cotera, E. B., & Gutiérrez, J. G. Mujeres empresarias.
- Fócil, A. B. V., & Gamas, H. I. P. (2023). LAS EMPRESARIAS Y EL EMPODERAMIENTO EN MÉXICO. GESTIÓN, 1(1), 6-6.
- Herrera, E. 2020. Milenio. Mujeres ocupan solo 18% de los cargos de alta dirección. <https://www.milenio.com/politica/mujeres-ocupan-18-cargos-alta-direccion>
- Padilla Martínez, A., Hernández Ruiz, L., & Pérez Cruz, O. A. (2020). Retos y alcances de las mujeres empresarias: una mirada a través de su narrativa y experiencias. Administración Y Organizaciones, 23(44), 9–102. <https://doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2020v23n44/Padilla>
- ONU MUJERES . Hechos y cifras: Empoderamiento económico <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- Rosado, N. A., Berumen, S. E. G., & Morales, S. S. Perfil sociocultural de las emprendedoras en México. GÉNERO Y EMPRENDIMIENTO SOCIAL, 51.
- Saavedra García, María Luisa, Aguilar Anaya, María de los Ángeles, & Tapia Sánchez, Blanca. (2020). El financiamiento en las empresas dirigidas por mujeres en la Ciudad de México. Pensamiento & Gestión, (49), 45-73. Epub October 30, 2021. Retrieved September 13, 2024, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762020000200045&lng=en&tlng=es.
- Saavedra García, M. L., & Camarena Adame, M. E. (2020). Las PYMEs lideradas por mujeres y la capacitación: un estudio exploratorio. Small Business International Review (SBIR), 4(2), 1-17.
- INMUJERES 2019. Estrategia Integral para promover la autonomía Económica de mujeres en situación de violencia. Recuperado de: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/estrategia-integral-para-promover-la-autonomia-economica-de-mujeres-en-situacion-de-violencia-prueba-piloto>

Capítulo 21. Impacto de la tecnología en estudiantes mujeres de Ingeniería en dos regiones del Estado de Chihuahua.

Brenda Rivera Avitia
Laura Gabriela Villanueva Romero
David Sáenz Zamarrón
Odil Erives Villalobos

Tecnológico Nacional de México Campus Cd. Cuauhtémoc

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.21](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.21)

Resumen

Este estudio compara el impacto de la tecnología en mujeres ingenieras de dos campus del TecNM en Chihuahua. Se encuestó a ciento noventa y seis estudiantes en el Campus Cd. Cuauhtémoc y catorce en el Campus Parral, de los mismos programas educativos. Los resultados muestran la necesidad de integrar mejor las tecnologías en las carreras de ingeniería, desarrollar competencias digitales y promover un uso crítico de las herramientas tecnológicas. Además, se requiere garantizar el acceso equitativo y una formación docente adecuada.

Palabras clave

Mujeres y Tecnología, Educación Superior, STEM, IoT, IA

Introducción

El estado de Chihuahua representa el 13% de la superficie de nuestro país, sin embargo, ocupa el doceavo lugar a nivel nacional por su número de habitantes. Según números del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el 2020, Chihuahua estaba habitada por 3,741,869 personas distribuidas en 67 municipios, de las cuales el 50.5% son mujeres y de este porcentaje el 16.79% están entre los 15 y 24 años, edad en la que se encuentran los estudiantes de educación media superior y educación superior (INEGI, 2024). Lo anteriormente mencionado nos puede dar una idea de la separación existente entre los diferentes municipios y al mismo tiempo la diversidad de los mismos.

En esta investigación nos avocamos a determinar desde la perspectiva de mujeres estudiantes de ingeniería de dos instituciones de educación superior que se encuentran en dos diferentes municipios; por un lado, Cuauhtémoc en el centro del estado y puerta a la sierra de Chihuahua y por otro, Hidalgo del Parral, localizado en el sur del estado casi colindando con Durango (Ver Figura 20.1).

Figura 21.1

Mapa de municipios de Chihuahua, en el cual se resalta Cuauhtémoc e Hidalgo del Parral



Fuente: (Descargamapas.net, 2024).

En la comparación anteriormente mencionada se buscará determinar, cual es el impacto de la tecnología en estas jóvenes mujeres, no solo en su desempeño como estudiantes, sino también en su ámbito familiar y en sus relaciones sociales, como un punto de partida en la importancia de la inclusión de diferentes tecnologías en el proceso de enseñanza y aprendizaje, tratando de comprobar si dicho proceso tiene el mismo impacto en las mujeres estudiantes independientemente de su ubicación.

Lo anterior, sustentado en investigaciones como lo presentado por Napoleón Sultán et al., (2019) que aborda la participación de las estudiantes en la educación tecnológica, destacando que un 7% de las femeninas encuestadas, manifiestan desinterés en ciencia y tecnología. Aunque la matrícula femenina en cursos científicos a nivel medio superior ha mostrado un aumento positivo, el progreso en la educación superior es más incierto. Los autores argumentan, que factores personales, contextuales y cognitivos sociales afectan la formación del interés en estas áreas. Además, se sugiere que las políticas educativas deben diversificar las trayectorias de las estudiantes para orientarlas hacia carreras científicas. El estudio también revela que las interacciones en el aula, los estilos de evaluación y el contenido curricular pueden contribuir a la baja autoestima de las estudiantes, lo que a su vez puede influir en su desempeño y elección de carrera.

Lo anterior cobra importancia ya que investigaciones recientes, mencionan como parte de sus resultados que una incursión de mujeres en tecnología traería nuevas dimensiones y factores de gran impacto para la sociedad, basados principalmente en la necesidad de avanzar hacia un nuevo paradigma productivo mundial con sostenibilidad e igualdad de género (Blumberg, et al., 2023; Chau & Quire, 2018; Vaca & Valenzuela, 2022).

Sustentando lo anterior se tienen datos de la Organización de las Naciones Unidas, que nos dicen que el 49.5% del total de la población en el mundo son mujeres, en contraste, la inclusión de mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés) no maneja la misma proporción. Encontramos que el sector de la tecnología en su mayoría es dominado por hombres, lo cual afecta directamente la diversidad y disponibilidad de soluciones científicas y tecnológicas y da un menor acceso a las mujeres a mejores trabajos desde el punto de vista no solo económico sino también de valoración social, lo cual impacta en la generación de brechas de género económicas (Radovic, et al., 2021).

Revisión de la Literatura

Varios son los esfuerzos de gobiernos y organizaciones por promover la representación de mujeres en el área de STEM. Prince (2020), realizó un estudio con el objetivo de mostrar las perspectivas de las políticas en América Latina como materiales inclusivos para la introduc-

ción de las mujeres en carreras relacionadas con STEM, por otra parte Muñoz (2021), en su investigación realizada en conjunto con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), identifica los vínculos entre STEM e igualdad de género en Latinoamérica y que presentan las políticas desarrolladas en los diferentes países.

De manera específica y relacionada con una población en particular Howe-Walsh, et al. (2020) realizaron un estudio con mujeres árabicas y el sector tecnológico y en sus resultados mencionan la importancia de identificar el contexto nacional en el que viven las mujeres para incidir que en sus elecciones profesionales estén las carreras relacionadas con la tecnología, también mencionan que otros factores de influencia son la familia.

Sin embargo, lo anterior no es un ejemplo aislado, ya que las investigaciones que abordan el argumento de falta de inclusión de mujeres en la tecnología han aumentado significativamente, en base a que en la actualidad la sociedad y en especial el sector productivo y de servicios ve la importancia del tema en cuestión como un factor de impacto en el avance tecnológico de las naciones sobre todo en aquellos países que están en desarrollo (MEFP, 2022; Vaca & Valenzuela, 2022; Torrano & Fischetti, 2020; Moss-Rascusin, et al., 2021).

Yansen (2020) en su investigación menciona como causales de impacto la falta de inclusión de mujeres como generadoras de productos informáticos, el incluir el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) en los procesos de enseñanza-aprendizaje tanto formales como informales lo cual permita identificar y reforzar las habilidades ligadas a la tecnología en nuestros días. Otros factores sugeridos con respecto a las razones por las cuales las mujeres no están mas integradas en el campo de la tecnología, incluyen el machismo (Canedo, et al., 2021; Torrano & Fischetti, 2020; Jacinto, et al., 2020), los estereotipos de género (Casad, et al. 2020), la falta de liderazgo de mujeres en los equipos de trabajo para la solución de problemas (Canedo, et al., 2021), el paradigma de que el área STEM corresponde a los hombres, especialmente en términos laborales (Sevilla, 2021; Halliday et al., 2022; Sevastián-Tirado, et al., 2023; Graesser et al., 2021).

En la actualidad, la tecnología forma parte de nuestro día a día, mediante el uso de teléfonos, tabletas, televisores, internet, redes sociales, Internet de las cosas (IoT) y la Inteligencia Artificial (IA), impactando todos los ambitos, el familiar, laboral y de una manera significativa, el educativo (Generación Anáhuac, 2019). De tal manera que Bermate & Fonseca (2023) en su investigación con nombre "Impacto de las Tecnologías de Información y Comunicación en la educación del siglo XXI: Revisión bibliométrica" determinan un gran impacto de las TIC's como herramientas para optimizar el proceso de enseñanza - aprendizaje y proponen líneas de investigación futuras para mejorar la práctica docente (Bernate & Fonseca, 2023).

Sin embargo, la tecnología también puede tener un impacto negativo en nuestra vida, como lo son: cyberstalking, sexting, cyberbullying o el sextortion, que son aspectos a los cuales las jóvenes de hoy se enfrentan y es importante que las organizaciones educativas tengan conocimiento de como detectar y atender estas situaciones (Garrido & García-Collantes, 2022).

Metodología

Tal como se mencionó anteriormente la tecnología es una parte importante de nuestro diario vivir, impactando de manera positiva o negativa los ámbitos sociales, laborales y educativos de las mujeres universitarias, es transcendental determinar este tipo de impacto en las estudiantes y ver si es el mismo en diferentes regiones. Por lo que, en esta investigación, bajo las hipótesis de que la tecnología impacta la vida de las estudiantes y de que las mujeres no tienen una representación significativa en la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y de que su inclusión en la tecnología favorecería de una manera significativa en el desarrollo tecnológico de la región en la que habitan, buscamos definir como la tecnología impacta a estudiantes de ingeniería en diferentes ámbitos y en dos regiones muy distintas del estado de Chihuahua. De esta manera buscar la adaptación de los procesos de enseñanza aprendizaje a los factores tecnológicos que afectan a nuestras estudiantes, logrando una mayor inclusión de mujeres en el ámbito tecnológico de las regiones, generando una mejor economía no solo de las féminas sino de toda la comunidad.

De acuerdo a lo anterior, la hipótesis: H_0 = la tecnología tiene el mismo impacto en diferentes aspectos de la vida de estudiantes de ingeniería en dos regiones distintas del estado de Chihuahua, la implementación de tecnologías educativas adaptadas a las necesidades específicas de los estudiantes, contribuirá a una mayor inclusión de mujeres en el ámbito tecnológico, mejorando su rendimiento académico y, por ende, promoviendo un impacto positivo en la economía local y regional, tanto para las mujeres como para la comunidad en general.

La metodología utilizada en este proyecto fue cuantitativa, descriptiva, de diseño no experimental, transversal y se utilizó un muestreo intencional para la realización de encuestas semiestructuradas, que incluyó el 49.62% de la población total de estudiantes de seis programas de ingeniería, siendo ésta una muestra significativa con un nivel de confianza del 95% dentro del TecNM Campus Cd. Cuauhtémoc y de catorce mujeres estudiantes de ingeniería del TecNM Campus Parral.

Se seleccionó el enfoque cuantitativo descriptivo con el fin de efectuar una investigación en la que se lograrán datos descriptivos que llevarán a entender los factores que intervienen sobre las hipótesis planteadas en este proyecto y la comparativa entre las dos regiones; buscando la respuesta a la pregunta: ¿Son las mismas tecnologías las que mayor-

mente impactan la vida educativa, familiar y social de las estudiantes en diferentes regiones?, con respecto a la validez de la investigación, se realizó triangulación de los resultados cuyo objetivo es motivar el intercambio de ideas, tomando en cuenta las diversas perspectivas de las investigadoras, buscando descifrar los hechos que se dan en la institución y la región geográfica involucradas, donde el cotejo de los resultados concede un valor de primer orden en el análisis reflexivo colectivo y análisis de los resultados mediante procesos de colaboración y contraste (Cortes & Iglesias, 2004).

Instrumento

Se utilizó el software de administración “Formularios de Google” para la generación de la encuesta, la cual incluyó los cuestionamientos en escala Likert; desde 0 – sin impacto hasta 5 – Mayor impacto, lo anterior buscando una evaluación precisa de las opiniones y percepciones de las estudiantes, así como facilidad de análisis, estandarización de respuestas y la captura de intensidad de la percepción del impacto de la tecnología en diferentes ámbitos de la vida de ellas.

Los cuestionamientos fueron los que se muestran a continuación:

1. Evalúa el impacto de la Tecnología en tu desempeño como estudiante
2. Evalúa el impacto de la Tecnología en tu ámbito familiar
3. Evalúa el impacto de la Tecnología en tus relaciones sociales.

Por otro lado, se integraron preguntas abiertas buscando que las estudiantes expresen con mayor libertad sus pensamientos, sentimientos y experiencias y de esta manera enriquecer la investigación, las interrogaciones fueron con respecto a qué tecnologías utilizan las estudiantes en la actualidad y cuales consideran más útiles para su formación académica.

Resultados

La gráfica (Figura 21.22) presenta los resultados de una encuesta sobre el impacto de la tecnología en el desempeño académico de estudiantes en dos Campus del TecNM: Cd. Cuauhtémoc y Parral. El impacto se midió mediante una encuesta Likert. Mayor impacto: En ambas ciudades, la mayoría de las estudiantes encuestadas reportaron un impacto positivo de la tecnología en su desempeño académico (calificaciones de 3, 4 o 5).

Figura 21.2

Comparación de Impacto de la tecnología en el desempeño como estudiante en general de Cuauhtémoc y Parral.

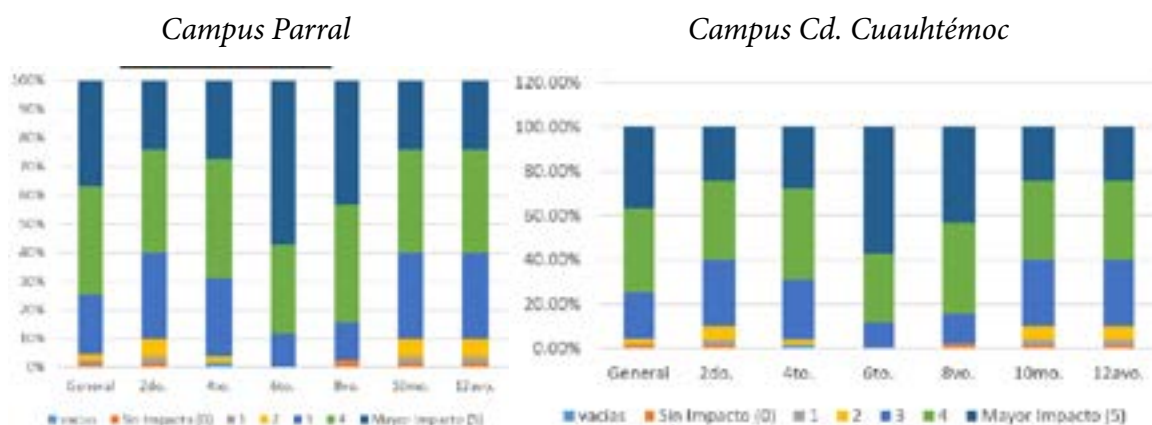


Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presentan las gráficas con las cuales se realiza una comparativa por campus en las cuales se muestra una distribución porcentual del impacto percibido de la tecnología en estudiantes de diferentes semestres. Los ejes y las categorías son idénticos en ambas, lo que facilita la comparación directa, obteniendo las siguientes conclusiones: Tanto en Parral como en Cd. Cuauhtémoc, la tecnología es percibida como una herramienta valiosa que facilita el aprendizaje. Las estudiantes de ambas instituciones muestran patrones similares en cuanto a la valoración del impacto de la tecnología en su educación.

Figura 21.3

Impacto de la tecnología como estudiantes por semestre en los Campus Parral y Campus Cd. Cuauhtémoc.

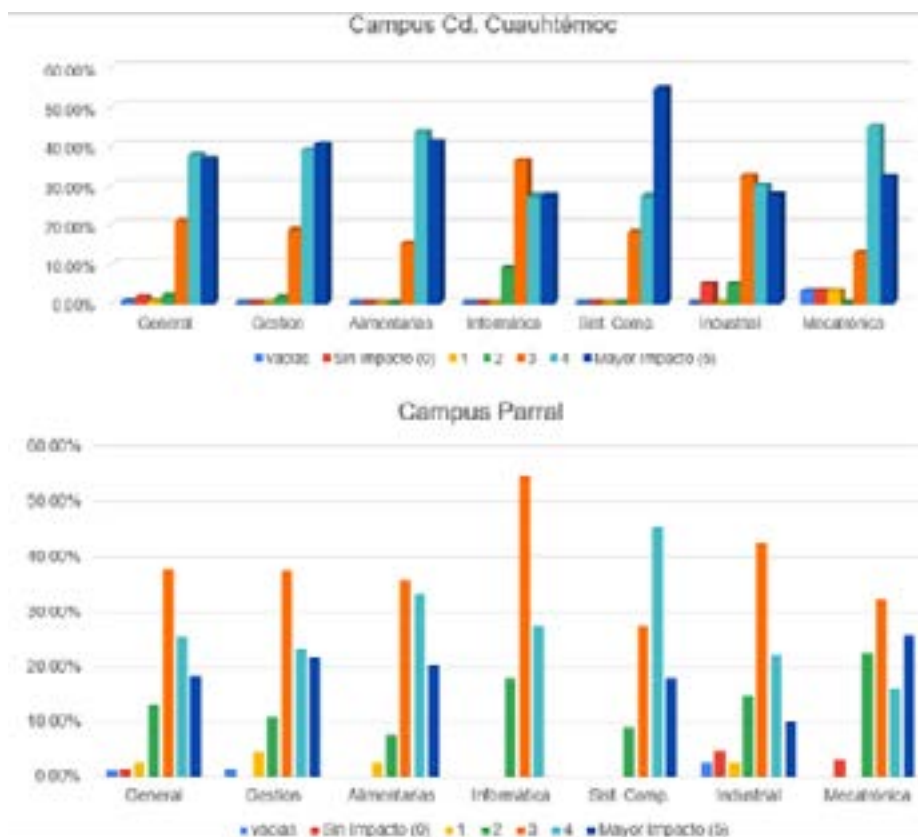


Fuente: Elaboración propia.

En relación con el impacto de la tecnología por carrera (Figura 20.4), en ambas instituciones, la carrera de Sistemas Computacionales muestra el mayor impacto de la tecnología, seguida por las carreras de Gestión Empresarial e Industrias Alimentarias. Sorprendentemente, la carrera de Informática presenta un impacto ligeramente menor, mientras que Industrial muestra el menor impacto de todas.

Figura 21.4

Impacto de la tecnología como estudiantes por carrera.



Fuente: Elaboración propia.

El segundo cuestionamiento correspondió a la influencia de la tecnología en el ámbito familiar, la gráfica muestra que la tecnología está profundamente integrada en la vida familiar tanto en el campus de Cd. Cuauhtémoc como en el de Parral. Si bien existen algunas diferencias entre ambas instituciones, en general, la percepción es que la tecnología tiene un impacto mayoritariamente positivo. (Figura 21.5), por otro lado, en la evaluación por carrera, en ambos campus todas las carreras, la categoría de “Mayor Impacto” presenta los valores más altos. Esto indica que, en general, las estudiantes consideran que la tecnología tiene una influencia significativa en su aprendizaje, destacando que las mujeres de la carrera de Mecatrónica dan una respuesta de mayor impacto con más frecuencia (Figura 21.6).

Figura 21.5

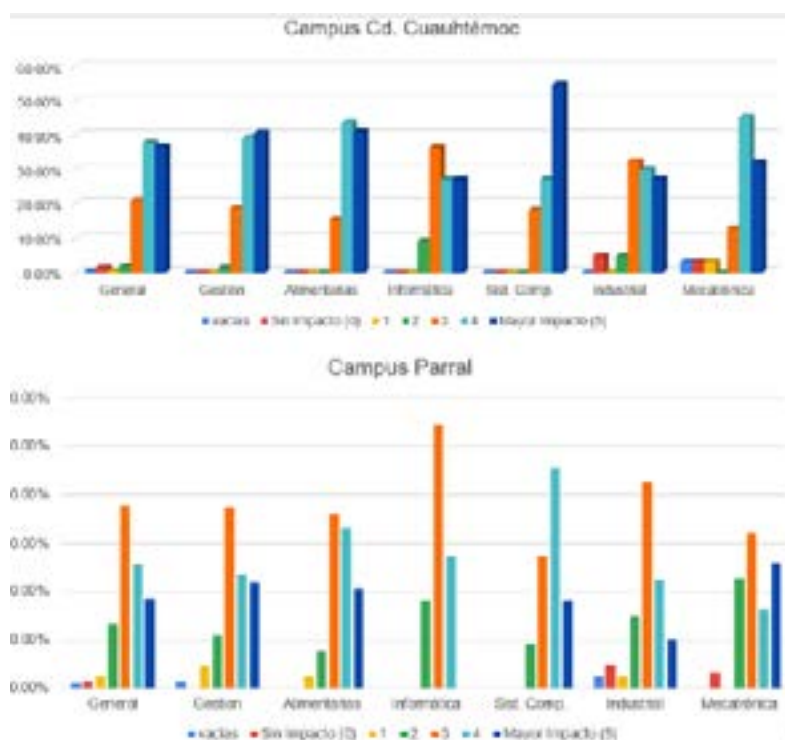
Impacto de la tecnología en el ámbito familiar el TecNM Campus Parral.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 21.6

Impacto de la tecnología en el ámbito familiar por carrera.



Fuente: Elaboración propia.

La encuesta arrojó seis categorías en las tecnologías utilizadas por las estudiantes en la actualidad, sin embargo, el análisis comparativo revela una creciente sofisticación en el uso de tecnologías emergentes entre las estudiantes de ambos campus. Si bien, tanto el IoT como la IA son tecnologías centrales en sus proyectos, la forma en que se integran varía. En Parral, la mayor combinación del IoT con otras tecnologías sugiere una visión más sistémica y orientada a la creación de soluciones integrales. Por su parte, Cd. Cuauhtémoc destaca en la aplicación de la IA en áreas como el análisis de datos y el aprendizaje autónomo, lo que indica un interés en desarrollar habilidades más avanzadas en inteligencia artificial. Estas diferencias podrían estar relacionadas con factores como la disponibilidad de recursos, la orientación de los planes de estudio y la influencia de las comunidades académicas locales. (Tabla 21.1).

Tabla 21.1

Tecnologías que utilizan las estudiantes en la actualidad y sus porcentajes correspondientes.

Categoría	Cd. Cuauhtémoc		Parral	
	Única Tecnología	Tecnología entre varias	Única Tecnología	Tecnología entre varias
Internet de las Cosas	32.65%	57.65%	28.57%	85.71
Inteligencia Artificial	3.06%	54.08%	0%	57.14
Ciberseguridad	0%	9.18%	0%	7.14
Software especializado	1.02%	23.98%	7.14%	35.71
Robótica	1.02%	7.14%	0%	0%
Realidad Aumentada	0%	3.06%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia.

En segundo término, se les cuestionó a las estudiantes sobre qué tecnologías consideraban más útiles para su formación académica. Los datos revelan la formación de perfiles estudiantiles diferenciados en ambos campus. En Parral, la mayor integración del IoT sugiere un perfil más orientado a la ingeniería y la tecnología aplicada, con habilidades para trabajar en equipos multidisciplinarios y desarrollar soluciones innovadoras. En contraste, Cd. Cuauhtémoc muestra un perfil con mayor inclinación hacia las ciencias de la computación y la IA, con habilidades analíticas y de programación más desarrolladas. Estas diferencias en los perfiles de las estudiantes podrían estar relacionadas con las características de las carreras ofertadas en cada institución y con las oportunidades de colaboración con el sector productivo (Tabla 21.2).

Tabla 21.2

Tecnologías más útiles para la formación académicas.

Categoría	Cd. Cuauhtémoc		Parral	
	Factor único	Factor dentro de varios	Factor único	Factor dentro de varios
Internet de las Cosas	12.76 %	69.04%	42.86	78.57
Inteligencia Artificial	4.59 %	56.12%	0%	42.86
Ciberseguridad	0%	25.51%	0%	14.29
Software especializado	3.06%	55.61%	14.29	50
Robótica	2.55%	27.55%	0%	21.43
Realidad Aumentada	0.51%	14.29%	0%	21.43
Automatización	0%	0.59%	0%	0%
Productos científicos	0%	0.59%	0%	0%
Clases	0%	0.59%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

El presente estudio ha revelado un panorama heterogéneo en cuanto a la adopción y uso de tecnologías emergentes en la formación de ingenieras en Cd. Cuauhtémoc y Parral. Los resultados obtenidos subrayan la importancia creciente del IoT y la IA en los procesos de aprendizaje, así como la diversidad de enfoques pedagógicos adoptados en ambos campus.

Estos hallazgos constituyen un punto de partida sólido para futuras investigaciones y para el diseño de estrategias pedagógicas más efectivas que aprovechen al máximo el potencial de las tecnologías digitales.

Para profundizar en esta temática, proponemos considerar las siguientes interrogantes:

a) ¿Existe una correlación significativa entre el acceso a dispositivos y conectividad en el hogar y el rendimiento académico de las estudiantes?

b) ¿Cómo influye la calidad de la infraestructura tecnológica en las instituciones educativas en el aprovechamiento de las herramientas digitales?

c) ¿Existen brechas digitales entre diferentes grupos de estudiantes (por género, nivel socioeconómico, etc.)?

Conclusiones

El presente estudio ha revelado un panorama complejo y dinámico en cuanto a la percepción del impacto de la tecnología en la formación de las ingenieras, probando la hipótesis inicial en referencia a la igualdad del impacto de la tecnología en los ámbitos educativos, familiares y sociales de las estudiantes de dos regiones muy diferentes del estado de Chihuahua.

Los resultados obtenidos, evidencian la creciente importancia de las tecnologías digitales en los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como la diversidad de experiencias y perspectivas entre las estudiantes.

A continuación, se describe de una manera más específica algunos de los puntos de mayor relevancia para las encuestadas:

a) Impacto de la tecnología en la formación: La tecnología se ha consolidado como un elemento fundamental en la formación de las ingenieras, transformando la manera en que aprenden, interactúan y resuelven problemas. Su impacto trasciende el ámbito académico, incidiendo en su desarrollo profesional y personal.

b) Evolución de la percepción: A medida que avanzan en sus estudios, las estudiantes tienden a valorar cada vez más el aporte de las tecnologías en su formación. Esta evolución refleja una mayor familiarización con las herramientas digitales y una comprensión más profunda de su potencial para el aprendizaje.

c) Diversidad de percepciones: Se han identificado diferencias significativas en la percepción del impacto de la tecnología según la carrera, el área de estudio y las características individuales de las estudiantes. Las carreras más directamente relacionadas con la tecnología, como la ingeniería en sistemas computacionales, muestran una mayor valoración de su contribución.

d) Relación entre tecnología y formación: El uso de tecnologías específicas está estrechamente ligado a los requerimientos de cada carrera. Por ejemplo, las estudiantes de ingeniería mecánica hacen un uso intensivo de la robótica, mientras que otras carreras pueden enfatizar el uso de software especializado o herramientas de simulación.

e) Retos y oportunidades: La integración de las TIC's en los planes de estudio es un proceso en constante evolución. Los resultados sugieren la necesidad de fortalecer la incorporación de tecnologías emergentes y de adaptar los programas de estudio a las demandas del mercado laboral.

f) Limitaciones del estudio: Es importante reconocer las limitaciones de esta investigación. La muestra utilizada, aunque representativa, podría no capturar la diversidad de experiencias de todas las estudiantes de ingeniería. Además, el estudio no considera en profundidad otros factores individuales que podrían influir en la percepción del impacto de la tecnología, como el estilo de aprendizaje, la motivación o el contexto socioeconómico.

Referencias

- Blumberg, S., Krawina, M., Makela, E., & Soller, H. (2023). Women in tech: The best bet to solve Europe's talent shortage. McKinsey Digital, 1-10.
- Canedo, E., Freitas, F., Jefferson, A., Bonifácio, R., Vinicius, M., & Pinto, G. (2021). Breaking one barrier at a time: how women developers cope in a. Brazilian Symposium on Software Engineering (SBES'21).
- Casad, B. J., Garasky, J. E., Kittleman, M. M., Roesler, A., Hall, D. Y., & Petzel, Z. W. (2020). Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. *Journal of Neuroscience Research*, 1-34.
- Chau, V. S., & Quire, C. (2018). Back to the Future of Women in Technology: Insights from Understanding the Shortage of women in Innovative Sectors for managing Corporate Foresight. *Technology Analysis*, 747-764.
- Graesser, L., Faust, A., Kress-Gazit, H., Tapia, L., & Uliski, R. (2021). Gender Diversity of Conference leadership. *IEEE Robotics & Automation Magazine*, 126-130.
- Halliday, C., Paustian-Underdahl, S., Stride, C., & Zhang, H. (2022). Retaining women in male-dominated occupations across cultures: The role of supervisor support and psychological safety. *Human Performance*, 35, 156-177.
- Howe-Walsh, L., Turnbull, S., Khan, S., & Pereira, V. (2020). Exploring Career Choices of Emirati Women in the Technology Sector. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 7 No. 1., 96-114. Obtenido de University of Portsmouth: https://pure.port.ac.uk/ws/portalfiles/portal/18626224/HOWE_WALSH_2020_cright_JOE_Exploring_Career_Choices_of_Emirati_Women_in_the_Technology_Sector.pdf
- Jacinto, C., Millenaar, V., Roberti, E., Burgos, A., & Sosa, M. (2020). Mujeres estudiantes en Programación: entre la reproducción y las nuevas construcciones de género. El caso de la formación en el nivel medio técnico en la Ciudad de Buenos Aires. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 13 (3), 432-450.
- MEFP. (2022). Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM. Madrid: Ministerio de Educación y Formación Profesional de España.
- Moss-Racusin, C., Pietri, E. S., van der Toorn, J., & Ashburn-Nardo, L. (2021). Boosting the Sustainable Representation of Women in STEM wotj Evidence-Bases Policy Initiative. *Behavioral and Brain Sciences*, 50-58.

- Muñoz, C. (2021). Políticas públicas para la igualdad de género en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). Santiago, Chile: CEPAL, Naciones Unidas.
- Napoleon Sultan, U., Axell, C., & Hallstrom, J. (2019). Girls' engagement with technology education: A scoping review of the literature. *Design and Technology Education*, 24(2), n2
- Prince, Á. (2020). Política pública de educación superior inclusiva como instrumento para incorporación de mujeres a carreras de ciencias y tecnología en Latinoamérica. *Revista Educación las Américas*,.
- Radovic, D., Veloso, R., Sánchez, J., Gerdtzen, Z., & Martínez, S. (2021). Entrar no es suficiente: Discursos de académicos y estudiantes sobre inclusión de mujeres en ingeniería en Chile. *Revista Mexicanan de Investigación Educativa*, 841-865.
- Sebastián-Tirado, A., Félix-Esbrí, S., Forn, C., & Sanchis-Segura, C. (2023). Are gender-science stereotypes barriers for women in science, technology, engineering, and mathematics? Exploring when, how, and to whom in an experimentally-controlled setting. *Frontiers in Psychology*, 1-23.
- Sevilla, M. P. (2021). La educación técnico-profesional y su potencial para mejorar la trayectoria educativa. ONU. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Torrano, A., & Fischetti, N. (2020). Filosofía Feminista de la Técnica y la Tecnología. Notas para una Academia Latinoamericana Activista. *Revista de Filosofía* Vol. 11. No. 23.
- Vaca, I., & Valenzuela, M. E. (2022). Digitalización de las mujeres en América Latina y el Caribe: acción urgente para una recuperación transformadora y con igualdad. ONU. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Yansen, G. (2020). Género y tecnologías digitales: ¿qué factores alejan a las mujeres de la programación y los servicios informáticos? *Teknokultura. Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, 239-249.

Capítulo 22. La participación de la mujer en la política para el desarrollo del país.

Thelma Caba De León
Lucia Juanita Rodriguez López
Luisa Ponce Hernandez
Cándido López Deleón

Universidad Autónoma de Chiapas Escuela de Humanidades C-IV

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.22](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.22)

Resumen

El siguiente trabajo es de tipo reflexivo con corte cuali-cuantitativo y diseño descriptivo e interpretativo usando como técnica Historias de Vida, mismas que se aplicaron a dos categorías de estudio personas mayores de 60 años y jóvenes de 20, como ello se buscó alcanzar el objetivo Conocer los antecedentes en la participación de mujeres en los procesos electorales en México. Al dar inicio con la integración de las mujeres en la política, el proceso ha sido lento, observando que la participación del sexo femenino en funciones políticas ha promovido un cambio de pensamiento y social, demostrando con ello la capacidad de las mujeres para desenvolverse en dichos ámbitos.

Palabras clave

Mujer, Participación, Política

Introducción

Hablar de política es un tema muy extenso por los diferentes matices que ha presentado a lo largo de tantos años, así como las constantes luchas de género que buscan abrir el camino a las mujeres para desarrollarse en todos las áreas y niveles profesionales que deseen, sin embargo, esta lucha ha sido un proceso lento, sobre todo cuando se habla de la participación de las mujeres en el área de la Política.

Para comprender esta investigación abordaremos algunos términos que son relevantes para el desarrollo del trabajo que se realizó, en primera posición encontramos la política se entiende por política el principio de la riqueza del Estado que debe beneficiar a la sociedad y no a los particulares (Maldonado, 2016).

Otro término importante es Desarrollo, este se refiere a un constante cambio en el que intervienen aspectos como evolución, avance, expansión, con la intención de brindar condiciones de vida a los individuos en general, donde las oportunidades estén alcance tanto de hombres como de mujeres, niños y ancianos (Irausquín, Colina, Moreno, & Marín, 2020).

Igual de género hace referencia a que todo individuo debe gozar de los mismos beneficios sin distinción, evaluados bajo los mismos criterios sin excepción, garantizando los derechos a través de actos equitativos y juntos (SEGOB, 2020)

Aceptar a la mujer en el campo laboral ha sido un proceso que no ha sido del agrado de todos, en especial de los hombres quienes por muchos siglos mantuvieron la exclusividad de los puestos políticos de gran jerarquía para ellos, relegando la capacidad de las mujeres y encasillándolas únicamente para actividades de limpieza.

Permitir una vida libre de elección, en todos sus aspectos desde la decisión de ser o no madres, casarse o no, realizar quehaceres del hogar, que su voz sea escuchada en primera instancia en sus hogares y posteriormente en el mundo son algunas cosas por los que la mujer ha tenido que luchar durante décadas.

Con el paso de los años estos movimientos dieron como resultado un cambio social, que poco a poco se fue introduciendo en el ámbito político, económico y cultural, dando paso a una sociedad inclusiva en la que participan hombres y mujeres, permitiendo su presencia en ámbitos políticos, a pesar de ello, aún permanece una ideología machista que rechaza y no cree en el potencial intelectual y laboral de las mujeres.

Por ello, llegar a ocupar el puesto máximo en la política a nivel nacional fue una hazaña que llevo toda una revolución, colmando de incertidumbre su proceder, cuestionando sus mandatos y la forma de reaccionar ante situaciones de riesgo o fenómenos naturales que

aquejan la zona, que hoy en día la presidenta sea una mujer, es estar en el ojo del huracán, que estarán observando cada una de sus pasos.

En tiempos de modernización temas como la igualdad de género, la inclusión, la equidad, son nuevos asuntos que se incorporaron desde la presencia de la mujer en los ámbitos laborales, debido a que la perspectiva de la mujer siempre va enfocada en el bien común de todos los que integran su contexto.

Por ello este trabajo tuvo como objetivo Conocer los antecedentes de la participación de mujeres en los procesos electorales de México, empleando la metodología cuali-cuantitativa con diseño descriptivo, aplicando historias de vida como instrumento de medición a dos tipos de categorías, la primera basada en adultos mayores de 60 años de los que se analiza su perspectiva sobre la decisión de la mujer de ocupar un lugar en el mercado laboral y a jóvenes de 20 años de los que se estudia la opinión sobre que la mujer ocupe un lugar en el mercado laboral.

Si bien existe ya un camino recorrido, se continúa avanzando para lograr un cambio a nivel nacional e internacional, se espera grandes cambios que permitan obtener el desarrollo social, y elevar la calidad de vida de la sociedad, una reestructura en todos los niveles abriendo las oportunidades a nuevos crecimientos.

Sin embargo, al desear ocupar un lugar en el ámbito laboral, ha provocado que se ejerza una violencia contra su persona, estas agresiones provocan daños que van desde lo físico, sexual y psicológico, y existe una más que se da a nivel político, que es la del poder, refiriéndose a que las personas en este puesto ejercen sumisión y opresión contra las mujeres que tiene a su cargo, generando discriminación, malos tratos, desigualdad de sueldo, simplemente por el hecho de ser mujeres.

Otra de las acciones negativas que cometen en contra de las mujeres en la política es que no existe el mismo número de candidatas, el financiamiento que se asigna es menor cuando se trata de un área dirigida por mujeres, tiene poco tiempo que se le permitió participar en movimientos políticos, se desvaloraba su capacidad intelectual y de reacción ante diversas situaciones, la incapacidad para combinar el aspecto laboral y el familiar, se continúa con estereotipos de género, no se le reconoce como debe ser, reciben muchas críticas de su desempeño laboral y se les exige el doble.

La violencia política es algo muy cotidiano en todo el mundo, sin embargo, los que tienen el índice más alto es América Latina, estos actos se realizan con la intención de desmotivar a las mujeres a continuar su proceso para ingresar en las cuestiones políticas, entre más procesos, requisitos, etapas, entre otros que retrasen su ingreso en la nómina política.

Revisión de la Literatura

En 1975 que en la Ciudad de México se llevó a cabo la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, donde se abordaron temas como la discriminación que sufre en el contexto social y laboral, haciendo una invitación a los dirigentes de cada nación a diseñar alternativas de seguridad que garantice una vida digna y libre a las mujeres, con las mismas oportunidades laborales, así como incluir a este género en puestos públicos (ONU, 2023).

Fue así que tras diversos trabajos de integración del sexo femenino, en el año de 1975 países del primer mundo lograron una participación del 10.9% de mujeres en el parlamento, después de 10 años de esta primera oportunidad dicho porcentaje de mujeres aumento a 11.9%, su incremento no fue significativo en consideración del tiempo que tuvo que transcurrir para que se realizara dicho porcentaje (ONU, 2023).

De acuerdo con la historia en el año de 1910 se suscitó un movimiento de tintes revolucionarios encabezado por mujeres quienes exigían derechos políticos y participación en los procesos electorales, este movimiento permitió que el 03 de julio de 1955 como acto historia las mujeres hicieran presencia en las urnas (Fernandez, 2020).

Los resultados de dicho movimiento llegaron en 1952 cuando con el respaldo del Presidente Adolfo Ruiz Cortines quien presento una reforma al artículo 34 de la constitución y al artículo 115 ante el senado mismo que fue aceptado en 1953 y dado a conocer en el Diario Oficial de la Federación (Buñuelos, 2021).

Derivado de ello se logró la reforma en la constitución garantizando con ello la decisión de las mujeres a través del voto, lo que permitió que se eligieran a Albertina Ezeta por el Estado de México, Margarita García Flores por Nuevo León, Guadalupe Urzúa Flores por el Estado de Jalisco y Marcelina Galindo Arce por el Estado de Chiapas como las primeras diputadas federales, posteriormente en el año de 1964 se eligió a María Lavalle Urbina y Alicia Arellano Tapia como las primeras senadora de la historia y finalmente llegó el tan anhelado y buscado puesto presidencial y se dio en 1979, con el gane de Griselda Álvarez a la Presidencia del Estado de Colima (Buñuelos, 2021)

En los últimos tiempos con las reformas y cambios sociales que se han presentado, en México continua con la lucha de la integración de la mujer en la política, sin olvidar que también debe haber un camino respaldado por la ley donde se respalde los derechos de todos los seres humanos en especial con el tema de que se analiza, las mujeres (UNAM, 2022).

De acuerdo con la Teoría Política Feminista se establece la importancia de la mujer en dos temas de vital relevancia: político y de género, estableciendo que el gobierno debería apli-

car instrumentos que proporcionen datos sobre la inclusión en las áreas que anteriormente eran consideradas única y exclusivamente para los hombres (Ramos & Et, 2019)

Ello deja ver que el género femenino tiene una presencia mínima, por ende, no se ha apreciado su intervención en propuesta o reformas significativas dentro de las políticas de cada país. Sin embargo, los pequeños pasos han dado pie a una revolución social, mismos, que se manifiestan en los nuevos cambios que se han observado en el proceso político, financiero y cultural de la nación. En los últimos años se ha observado la participación de la mujer en cargos de elección popular o de alto compromiso en el espacio político (ONU, 2023).

Al figurar en puestos políticos la mujer ha propuesto ideas que se encuentran vinculadas con la sociedad, divulgando y promoviendo la igualdad en todos los aspectos, con la finalidad de crear un ambiente justo y equitativo tanto en el área laboral como con la familia (ONU, 2023).

En la ciudad de México, las cuotas de género emprendieron importancia y empezaron a ser tomadas en consideración a partir de 1993, gracias al primer debate jurídica sobre el derecho de las mujeres a estar presente en todos los ámbitos profesionales y laborales que conforman la sociedad mexicana, esto permitió que se llevara a cabo un primer reforma en el Código Federal de Instituciones y Procedimientos electorales (Cofipe), haciendo hincapié que todos los organismos políticos permitan abrir sus puertas al género femenino, siendo esta primera reforma una sugerencia y no algo estipulado como un deber (CNDH, 2020).

Para el 2014, se ganó un cambio drástico en los reglamentos de las políticas y se establece que los partidos políticos no pueden tener más de un 40% en los cargos de un solo género, abriendo con ello la oportunidad de aumentar el índice de mujeres en dichos cargos (CNDH, 2020).

A pesar de los constantes cambios que se han realizado a nivel jurídico en pro de la defensa de los derechos de las mujeres, permitir que las personas del sexo femenino entren a ocupar cargos en los procesos electorales revela porcentajes menores que en el sexo masculino, sin embargo, del 2015 al 2021 se ha observado un incremento en la ocupación de las mujeres en cargos políticos del 16% al 32.2% mientras que para el año 2023 se logró el 37.9% a nivel nacional (IEEM, 2022).

Como ya se ha ido analizando es importante continuar formando nuevos conceptos en la política donde se respeten los derechos de la mujer y tengas las mismas oportunidades en una competencia justa, dando nuevas vertientes al futuro de un país, recordando que el principal objetivo de la política es el beneficio y bienestar del pueblo (Castro, 2024).

De acuerdo con fechas reciente para el 13 de mayo del año en curso, existen un aproximado de 28 naciones que sus jefas de estado son mujeres, sin embargo, para obtener una igualdad entre hombres y mujeres en estos cargos aún falta que pase 130 años, el cambio de conciencia es lento, pero es una meta a largo plazo que se desea obtener (MUJERES, 2024).

De acuerdo con los datos obtenidos del estudio muestral sobre la participación ciudadana en las elecciones federales de 2018 emitido por el Instituto Nacional Electoral (INE), las mujeres han marcado la pauta para continuar con la lucha de esta conquista (INE, 2021).

El sexo femenino abarco con un 51.9% por encima de un 48.2% de hombres, en los participantes en cuestiones políticas, estableciendo en un 66.2% de la fuerza electoral por 58.1% de los hombres proviene de las mujeres.

Según las estadísticas en los procesos electorales del 2018 las entidades donde aún continúan teniendo mayor presencia del sexo masculino es Baja California Sur y Quintana Roo, Baja California, Campeche, Nuevo León y Sonora, los estados restantes se distinguieron por tener mayor índice de mujeres en puestos políticos, de los cuales los que tienen mayor representación son Puebla y Oaxaca (INE, 2021).

Es importante resalta que para el año 2023 hubo una alto índice de participación de mujeres en comparación con los años anteriores, es así como en el primer mes del año 2023, las mujeres a nivel mundial que incursionan en temas políticos alcanzaron el 22.8%, de ello únicamente 13 países integran en su gabinete más del 50% a mujeres (MUJERES, 2024).

Hoy en día se existe la llamada igualdad de género la cual obliga a todo organismo, institución y partido tengo un porcentaje en su plantilla de personas del género femenino, en caso de no cumplir con dicho porcentaje establecido por ley son sancionados.

En el aspecto político, a través del Índice de Fortaleza del Diseño Electoral de Género (iFdeg) se solicita a México las siguientes condiciones de aceptación para crear o mantener un partidos políticos (INE, 2017), como se observa en la Figura 22.1.

- Cubrir el tamaño
- Mandato de posición
- Enforcement
- Cuota
- Válvula de escape

Figura 22.1

Índice de Fortaleza del Diseño Electoral de Género (IFdeg): dimensiones, indicadores y medición.

Dimensiones e indicadores	Categorización	Medición
1. Tamaño: porcentaje de las candidaturas que se deben asignar a mujeres	▪ Mínimo (hasta 30%)	0
	▪ Intermedio (31% a 40%)	0.5
	▪ Paritario (50%)	1
	▪ Ausente	0
2. Mandato de posición: reglas de emplazamiento de las candidatas	▪ Débil: posibilidad de ubicar mujeres en últimos lugares y/o en distritos perdedores	0.5
	▪ Fuerte: requisito de incorporar mujeres en candidaturas "efectivas"	1
3. <i>Enforcement</i> : penalidad por incumplimiento de la cuota	▪ Ausente	0
	▪ Débil: mecanismos que penalizan al partido pero se le permite competir.	0.5
	▪ Fuerte: partidos no pueden participar de la elección si no cumplen	1
4. Alcance: rango de candidaturas a las cuales se aplica la cuota	▪ Restringido: candidaturas propietarias	0
	▪ Amplio: fórmula completa	1
5. Válvula de escape: la normativa contempla excepciones al cumplimiento de la cuota	▪ Presentes: hay situaciones donde es posible no aplicar la normativa y/o algunas candidaturas están exentas	0
	▪ Ausente: no hay excepciones.	1

Fuente: Elaboración propia.

Nota. En la siguiente figura se observa el porcentaje mínimo que debe tener un partido político de acuerdo a los requerimientos solicitados por el INE, con la finalidad de ser inclusivos con las mujeres en temas políticos según (INE, 2017).

Hoy en día se continúa presentado situaciones de discriminación hacia las personas del sexo femenino, esto no solo es un caso único que se presenta en el ámbito político en la mayoría de las áreas de trabajo se han presentado un caso de ello, es por ello que se continúa trabajando con ello y obtener oportunidades profesionales para todos (CNDH, 2020).

En el estado de Chiapas en las elecciones del 02 de junio de 2024 los resultados indicaron que 22 mujeres obtuvieron la victoria en 22 municipios de los 124 que conforman el

estado a diferencia de los 97 hombres que ocuparon los demás puestos y el resto personas no binarias, término que se emplea en la actualidad (Clemente, 2024).

Por primera ocasión en la historia, México tendrá una dirigente a nivel nacional del sexo femenino, lo cual, augura muchos cambios, ocasionando una incertidumbre en el desarrollo del país. Su línea de trabajo es la igualdad, equidad, transparencia, oportunidades para todos, es un buen momento para observar el potencial que tienen las mujeres y los beneficios que pueden conseguir para sus habitantes.

La colaboración del sexo femenino es relevante porque representa un sostén que ha mantenido la democracia del país en diferentes períodos de los procesos electorales, a pesar que las mujeres no tienen el mismo respaldo de la sociedad que los hombres.

De igual forma, todos y cada uno de los responsables de realizar, analizar, supervisar y actualizar los lineamientos en materia política deben atender, condenar, ayudar y suprimir la violencia política hacia el género femenino, esto ira abriendo camino para nuevas y mejores oportunidades y trabajo colaborativo en pro de un mejor desarrollo del país (INE, La participación de las mujeres es fundamental para los procesos electorales de nuestro país., 2021).

Metodología

Para lograr llevar a cabo la realización de este trabajo se empleó un método de investigación pertinente mismo que se describe posteriormente, así mismo se estableció como eje de partida la siguiente hipótesis: La participación de la mujer en los procesos electorales en México, es Relevante

Para el desarrollo de esta investigación se empleó la metodología cuali-cuantitativa o bien conocida como mixta a través de ella se recoge datos y se estudian desde el aspecto cualitativo y cuantitativo, ello, nos permite conocer a profundidad la problemática de estudio con mayor detalle y especificidad, lo que no ocurriría si se empleara por si solo el método cualitativo o cuantitativo

Los datos cuantitativos incluyen información cerrada como la que se utiliza para medir actitudes, por ejemplo, escalas de puntuación. (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020).

Con apoyo del diseño de investigación denominado: descriptivo e interpretativo, cuando se emplea el diseño descriptivo de la investigación, nos referimos a una forma detallada de análisis observacional que examina información de un grupo de estudio en un período determinado (Nacional, 2023).

La información compilada en este tipo de diseño procede de individuos que son se-

mejantes en la mayoría de las variables, dejando fuera la variante que se encuentra en proceso, es decir, solo emplean la que tiene mayor frecuencia en una muestra de investigación (Vega, Maguina, & Soto, 2021).

Así mismo haciendo uso del diseño interpretativo porque va dirigida a un objeto de estudio, es decir, entender el contexto que le rodea, con la finalidad de comprender los fenómenos en relación con los significados que en ella se trata, según (Vega, Maguina, & Soto, 2021)

Como instrumento para la recolección de información se empleó historias de vida, estas son relatos, anécdotas, experiencias que los individuos platican al investigador, con ello el investigador reúne los datos necesarios y específicos del tema que está indagando, se aplicó este tipo de instrumento porque se obtienen los datos más verídicos posible proporcionando la seguridad de la información (Vega, Maguina, & Soto, 2021) .

Los parámetros empleados fueron: dos categorías las primeras personas adultas de 60 años que vivan en Tapachula, hombre y mujeres y la segunda jóvenes de 18 años que vivan en Tapachula, Chiapas, a través de una muestra de sujetos tipos de 500 personas (250 adultos de 60 años y 250 jóvenes de 18 años) que son elegidas al azar.

Resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos de aplicar las historias de vida se establece lo siguiente.

La relevancia que tiene la participación de la mujer en la política para el desarrollo del país desde la perspectiva de las personas mayores de 60 años es que los tiempos han cambiado anteriormente solo los hombres tenían el derecho a trabajar y llevar el sustento a la casa, los trabajos públicos solo estaban asignados para los hombres y en todos los aspectos de la sociedad como figura de autoridad el hombre, la mujer se encargaba de las actividades del hogar y de atender a los hombres de su casa, en el aseo, la comida, ayudar a sus madres en los oficios y aprender para posterior ella los pueda realizar sola y en su casa cuando se case, considero que los hombres sabemos cómo guiar, nacimos para ello y por mucho tiempo se dirigió al país sin complicaciones desde que la mujer se presentó en estos cargos ha habido más complicaciones y poca solución.

Así mismo se considera que los puestos del gobierno ocupados por hombres también presentaban obstáculos y crisis, pero estos son aceptados por la sociedad, sin embargo, considerar que únicamente los hombres tienen la capacidad de hacer frente a esos problemas es no adaptarse a los constantes cambios que vive la sociedad, el país se encuentra en un cam-

bio político histórico donde por primera ocasión se tendrá un regente mujer, recaen en ella la desconfianza de la población, una lucha por demostrar que la mujer tiene la capacidad, conocimiento, entereza y determinación para asumir dicho cargo, a pesar de los criterios machistas que se viven en la actualidad.

Una parte de los adultos mayores consideran que la mujer es el pilar de la casa, ella la mantiene en orden y permite descansar a su pareja para que este pueda realizar su trabajo, es por ello, que piensan que este orden no debió romperse, a partir de la introducción al trabajo de la mujer, se perdieron valores, principios y se desarrolló una competencia por demostrar que son superiores al hombre, la política es un área que requiere de valentía, determinación, tiempo completo, un esquema con el cual la mujer no encaja, el hombre rudo, aguantador, frío, la mujer es calidad, delicada y frágil, por ello considero que su participación dentro de la política no es aceptada.

Ahora bien por parte de los jóvenes de 20 años, estos tienen otra perspectiva viven ya en una era donde desde siempre han visto a las mujeres trabajando y ganando su propio dinero, donde la dinámica de los hogares ha cambiado por completo, todos ayudan en los quehaceres del hogar, donde el derecho de la mujer se respeta y se pelea por hacerlos cumplir, una igualdad tanto en educación como en aspecto profesional y con ello el laboral, considera que la mujer tiene la misma capacidad para estar al frente de puestos políticos, añadiendo que como personas del sexo femenino tiene la sensibilidad, la empatía, la determinación y saben sobrellevar el peso de toda responsabilidad, por ello considera que el reciente triunfo de la presidenta Claudia traerá a todo el mundo nuevos cambios que serán benéficos para el país.

Para muchos jóvenes esta fue su primera elección a nivel presidencial en la que hace valor su voto, en algunos hogares aún se vive una lucha por la igualdad entre los hombres y mujeres, donde algunos patriarcas consideran a la mujer como la que debe atender la casa, en otros casos las mujeres defienden el derecho de trabajar y no depender de un hombre, durante muchos años ha existido la lucha entre demostrar esta capacidad, en hacer ganarse un lugar dentro del mercado laboral que exige y presiona con mayor determinación a la mujer.

A nivel mundial la canciller alemana dejó muy claro al mundo su capacidad de manejar una de las naciones más poderosas y difíciles, hizo un buen trabajo, con justicia, equidad y certeza, llevó a su país a continuar con la armonía con los demás países, estrechando lazos políticos, económicos y de crecimiento para su nación.

Recientemente el gobernador de Monterrey Samuel Alejandro García, ha ganado confianza y ha fortalecido su mandato gracias a la fuerza y determinación que su esposa

coloca en cada uno de sus actos, considerando que ella es la que ha aportado gran beneficio político a su esposo, ello permite demostrar que las mujeres tienen un don nato para dirigir, ejerciendo justicia, equidad, igualdad y comprensión, lo que las hace el dirigente perfecto, el cambio total que requiere la política en los últimos tiempos.

México se encuentra en vías de crecimiento, esto garantizará que las mujeres puedan acceder a puestos altos dentro de la política sin la incertidumbre en la capacidad de dirigir el área donde se encuentre. Se espera grande aporte al país durante el periodo de la actual presidenta, lo cual afianzara la certeza y confianza de la sociedad al ser dirigidos por una mujer.

Discusión

De acuerdo con el artículo denominado Las mujeres y su relación con la política institucional del autor (Fernández, 2008) establece que:

En Latinoamérica se medita que en tiempos recientes se han derivado diversos y trascendentales cambios en el adelanto de la nacionalidad y de las organizaciones políticas habituales, aun cuando se han presentado problemas que hicieron y hacen una evolución lenta en la forma de gobernar al país. Se ha observado estos pequeños avances en los procesos electorales han pasado de visibilizar y describir a interpretar y ser propositivas. El escenario de las mujeres paso de ser espectadoras a ser protagonistas de nuevos cambios, han estado en el ojo del huracán puesto se observa con lupa su capacidad de responder, de actuar, de dirigir, poniendo en duda sus acciones, todo ello ha permitido que se creen nuevos conceptos donde no tenga cabida aspectos sexistas, pero si el de igualdad (p.1).

Otro artículo de revista que habla sobre este tema es el denominado La participación en política de la mujer: un estudio de caso de (Vázquez & Carrasco, 2011) establece que:

El sistema de cuotas ha beneficiado el acceso de las mujeres a las listas de los partidos, pero esto no quiere decir que hayan olvidado las dificultades de las mujeres para incorporarse a cargos específicos. De lo expuesto se puede destacar que los partidos de izquierdas tienen mayor presencia de mujeres en sus órganos ejecutivos y su vinculación con los movimientos feministas, mientras que, por contra, la afiliación femenina al principal partido conservador sigue siendo notablemente superior que su participación en órganos de decisión y que su acceso a puestos de representación (pp. 200-201).

Conclusiones

Según los resultados e investigaciones realizadas a través de este tema se determina que las participaciones de la mujer en asuntos políticos de la nación han ido cambiando, abriendo paso a la aceptación y reflexión de una sociedad con igualdad de género, equidad.

A pesar que han pasado siglos el pensamiento machista se encuentra presente, en una minoría, pero sigue teniendo presencia en la sociedad, sobre todo en los habitantes de la tercera edad, a diferencia de los jóvenes quienes consideran que la mujer tiene una perspectiva de ver los problemas y abordarlos de diferente y en ocasiones con mayor eficiencia que la de los hombres.

Hoy el país está envuelto en un manta de incertidumbre, para la sociedad en general, derivado al último proceso electoral, donde resultó ganadora una mujer, quien dirigirá al país en los próximos seis años, se espera, un cambio radical o por lo menos, garantizar la protección de las mujeres, a alternativas justas.

La mujer ha ido ganando terreno en todos los ámbitos posible, ha cambiado perspectivas, ha demostrado resolver situaciones de tensión, ha aportado ideas innovadoras a la sociedad, mujeres que han llegado a niveles altos han dejado historia en el desarrollo de la sociedad, es por ello que la perspectiva de la mujer en cualquier ámbito otorga una visión diferente ante los diversos contextos en los que se desenvuelve.

Cuando en los asuntos políticos interviene una persona del género femenino, se han abarcado asuntos diversos entre ellos los sociales, de igualdad, reformas a políticas en favor de defender y resguardar los derechos laborales y con ello proteger los hogares de cada individuo.

Referencias

- Buñuelos, D. I. (2021). Historia de la participación de la mujer en la política. Edit. SEGOB.
- Castro, M. (2024). El camino de las mujeres en la política. Edit. IMCO.
- Clemente, E. (2024). Gobernarán mujeres 22 municipios de Chiapas. Rev. La Jornada.
- CNDH. (2020). La Participación Política de las Mujeres en México. Edit. CNDH.
- Fernandez, A. M. (2020). Honor y política en las elecciones federales de 1955. Edit. Instituto Nacional de Estudios de las Revoluciones de México.
- Fernández, P. A. (2008). Las mujeres y su relación con la política institucional. Rev. Sociológica México.

- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Rev. Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*.
- IEEM. (2022). Presidentas municipales electas en el estado de México a partir de la incorporación de la paridad de género. Edit. IEEM.
- INE. (2017). La representación política de las mujeres en México. Edit. INE-UNAM.
- INE. (2021). La participación de las mujeres es fundamental para los procesos electorales de nuestro país. Edit. Central Electoral.
- Irausquín, C., Colina, J., Moreno, D., & Marín, F. (2020). Fundamentos conceptuales del desarrollo. *Rev. Multiciencias*, pág. 288-296.
- Maldonado, H. P. (2016). La política según platón . Edit. Benemerita Universidad de Puebla.
- MUJERES, O. (2024). ONU MUJERES. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>
- Nacional, U. A. (2023). Clasificación de los tipos de estudio. Edit.Elsevier.
- ONU. (2023). ONU. Obtenido de <https://www.un.org/es/chronicle/article/las-mujeres-en-la-politica-la-lucha-para-poner-fin-la-violencia-contra-la-mujer>
- Ramos, M., & Et, a. (2019). Mujeres iberoamericanas y derechos humanos: experiencias feministas, acción política y exilio. Edit. Borde Sheila.
- SEGOB. (2020). ¿Qué es la Igualdad de género? Edit. SEGOB.
- UNAM. (2022). La mujer, la política y el poder. Edit. TRIFE.
- Vázquez, A., & Carrasco, M. (2011). La participación en política de la mujer: un estudio de caso. *Rev. de Sociología e Política*, p- 187-203.
- Vega, C., Maguina, J., & Soto, A. (2021). Estudios transversales. *Rev. Scielo*, Pág. 21-30.

Capítulo 23. Percepción de mujeres estudiantes de carreras de ingeniería del tecnm - cd. Cuauhtémoc con respecto a la elección de su carrera y su futuro laboral.

Nancy Ivette Arana De las Casas
Thelma Arvizo Aragón
Hortensia Loya Nava
Norma Alicia Alarcón Torres

Tecnológico Nacional de México Campus Cd. Cuauhtémoc

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.23](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.23)

Resumen

Este trabajo tiene como principales objetivos analizar los factores sociales y personales que inciden en la elección de una ingeniería como carrera, así como la percepción de proyección futura de alumnas en seis diferentes programas que se ofrecen en el TecNM - Cd. Cuauhtémoc. La investigación se enmarcó en una metodología no experimental, aplicando una encuesta con preguntas abiertas y cerradas tipo Likert que se hizo llegar a mujeres estudiantes de manera digital. En los resultados encontramos congruencia entre las estudiantes del TecNM - Cd. Cuauhtémoc e investigaciones anteriores.

Palabras clave

Educación Superior, Estereotipos de Género, Estudios de Género, Mujeres en Ingeniería, STEM.

Introducción

La educación en carreras en el ámbito de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) reconocido más frecuentemente por el acrónimo de estas palabras en inglés (STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics) es un factor importante para el crecimiento económico de los países, esto se da principalmente por la innovación en procesos productivos, que frecuentemente surgen por el conocimiento y las competencias desarrolladas en carreras STEM (Cortés, 2021).

Considerando que más del 51.2% de la población en México son mujeres (Figura 1), es fundamental reconocer la importancia de su participación en el estudio de carreras STEM. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el género como los conceptos sociales que determinan las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad asocia con lo masculino y lo femenino. A partir de esta definición, se puede inferir que la participación activa de las mujeres en STEM podría impactar positivamente en el progreso nacional, contribuyendo al cambio tecnológico acelerado que caracteriza la actualidad (Muñoz, 2021).

Figura 23.1

Población en México por edad y sexo (INEGI, 2024)



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, en base a los últimos cinco Anuarios Estadísticos de la Población Escolar en Educación Superior de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), aún cuando podemos ver un incremento en la matrícula de mujeres en el campo específico de formación de ingeniería mecánica, eléctrica, electrónica, química y profesiones afines, nos encontramos con una diferencia significativa de género ya que la matrícula de mujeres no llega ni al 50% de la matrícula de hombres (Figura 23.2) (ANUIES, 2018-2023).

Figura 23.2

Matrícula de los últimos cinco ciclos escolares (ANUIES, 2018-2023)



Fuente: Elaboración propia.

Un análisis de la población femenina en México en el rango de edad de 15 y 69 años de acuerdo con datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), muestra un grupo significativo de mujeres que pueden contribuir y beneficiarse de una mayor participación en STEM. Fomentar la educación, brindar apoyo en el desarrollo profesional y crear políticas inclusivas son esenciales para aprovechar este potencial y cerrar la brecha de género en estos campos (Figura 23.3).

Figura 23.3

Población en México de 15 a 69 años (INEGI, 2024)



Fuente: Elaboración propia.

La población femenina en los grupos de edad de 15-69 años es considerable, con porcentajes que van desde el 4.3% al 1.5%, lo que representa una base significativa de potenciales participantes en carreras STEM, que necesitan ser incentivadas para aumentar su representación en estas áreas.

El equilibrio existente entre hombres y mujeres en la edad de entre 15 a 19 años, sugiere que las actividades relacionadas con STEM pudieran tener una representación similar, tal vez como resultado de programas que promuevan la igualdad de género durante la educación secundaria. Se pudiera considerar que, durante la educación media superior, se crearan programas de apoyo continuo en STEM para propiciar que a medida que se avanza en los estudios, permanezca representada la población femenina.

Respecto a la época de educación y desarrollo profesional de la población femenina que se encuentra en la franja de edad de 20 a 34 años es crítica, es la etapa en la que muchas mujeres están en la universidad o en sus primeros años de carrera profesional. Con un 4.2% a 3.9% de la población femenina en estos rangos, se aprecia un potencial también considerable que debe ser apoyado y orientado hacia las disciplinas STEM.

En las edades de 35 a 49 años, las mujeres suelen estar en una etapa avanzada de sus carreras. Con un 3.7% a 3.3% en estos grupos, es crucial que haya políticas de retención y avance profesional en STEM. Las empresas e instituciones deben enfocarse en proporcionar oportunidades de desarrollo y ascenso para estas mujeres.

La representación de la edad madura de las mujeres, que comprende de los 50 a los 69 años representa en México entre el 2.9% y el 1.5% respectivamente. En este grupo, es importante considerar la formación continua y las oportunidades de re-skilling para mantener su relevancia en campos que evolucionan rápidamente como son los de STEM.

Por otra parte, la poca cantidad de mujeres estudiantes de ingeniería pudiera atribuirse a una percepción de machismo, discriminación y acoso que se da en las carreras de ingeniería relacionado más con estereotipos y prejuicios sociales que aún existen en la sociedad mexicana y que inciden en la elección de la carrera (Álvarez, et al., 2019; Whitcomb, et al. 2020).

Importante en este momento conceptualizar algunos de los factores mencionados anteriormente; Arteaga-Barba et al., (2021) definen el machismo como “Una ideología derivada del sexismo que defiende y justifica la superioridad y el dominio del hombre sobre la mujer”. Con respecto a la discriminación se puede hablar de la discriminación salarial, que implica que en actividades similares las mujeres perciben menos ingresos que los hombres, aunado a menos prestaciones en general (Martínez & Morones, 2021) y también de la discriminación

educativa ya que estudios perciben una diferenciación en el trato a estudiantes mujeres y hombres por parte del profesorado (Hernández, 2021). Por otra parte el acoso se entiende como un conjunto de conductas, principalmente de tipo sexual que no son consentidas o deseadas por el sujeto que las sufre, y como lo mencionan Ruiz & González (2023) en su investigación el acoso Sexual es un grave problema que se da en las Instituciones de Educación Superior. Por último al hablar de estereotipos de género Orellana, et al., 2020 los definen como “El conjunto de creencias socialmente compartidas que se transmiten de generación a generación que hacen referencia a roles, comportamientos y expectativas que se adquieren de forma natural, que se convierten en verdades absolutas y son difíciles de modificar”.

De lo anterior surge la importancia de este proyecto, que tiene como objetivo determinar si en las estudiantes de ingeniería del TecNM – Cd. Cuauhtémoc se sigue dando las percepciones mencionadas con anterioridad.

Con respecto a la proyección laboral, se encontraron estudios que soportan la percepción de que la ingeniería no es un trabajo para mujeres (López, 2020), además de la observación en lo referente a la dificultad de alcanzar puestos de alta responsabilidad en el mercado laboral por razón de género (Graesser, 2021).

Revisión de la Literatura

Aún cuando se evidencia en investigaciones que las mujeres tienen un mejor rendimiento en estudios universitarios y una mayor tasa de finalización de estudios (Lalanne & Solanet, 2019), se encontró que, de manera significativa, muchas mujeres no confían en sus capacidades como para seleccionar una carrera en Ingeniería (Witcomb et al. 2020).

Por otra parte, diversas investigaciones han estudiado y determinado diferentes factores que influyen en la elección o no de carreras de ingenierías en mujeres. Por ejemplo, Jiménez et al. (2019) concluyeron que la familia no es un factor para la elección de una carrera de Ingeniería en mujeres. En contraparte, Lucas et al. (2021) mencionan que el apoyo familiar en la selección de una ingeniería es importante para la mujer, además de otras cuestiones como la cultural y los estereotipos de género. De igual manera, Hernández (2021) menciona como factor principal el apoyo familiar y añade el gusto por las matemáticas, además de la creencia de que las ingenierías son para los varones y se presentan actos de discriminación en las universidades.

En otro ámbito de ideas, es importante mencionar el papel que pueden llegar a jugar el gobierno y los centros educativos al influir en las mujeres para que estudien una ingeniería (Lucas et al. 2021). Por lo anterior, son varios los esfuerzos que se realizan en la actualidad

por organizaciones educativas y gubernamentales en busca de incluir a las mujeres en carreras de Ingeniería, como ejemplo tenemos la investigación realizada por Camacho et al, (2021) que presenta las actividades realizadas en su proyecto “Building the future of Latin America: engaging women into STEM”, el cual tiene como objetivo crear un reto a las instituciones de educación superior de América Latina para reducir la brecha de género en carreras STEM.

También se puede mencionar el diseño de la aplicación W-STEM que busca facilitar el acceso a las jóvenes estudiantes en modelos a seguir de mujeres involucradas en STEM (García-Holgado et al. 2020), la falta de modelos a seguir fue mencionada por González-Pérez et al. (2022) como una causa importante de que mujeres estudiantes de ingeniería no terminaran sus estudios.

Otro factor de interés es el mencionado por Álvarez et. al (2019), que hace referencia a que solamente el 4% de las estudiantes en su investigación manifestaban estar insatisfechas con la elección de su carrera, datos que se correlacionan con la de Jiménez et al, (2019), que reporta solamente un 6.8% de ingenieras poco satisfechas con su carrera.

Hipótesis

Las mujeres no tienen una representación significativa en las carreras de ingeniería debido a barreras y sesgos en la elección de carrera, así como a un mercado laboral que aún no valora plenamente sus habilidades, aptitudes, derechos y obligaciones en igualdad con los hombres.

Metodología

La metodología utilizada en este proyecto fue cualitativa, descriptiva, de diseño no experimental y transversal. Se utilizó un muestreo intencional para la realización de encuestas semiestructuradas, que incluyeron preguntas cerradas de opción múltiple, y tipo Likert, así como preguntas abiertas para una mayor libertad al opinar, mismas que posteriormente se agruparon en categorías para su cuantificación.

La muestra incluyó el 49.62% de la población total. Utilizando la fórmula correspondiente, esto arroja una muestra significativa con un nivel de confianza del 95%, el cual fue indicado por la ausencia de las alumnas al momento de la solicitud de contestar la encuesta o por la falta de interés para participar en la investigación. La encuesta aplicada, que se dio de forma digital, estuvo basada en la utilizada por Álvarez et al., 2019.

Se seleccionó el enfoque cualitativo, buscando realizar una investigación en la que se obtuvieran datos descriptivos que lleven a entender las variables que intervienen sobre la hipótesis planteada en el proyecto; en referencia a la validez de la investigación se realizó triangulación de los resultados, que implicó la realización de las encuestas en seis diferentes

carreras de ingeniería, desde ingenierías muy administrativas como es la Ingeniería en Gestión Empresarial hasta muy técnicas como la Ingeniería en Mecatrónica, de la misma manera se realizó en turno matutino y vespertino, el objetivo de lo anterior es evaluar el tema en diferentes condiciones así como motivar el intercambio de ideas, tomando en cuenta las diversas perspectivas de las investigadoras que son parte del proyecto, buscando descifrar los hechos que se dan en la institución y región geográfica, donde el cotejo de los resultados concede un valor de primer orden en el análisis reflexivo colectivo y análisis mediante procesos de colaboración y contraste (Cortés & Iglesias, 2004).

Resultados

En el TecNM - Cd. Cuauhtémoc, se tiene una población de 395 mujeres estudiantes de Ingeniería en seis diferentes programas. Se realizó un muestreo de 196 encuestas para cumplir con una muestra con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%. La muestra se conformó en las diferentes carreras según se presenta en la Figura 23.4.

La muestra incluyó todos los semestres abiertos en el periodo de Enero-Junio 2024 y se conformó según se presenta en la Figura 23.5.

Figura 23.4

Caracterización de la población encuestada en las diferentes ingenierías que se ofrecen en el TecNM - Cd. Cuauhtémoc



Fuente: Elaboración propia.

Figura 23.5*Porcentaje de alumnas por semestre**Fuente: Elaboración propia.*

Con respecto a los factores que influyeron en las estudiantes para la elección de su carrera, en la Tabla 23.1 se presenta la relación de las categorías identificadas y el porcentaje de alumnas que consideran ese factor como único en su decisión, en comparación con el porcentaje correspondiente al total de las alumnas que mencionan la categoría como única o como uno de los factores dentro de su decisión.

Tabla 23.1*Porcentaje de alumnas que mencionan las categorías como el factor o factores relevantes para su elección de carrera*

Categoría	Factor único	Factor dentro de varios	Total
Familia	23.97%	25%	48.97%
Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's)	10.71%	11.23%	21.94%
Medios de Comunicación	8.16%	9.19%	17.35%
Prestigio del TecNM / ITCC	4.08%	11.22%	15.30%
Amigos	4.08%	10.72%	14.80%
Profesores	3.06%	9.18%	12.24%
Gustos personales	2.04%	0.51%	2.55%
Campo laboral	1.53%	1.02%	2.55%
Lo más parecido a mis gustos	1.53%	0%	1.53%
Perfil de especialidad medio superior	1.02%	0.51%	1.53%
Ninguna otra opción	1.02%	0.51%	1.53%
Lugar	0%	0.51%	0.51%
Razones económicas	0.51%	0%	0.51%

Fuente: Elaboración propia.

La Figura 23.6 presenta una nube de palabras que nos brinda una representación gráfica de la importancia relativa de diversos factores.

Figura 23.6

Nube de palabras con relación a los factores que influyen para la selección de la carrera



Fuente:

Como se puede observar, la familia es el factor más importante para las alumnas en la selección de su carrera. En segundo término, las TIC's, y en tercer lugar, los medios de comunicación. Posteriormente se encuentran los amigos y el prestigio del TecNM -Cd. Cuauhtémoc.

Enseguida, se les cuestionó a las alumnas que mencionaran según su criterio, cuáles son las causas por las cuales un gran porcentaje de mujeres no eligen una carrera de ingeniería. Esta pregunta generó 15 categorías, que se presentan en la Tabla 23.2 junto con los correspondientes porcentajes de respuesta.

El 54.08% de las encuestadas manifiestan estar muy satisfechas con la elección de su carrera de ingeniería, el 42.34% medianamente satisfechas y solo el 3.57% declaran estar insatisfechas con su selección.

Tabla 23.2

Categorías relacionadas con el cuestionamiento con relación a las causas por las cuales un gran porcentaje de mujeres no eligen una carrera de ingeniería

Categoría	Factor único	Factor dentro de varios	Total
Son para hombres, estigmas, creencias culturales	40.82 %	11.84 %	52.66 %
Carrera difícil, Matemáticas	15.38 %	8.09%	23.47 %
Cuestiones laborales	6.51 %	1.77 %	8.28 %
No les gusta	3.55 %	2.96 %	6.51 %
Relación de cantidad entre hombres y mujeres	3.55 %	1.04 %	4.59%
No sé o sin respuesta	2.96 %	0 %	2.96 %
Capacidad	2.96 %	0 %	2.96 %
Machismo	1.18%	1.19%	2.37 %
Familia	1.79 %	0.59 %	2.37 %
Profesores	1.18%	0.59 %	1.77 %
Menosprecio, acoso	0.59%	0.59%	1.18 %
Embarazo o hijos	0.59%	0.59 %	1.18%
Miedo, inseguridad	1.18 %	0 %	1.18%
No se considera sea así	0.59%	0%	0.59 %
Tiempo y otras	1.18 %	0 %	1.18 %

Fuente:

La Figura 23.7 presenta una nube de ideas que muestra la relación de palabras con respecto a la percepción de las razones por las cuales las mujeres estudiantes de nivel medio superior no seleccionan estudiar una ingeniería. En donde se detecta persistentemente el estereotipo de que son carreras para hombres y muy difíciles para las mujeres.

Figura 23.7

Nube de palabras en relación con factores por los cuales las estudiantes de nivel medio superior no eligen estudiar una ingeniería



Fuente:

Los resultados al cuestionamiento de si alguna vez han sentido rechazo por ser mujer durante sus estudios de ingeniería se presentan en la Figura 23.8.

Figura 23.8

Resultados en relación con el sentimiento de rechazo de las estudiantes durante sus estudios

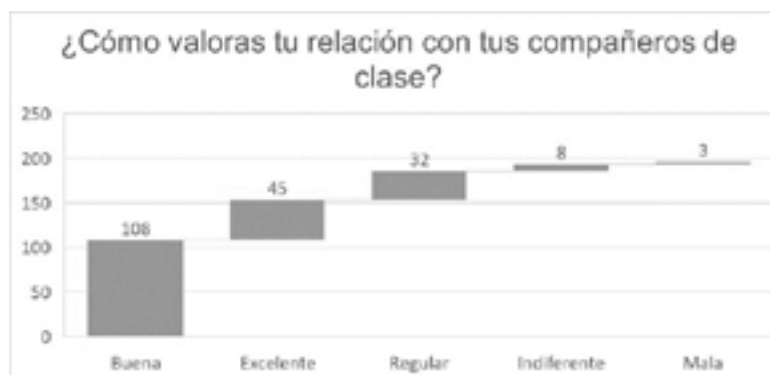


Fuente: Elaboración propia.

Los resultados al cuestionamiento de la valoración de las mujeres estudiantes de su relación con sus compañeros de clase nos arrojan que el 78.06% de las encuestadas valoran como buena o excelente esta relación (Figura 23.9). Esto concuerda con el 63.27% de ellas que consideran que ejercen un buen liderazgo en su salón, en contraste con el 33.67% que manifiesta indiferencia hacia el liderazgo, y solo el 2.55% que se considera con un liderazgo deficiente.

Figura 23.9

Resultados de la valoración de las estudiantes de la relación con sus compañeros de clase



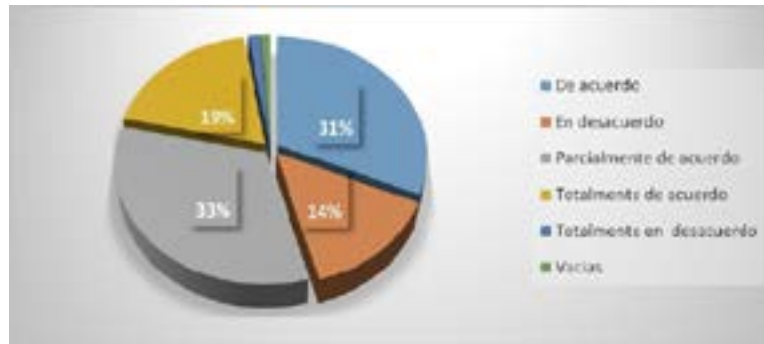
Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la percepción de la existencia de dificultades para la obtención de trabajo una vez egresadas, los resultados se presentan en la Figura 23.10, y se considera que son

congruentes con otros trabajos como el de Álvarez et al., 2019, en donde la percepción a la misma pregunta fue también de la mayoría de las estudiantes (35% totalmente de acuerdo).

Figura 23.10

Resultados de las respuestas relacionadas con la percepción de dificultad para obtener trabajo una vez egresada



Fuente: Elaboración propia.

Por último, se les cuestionó a las alumnas, con base a la pregunta anterior, que comentaran porque tenían esa percepción. Esta pregunta generó 11 categorías que se presentan en la Tabla 23.3, junto con los correspondientes porcentajes de respuesta.

Tabla 23.3

Categorías relacionadas con el cuestionamiento en relación la percepción de la dificultad de conseguir trabajo una vez egresadas

Categoría	Factor único	Factor dentro de varios	Total
Falta de experiencia	17.86%	6.62%	24.48%
Campo laboral limitado	14.8%	3.57%	18.37%
No sé o sin respuesta	15.3%	0	15.3%
Campo laboral suficiente	8.67%	0%	8.67%
Piden hombres	4.08%	2.55%	6.63%
Experiencias propias, familiares, conocidos, amigos, etc...	6.63%	0%	6.63%
Sí es posible conseguir un buen trabajo	5.10%	0%	5.10%
Fallas en el proceso de enseñanza	3.06%	1.53%	4.59%
Es difícil conseguir un trabajo	4.59%	0%	4.59%
Contactos personales (palancas)	1.02%	0.51%	1.53%
Cuestiones monetarias	1.53%	0%	1.53%
Machismo	1.02%	0%	1.02%

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Es claro que la equidad de género se conforma como uno de los factores esenciales tanto para la sociedad, como para las instituciones educativas y el desarrollo tecnológico nacional. El nivel educativo superior desempeña un papel fundamental en la educación integral de las mujeres, al igual que la motivación previa enfocada a áreas STEM.

A su vez, el contexto de cada comunidad influye para propiciar las oportunidades y el derecho correspondiente que poseen las mujeres, de ahí subyace que la presente investigación representa una oportunidad para el análisis de los factores que preocupan o que dan beneficio al futuro de las partes interesadas. Se pretende ser exhaustivo, es decir, se reconoce la necesidad de llevar a cabo más investigaciones para profundizar el fenómeno analizado.

En este sentido se planea ampliar el estudio a instituciones de educación media superior en la localidad de Cd. Cuauhtémoc, Chih., con el objetivo de medir el impacto en la promoción de las carreras STEM. Asimismo, se propone llevar a cabo un análisis cultural que explore la relación entre las normas socioculturales y la elección de estas carreras, además de investigar las barreras específicas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral dentro del ámbito STEM.

Conclusiones

En base a la elección de las carreras por las mujeres, se puede indicar que factores como la motivación, la organización, el contexto organizacional, familiar y social tienen una influencia notable. Estos elementos han estado presentes desde los inicios de la educación formal y continúan siendo relevantes en la actualidad. Así mismo parece evidente que prevalece una incertidumbre de rechazo por ser mujer durante sus estudios de ingeniería, así como la dificultad de obtención de trabajo una vez egresadas en comparación con el género masculino. Estas situaciones han surgido como fenómenos que demandan una atención significativa en todas las instituciones educativas y en todos los niveles; así como en otros entornos.

Paralelamente, en congruencia con evidencias de investigaciones anteriores, donde emerge que las mujeres tienen un mejor rendimiento en estudios universitarios y una mayor tasa de finalización de estudios (Lalanne & Solanet, 2019) se encuentra de manera significativa, que muchas mujeres no confían en sus capacidades como para seleccionar una carrera en Ingeniería (Witcomb et al. 2020).

En definitiva, este análisis contribuye al panorama existente sobre el tema, aun cuando todavía existe poca información concerniente a las problemáticas, así como los factores

que contribuyen a disminuir las brechas de incertidumbre relacionadas al rendimiento universitario en mujeres.

De acuerdo con los resultados de la investigación, se aportan al paradigma factores que no se estaban buscando. Así bien, la perspectiva de las mujeres estudiantes con respecto a la elección de carrera, muestra que la familia es el factor de decisión más relevante para las alumnas en la selección de carrera. En segundo término, están las TIC's y en tercer lugar, los medios de comunicación. Posteriormente, se encuentran los amigos y el prestigio del TecNM - Cd. Cuauhtémoc.

Una de las problemáticas que subyace en el análisis de la investigación, es la percepción de los estigmas, creencias culturales por estudiar una ingeniería. Por lo tanto, se debe determinar la relevancia de las mujeres estudiantes en el ámbito de la profesionalidad por sus capacidades y habilidades, esto representa una significativa área de oportunidad no solamente para la investigación, sino para las Instituciones educativas que buscan incrementar su matrícula.

En otro ámbito, la preocupación por la obtención de empleo para las mujeres una vez egresadas es un factor importante, ya que en nuestra sociedad aún existen estigmas sobre el trabajo de las mujeres como ingenieras. Por consiguiente, es necesario un estudio más profundo que permita evaluar por qué estos factores señalados en la investigación siguen siendo parte del contexto laboral.

Futuras líneas de investigación

Este trabajo es de vital importancia, ya que está estrechamente relacionado con la actualidad del tema que aborda. Por ello, es fundamental seguir promoviendo que las nuevas generaciones de mujeres se integren en el estudio de las ingenierías, con el objetivo de que contribuyan activamente al desarrollo de sus países.

De acuerdo con la investigación, es importante reconocer que los resultados están en cierta medida limitados por las variables utilizadas y el contexto escolar específico del nivel educativo superior. No obstante, este estudio puede ampliarse a todos los niveles educativos, permitiendo realizar un estudio más exhaustivo. Esto incluirá explorar la manera en que las normas culturales, los valores comunitarios y las expectativas sociales influyen en la decisión de las mujeres de ingresar a las disciplinas STEM. Así mismo se podría examinar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en estas áreas profesionales, como brechas salariales, discriminación o falta de redes de apoyo con el objetivo de generar un impacto más significativo.

Referencias

- Arteaga-Barba, M., Escamilla, K. G. L., Sánchez, K. M., León, J. R. P., Guzmán-Díaz, G., & Herrera, J. C. (2021). Aproximación socio-histórica y psicoanalítica del machismo y sexismo. *Boletín científico de la escuela superior Atotonilco de tula*, 8(15), 45-50.
- Álvarez, N., González, P., & Castillo, J. (2019). Mujeres y Carreras de Ingeniería en la Universidad Autónoma de Nuevo León, en México: Una mirada desde las vivencias de los Estudiantes. *Formación Universitaria* 12 (4), 85-94.
- ANUIES. (1 de 06 de 2018-2023). Anuarios Estadísticos de Educación Superior. Obtenido de Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior: <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Camacho, A., García, L., Peñabaena, R., García, F., & García, A. (2021). Construyendo el futuro de Latinoamérica: Mujeres en STEM. Congreso Mujeres en Ingeniería: Empoderamiento, liderazgo y Compromiso,. Cartagena de Indias, Colombia.: <https://acofi.edu.co/eiei2021>.
- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). Generalidades sobre metodología de la investigación. México: Universidad del Carmen. Edit. Colección material didáctico.
- García-Holgado, A., Verdugo-Castro, S., Sánchez-Gómez, M. C., & García-Peñalvo, F. J. (2020). Facilitating Access to the Role Models of Women in STEM: W-STEM Mobile App. En P. Z. Ioannou, *Learning and Collaboration Technologies. Design, Experiences*. 7th International Conference, LCT 2020. (págs. 466-476). Copenhagen, Denmark: Springer Nature.
- González-Pérez, S., Martínez-Martínez, M., Rey-Paredes, V., & Cifre, E. (2022). I am done with this; Women dropping out of engineering majors. *Frontiers in Psychology* 13:918439.
- Graesser, L. F.-G. (2021). Gender Diversity of Conference Leadership. . *IEEE Robotics & Automation Magazine*. , 126-130.
- Hernández, C. (2021). Las mujeres STEM y sus apreciaciones sobre su transitar por la carrera universitaria. *Nova Scientia* 13(3), 1-32.
- INEGI. (01 de 06 de 2024). Demografía y Sociedad_Población. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática: <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/>
- Jiménez, C., Jones, E., & Vidal, C. (2019). Estudio Exploratorio de Factores que influyen en la Decisión de la Mujer para Estudiar Ingeniería en Chile. *Información Tecnológica*, 30(4), 209-216.
- Lalanne, T., & Solanet, M. (2019). ¿Dónde están las mujeres en las carreras de ingeniería? El caso argentino. Universidad de San Andrés.
- López, M. (2020). Ingenieras civiles de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, 1973-2018. ¿Mujeres a contracorriente? *Diálogos sobre educación* 11(21), 1-18.

- Lucas, M., Kahale, D., & Miguel, B. (2021). Las Mujeres y las Ingenierías. IQUAL. Revista de Género e Igualdad, 4,, 1-17.
- Martínez Sidón, G., & Morones Carrillo, A. L. (2021). Análisis y cuantificación de la discriminación salarial por género en el sector turístico de México. Revista de Economía, 38(97), 88-113.
- Orellana, R. M., Vigil, M. Á. G., & Arrebola, I. A. (2020). Los estereotipos de género y las actitudes sexistas de los estudiantes universitarios en un contexto multicultural. Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 24(1), 284-303.
- Ruiz, E. S. & González Arias, A. I. (2023). Medir el hostigamiento y el acoso sexual en estudiantes universitarios. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades 4(4), 815–830. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1261>
- Whitcomb, K., Kalender, Y., Nokes-Malach, T., Schunn, C., & Singh, C. (2020). A mismatch between self-efficacy and performance: Undergraduate women in engineering tend to have lower self-efficacy despite earning higher grades than men. Int Jour of Eng. Ed. 36(4),, 1996-2014.

Capítulo 24. Reconfiguraciones de la violencia simbólica en mujeres docentes: reporte de investigación de la construcción social de la violencia simbólica en la vida cotidiana de la secundaria.

Ana Belem Diosdado Ramos

Instituto Superior de Ciencias de la Educación del Estado de México

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.24](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.24)

Resumen

Esta ponencia se deriva de una investigación colectiva del Cuerpo Académico Convivencia y diversidad en entornos escolares del Instituto Superior de Ciencias de la Educación del Estado del México [ISCEEM], del que formo parte. En la que el objetivo general fue dilucidar la construcción de la violencia simbólica entre estudiantes y otros actores educativos de secundaria. En este documento doy cuenta del objetivo específico que planteo para comprender este fenómeno desde una perspectiva de género. Comparto el resultado de la interpretación hermenéutica de las entrevistas que realicé con profesoras de telesecundaria de la zona nororiente del Estado de México, cuyas narrativas de enfermedad, tareas de cuidado y agotamiento reconfiguran escenarios de violencia de género en su regreso a la presencialidad por COVID-19.

Palabras clave

Violencia simbólica, género, docentes mujeres, cuidado, agotamiento

Introducción

El estudio de la violencia en las escuelas se ha documentado durante las últimas décadas a nivel nacional (Furlan, A. y Spitzer, T. C., 2013; Gómez, A. y Zurita, U., 2013; Perales, C., 2022; Poujoul, G., 2019; Cazañas, R., 2019; Del Pino, R., 2017; Pereda, A., Hernández, M. y Gallegos, M., entre otros) e internacional (Hernández, B. M., 2014; Parkes, J., Heslop, J., Johnson, F., Westerveld, R. y Unterhalter, E., 2016). No obstante, a propósito del último estado del conocimiento del Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE), en su área Convivencia, disciplina y violencia en las escuelas. Furlán (2024) refiere la dificultad que aún existe para su aprehensión por la multiplicidad de escenarios y formas de manifestación, sobre todo por sus expresiones no reconocidas que dan cuenta de su complejidad como fenómeno y la necesidad de análisis que develen matices y rasgos que aporten nuevos elementos para su comprensión. Por otra parte, es importante observar que Parkes y colaboradores, desde el año 2016, señalaban en su texto, *A rigorous review of global research evidence on policy and practice on school-related gender-based violence*, que la especificidad de este tipo de estudios, centrados en el ámbito educativo, requerían asumir un enfoque de género para contribuir a su comprensión en un mayor nivel de profundidad.

Las publicaciones sobre este tema en el ámbito escolar no se han detenido (Ayala-Carrillo, M. D. R., 2015; Carrasco, M. E. E., 2019; Echeverry, S. E., 2019; Evangelista-García, A. A. y Miranda-Juárez, S., 2018; Hernández, M., Ayala J. y Hernández, C., 2019; Pacheco-Salazar, B., 2018; Rodríguez, K. J. y Rodríguez, A., 2021) debido a que el problema tampoco lo ha hecho, sino que por el contrario, el fenómeno se ha ido complejizando. Precisamente, uno de los rasgos que dificultan su estudio es que la violencia no siempre tiene una forma física o verbal que la objetivice, por el contrario, frecuentemente está enquistada en los usos y costumbres, en las lógicas institucionales e institucionalizantes, en usos del lenguaje o en patrones sociales recursivos que dañan y excluyen. Lo más preocupante es que todo ello es poco cuestionado, incluso es difícil de percibir porque la violencia simbólica se puede naturalizar y, entonces, asumirse como algo normal, ineludible o hasta justificado.

Por otra parte, es necesario reconocer que la violencia simbólica se constituye en los entornos escolares en texturas particulares que responden al contexto de los propios actores, por lo cual, la presente investigación tiene como uno de sus objetivos explorar las formas en que ésta se vive a través de las voces de los sujetos que interactúan en una muestra no representativa de escuela secundarias del Estado de México. Entidad que, de acuerdo con la Red por los Derechos de la Infancia en México (REDIM, 2023) en su estudio *Violencia escolar en México 2019-2022*, ocupa el segundo lugar en índice de violencia en contra de estudiantes de 10 a 17 años, posición que lo coloca detrás de la CDMX, que ocupa el primer lugar, y

delante de Guanajuato que está en el tercer sitio. En este marco, resultó pertinente realizar esta indagación en la zona nororiente de la entidad, en donde se presenta un escenario que en los últimos años ha ido transitando del ámbito rural hacia la incorporación de elementos urbanos y dinámicas sociales que tornan más complejo el fenómeno de la violencia por los convencionalismos de las comunidades que conviven con migrantes de otros municipios de la entidad, la Ciudad de México y diferentes puntos de Latinoamérica.

En este sentido, se planteó un estudio cualitativo en el que participaron estudiantes, docentes, directivos y padres de familia, de este ejercicio de indagación se retoma el cruce de dos ejes temáticos del proyecto general para exponer en este documento. Se trata, pues, de un ejercicio analítico de la configuración de la violencia simbólica en la vida cotidiana en escuelas del nivel medio básico, secundaria, con una perspectiva de género y énfasis en la participación de los adultos en la reproducción de dicha violencia. Los datos recolectados permiten reconfigurar la presencia de violencia simbólica en las escuelas estudiadas, la cual devela significados culturales negativos en relación las mujeres y cualquier otra identidad no adscrita al modelo heteronormado. Asimismo, se observa la participación de los padres de familia en la reproducción de dichos componentes culturales que violentan y excluyen, así como la apropiación de formas lingüísticas, por parte de las y los jóvenes, que transgreden los significados formales y que podrían entenderse como una postura de indocilidad o asimilación que se asume ante las figuras de autoridad de un mundo adulto céntrico que presta muy poca atención a las expresiones juveniles.

Revisión de la Literatura

La violencia simbólica implica el uso del poder para imponer significados que se asumen como legítimos en tanto que se disimulan las relaciones en que se funda su propia fuerza (Peña, 2009); las cuales se entretajan en el contexto escolar, familiar y comunitario del que proviene cada estudiante como un conjunto de usos, costumbres y creencias que son transmitidas y reproducidas por sus miembros, la mayoría de las veces, de manera acrítica. Es así como, en un patrón saturado, los niños, niñas y jóvenes que asisten a la escuela tienden a reproducir los símbolos que caracterizan a su cultura, quienes, sin saberlo, conservan lo establecido. De acuerdo con Fernández (2005), la escuela los convierte en sujetos pasivos que reciben y asimilan modelos que el estado y el profesor le imponen, perpetuando una identidad cultural e institucional. De esta manera, la cultura legitima divisiones sociales que impone un sentido común que representa de modo disfrazado el poder económico y político que se pretende preservar. Con base en estos antecedentes, nos propusimos un acercamiento a los tres actores que integran la vida cotidiana de la escuela: docentes, estudiantes y padres de familia, para escucharlos y reconstruir a partir de sus narrativas el entretelado de posicio-

namientos, perspectivas, acciones y discursos que configuran la violencia simbólica en sus comunidades educativas. No obstante, en la presente ponencia doy cuenta de voces de docentes mujeres que encarnan violencias sistémicas, insitucionalizadas y simbólicas.

En este sentido, es importante considerar que la violencia simbólica está directamente relacionada con el deseo de los grupos fácticos de no perder sus privilegios, pues ello les proporciona la posibilidad de mantener oprimidos a ciertos grupos que encarnan una amenaza para la continuidad del mundo social tal como es conocido. Ortmann (2017), señala que el alto impacto de la violencia simbólica se debe a que no emplea medios físicos sino formas sutiles, su expresión ocurre en el plano de los esquemas de percepción, de apreciación y de acción, sin que exista plena conciencia de la relación de dominación, la cual opera de manera natural.

Asimismo, la violencia simbólica se manifiesta ante la diversidad de orígenes de los miembros de una comunidad escolar: entre pares, docentes y estudiantes, directivos y docentes o entre directivos/docentes y padres de familia. De manera que en las escuelas tiene lugar la búsqueda de dominio sobre el otro con acciones y palabras inculcadas desde la familia, además de inculcar la obediencia ciega hacia las figuras de autoridad mediante la vigilancia y el castigo. Lo anterior puede conllevar a la existencia de un trato diferenciado y discriminatorio por ser de determinada clase social, género, religión, por la imagen corporal o alguna otra razón que en su comunidad represente una condición de inferioridad o minusvalía (Hernández, 2014).

Por otra parte, es necesario considerar que las manifestaciones de la violencia han mutado junto con la transformación de la sociedad y que la complejidad de estos cambios demanda la construcción de nuevas perspectivas de análisis. De acuerdo con Han (2013), en su texto titulado *Topología de la violencia*, se ha registrado un cambio de percepción de negativo a positivo que ha hecho que las manifestaciones de la violencia se tornen invisibles, virales y virtuales. El autor advierte que un análisis realizado con base en los criterios que se utilizaban para las manifestaciones de la violencia en los modelos sociales del pasado nos pone en riesgo de pensar que dichas manifestaciones han disminuido o desaparecido.

En este sentido, es importante observar que la sociedad actual se distingue por la supuesta disolución de las figuras de opresión, represión y violencia estructural que se han identificado plenamente en las investigaciones sobre violencia que nos anteceden. Por lo que resulta pertinente indagar sobre las relaciones de poder que subyacen en los esquemas de aparente apertura a la diversidad que se traducen en los discursos de igualdad y libertad que se han instalado en los discursos con poca incidencia en la vida cotidiana de las escuelas.

Además, la reflexión de Han (2013) nos permite ir más allá de la tipología de las violencias para centrar el análisis en las implicaciones que tiene su cambio de ubicación, pues, de acuerdo con el autor, éste ha mudado a un nivel sub-cutáneo y sub-comunicativo, en el que la violencia se manifiesta de manera anónima, de-subjetivada y sistémica, lo cual representa una veta abierta para la investigación de sus dimensiones simbólicas como nuevas formas de expresión en la escuela.

En tanto que este cambio de lugar implica nuevas formas de manifestación, en palabras de Han (2013) se denominan macrofísicas y se refieren a aquellas que van más allá de la agresión directa para expresarse de una forma sutil, aunque no por ello dejan de ser letales. Por ejemplo, la violencia lingüística negativa que puede ser di-famadora, des-acreditadora, de-nigradora o des-atenta. No obstante, lo más grave es que una vez que se interiorizan, se desmarcan del otro y se dirigen hacia uno mismo, de manera que se tornan invisibles. En este sentido, el triunfo del sujeto de la sociedad actual que se libera de las figuras de sujeción, autoridad y violencia externa puede leerse desde un análisis que permite observar la transformación de un sujeto que se ha transmutado, en la mayoría de los casos, en proyecto neoliberal del triunfo, es decir, un proyecto que se auto-exige, se auto-agrede y auto-explota hasta quedar abrasado (burnout), en otras palabras, un proyecto que se revela proyectil mortal que se dirige hacia sí mismo y puede exterminarse.

Dado que los efectos de la violencia simbólica se encarnan es necesario recuperar los planteamientos de la epistemología de frontera que propone Anzaldúa (2015) para la generación de conocimiento desde esta experiencia de dolor y herida profunda de los cuerpos de docentes, estudiantes y padres de familia, cuya territorialidad se multiplica al incorporar aspectos afectivos, psíquicos, militares, simbólicos y geoculturales que bordean los límites de la interacción y la agresión. De acuerdo con Anzaldúa, se trata de una fricción que lastima y deja marca en las pieles de todos los que la han atravesado y los que han sido atravesados. En este sentido, Anzaldúa nos convoca a la tarea de hacer teoría de la experiencia, lo que implica acercarse al espacio de cruce, al espacio de la fricción, al espacio del encuentro a través de un ejercicio epistemológico fronterizo que abre la posibilidad de construir teorías desde la carne. Teoría encarnada que emerge en la exploración de las estructuras políticas, éticas, plurales y personales de la experiencia de la violencia simbólica.

En este mismo sentido, cabe traer a la discusión la categoría de violencia descarnada que propone Segato (2014) como un ejercicio de reflexión que ensaya una hipótesis política de comprensión del fenómeno de la violencia hacia las mujeres desde la pedagogía de la crueldad, la cual consiste en analizar el desplazamiento que ha sufrido el fenómeno de la violencia hacia las mujeres en tanto que ha dejado de ser vivido como un crimen doméstico

para visualizarse como un crimen público. Segato apunta que este desplazamiento espacial demanda un análisis del telón de fondo que preside la violencia mediática contra las mujeres, ya que ello da cabida al planteamiento de correlación que existe entre estos crímenes y la fase de explotación extrema en la que se encuentra la sociedad actual, denominada por Aníbal Quijano como la fase de la conquistualidad, la cual hace alusión a la condición de total desprotección de la vida humana y exhibición de la violencia que caracterizó a la época de la conquista española en tierras americanas. Expresión de violencia que está acompañada de una disminución de la empatía, lo cual constituye un elemento clave para el desarrollo del principio de crueldad dentro de la sociedad. Principio que Segato identifica como un elemento fundamental para el desarrollo del capitalismo extremo, pues la producción de capital depende de su pedagogía, de acostumbrarnos a la crueldad, por lo que se hace necesario y rentable el espectáculo de la crueldad.

Metodología

Con base en los referentes teóricos previamente señalados, partí de la hipótesis de que estas nuevas manifestaciones de violencia simbólica están presentes al interior de nuestras escuelas, por lo que planteé una pregunta por las formas en que lo están haciendo, específicamente en estos contextos de confinamiento y regreso a la presencialidad por la pandemia que exacerbó los esquemas de productividad y violencia gracias a la disolución de la frontera entre el espacio público y privado. Es decir: ¿Cuál es la configuración de la dimensión simbólica de la violencia en estos nuevos esquemas sociales? ¿Cómo lo viven los estudiantes y los docentes? ¿De qué manera inciden las identidades de género en la experiencia de estas nuevas manifestaciones de la violencia?

La población con quien se trabajó fueron docentes de telesecundarias ubicadas en la región nororiente del Estado de México, en municipios como Apaxco, Tequixquiac y Zumpango, los cuales colindan con Hidalgo y cuyas condiciones rurales han cambiado en los últimos 10 años, por lo que se trata de escuelas que poseen una infraestructura similar a la de las secundarias generales con plantilla completa de directivos, orientadores y docentes. El muestreo fue por conveniencia, no probabilístico y no aleatorio que considero la disposición de los directivos y docentes para participar en sesiones de entrevistas semi-estructuradas con enfoque dialógico (Arfuch,) con el objetivo de explorar la singularidad de sus experiencias durante el periodo de confinamiento y el regreso a la presencialidad por la pandemia por COVID-19, para triangular sus narrativas con los referentes teóricos anteriormente referidos.

Resultados

Los resultados se sistematizaron con base en el análisis de la transcripción de las seis entrevistas realizadas a docentes mujeres, a las cuales se les asignaron códigos en función de los núcleos temáticos que se desprendieron de los referentes teóricos y la pregunta de investigación con la que se hizo el guion de tal entrevista para indagar sobre las formas de violencia simbólica que podían ser referidas como parte de la cotidianeidad de su práctica educativa. De acuerdo con Flick (2004), de manera inicial, se realizó una codificación abierta y, posteriormente, se procedió a una codificación axial que permitió identificar las relaciones existentes entre los núcleos temáticos anticipados en el diseño metodológico y las narrativas de las docentes entrevistadas.

Asimismo, cabe precisar que los hallazgos de la investigación muestran, en función de los datos empíricos, las tres categorías fundamentales: la violencia simbólica, la construcción social de la misma y la escuela secundaria. La presencia de las manifestaciones de la violencia se torna invisible, viral y virtual (Han, 2013); se traducen, principalmente, en expresiones simbólicas y pueden operar mediante artefactos diversos tales como el cuerpo (Anzaldúa, 2015).

Las formas de violencia detectadas provienen de un contexto social que se constituye por relaciones de fuerza que sirven de marco al poder simbólico que es ejercido imponiendo un arbitrario cultural; es decir en la condición de ubicuidad de la violencia simbólica, el lugar en el que acontece. Los resultados evidencian “un acercamiento al espacio de cruce, de la fricción, de la frontera” (Anzaldúa, 2015). De ahí surge la necesidad de plantear una interpretación y comprensión más profunda y compleja que acompañan a los fenómenos de la violencia y a los significados que se construyen en las interacciones cotidianas del entorno escolar (Gómez y Zurita, 2013). Finalmente, cabe señalar que los significados se analizaron a partir de las propias palabras y verbalizaciones de los sujetos, que dieron forma a su cotidianidad y experiencia a través de narrativas y relatos como agentes independientes que interactúan y que dan sentido a sus acciones.

A continuación, se presentan los núcleos temáticos más significativos en cada uno de los momentos cruciales de la pandemia por COVID-19 en la Tabla 24.1 se aprecian las condiciones de violencia referidas como experiencias que acontecieron durante el confinamiento, mientras que la Tabla 24.2 contiene tanto los núcleos identificados como algunas narrativas representativas de las diferentes violencias que atravesaron a las docentes durante el regreso a la presencialidad.

Tabla 24.1*El confinamiento durante la pandemia*

Núcleos temáticos sobre violencia simbólica	Narrativas docentes
• La jornada laboral sin horario de término. • Exposición pública de la vida privada que visibilizaron las tareas de cuidado • La demanda de actualización permanente e inmediata fuera del horario laboral • La entrega de evidencias como dispositivo de vigilancia • Internalización del esquema de productividad permanente y su encarnación en cuerpos AGOTADOS, ABRASADOS (quemados/ burn out) y ENFERMOS de las docentes.	• Empezábamos a las ocho.. entregaban a las nueve, diez de la noche y a esa hora había que revisarles. A veces, uno decía: “¡Ay, ya no quiero, ya no!”, pero, bueno, el compromiso ante todo. • ¡El día que se quede inmóvil, como su marido, va a escarmentar! Y, pues, sí, tuve que ir a unas sesiones de terapia porque me quedó inmóvil la mano de que teníamos muchísimo trabajo, entregar planeaciones, revisar, más en tiempo de término de semestre. Y hace poco, una maestra, ya con los parches que ponen, dice: “es que ya no podía mover la muñeca, ya nada más tenía tiesa la mano”. • ¡Ay, Dios, no me quiero levantar, no me quiero levantar, son las siete, sonaba el despertador, no me quiero levantar! Y ya, era levantarse y, cansados de trabajar hasta noche, levantarse temprano, preparar clase. Pero, pues, al final de cuentas, es lo que nos gusta hacer, eso decidimos y pues creo que es lo más bonito que podemos hacer.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 24.2

En el regreso a la presencialidad

Núcleos temáticos sobre violencia simbólica	Narrativas docentes
• La vida privada de los estudiantes como conducta disruptiva en el entorno escolar. • Prácticas de violencia de los padres de familia que se hacen presentes en el aula a través de las conductas y voces de los estudiantes. • Demandas de autorregulación y rendición de cuentas de la escuela ante el dolor, la pérdida y la soledad de los estudiantes. • La internalización del dispositivo de control en los estudiantes a través del aprendizaje de la entrega de evidencias.	• Los niños tenían esa necesidad de decir: escúchenme, ya no aguanto estar en mi casa. Y me lo dicen, cuando es el puente o el consejo técnico: ¡Maestra, es que la vamos a extrañar, es el único lugar donde me rio! Y así lo expresan. Yo les digo: “¡Ay sí, ya se van a su casa y se olvidan de mí! ¡No, de verdad profa! En casa no hablo con mi mamá, no hablo con mi papá, se salen o pelean y cosas así. Una realidad que ellos vivieron en casa, ahora que estuvieron encerrados. • ... se tratan de comportar, porque, sí, una que otra mala palabra, por ejemplo: “Ay, ya me entró la huevonada” y yo: “A ver, qué pasó, eso no se dice así, yo también lo digo pero vamos a ubicarnos. Pero es parte de sus casas, parte de lo que vivieron, terminaron la primaria en casa, fueron casi dos años sin ir a la escuela. Entonces, sí, muchos vienen con el uso de ese tipo de palabras. Pero en el fondo se saben frenar.

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Si se considera el desplazamiento de la violencia pública al espacio doméstico que se ha documentado en las últimas décadas por teóricos como Han (2013) y Segato (2014, 2014a), en el que conviven los cuerpos en la intimidad, se pueden visibilizar los efectos de un fenómeno que se origina en el mundo del trabajo, en el que la presión por la elevar los índices de producción laboral es tan fuerte como la exigencia competitiva por obtener el mejor puesto, reconocimiento y salario inciden en la desprotección de la vida, de manera que esta lógica de explotación y cosificación de los cuerpos por su fuerza de trabajo termina por interferir y lesionar el espacio privado.

Segato (2014) es enfática cuando señala que la relevancia del enunciado político del problema íntimo radica en la exhibición de la unidad indisoluble de lo que pasa en la atmósfera de violencia y desamparo en el mundo de la producción material de la existencia al confundirse con lo que pasa en la atmósfera de violencia y desamparo en el mundo de la reproducción material de la existencia y lo que pasa en el mundo de los sentimientos entre las personas.

Unidad indisoluble en la que se entretajan los entramados de la subjetividad masculina con los del contexto histórico de una explotación económica abusiva que niega la posibilidad misma del cosmos, dirigida por la acción de una élite que predica y practica un proyecto económico de concentración extrema que busca la imposición de la lógica global por encima de lo local. Además de accionar con un moralismo feroz que se constituye en sí mismo en una totalidad que promueve el despojo de la tierra, la gestión de los cuerpos, la precariedad de los sujetos que viven de su trabajo, generando una condición de indefensión general. De manera que lo social deviene en un marco de peligro para todos, no solo para los que se consideran vulnerables.

Segato (2016) precisa el sentido de violación que la palabra rapiña posee en inglés: rape. Mirada que transforma la vida en cosa, las personas en mercancía, las mujeres en objetos, disponibles y desechables. En este sentido se habla de una violencia descarnada, de una violencia que inicia por la desposesión progresiva del cuerpo que culmina en un franco despojo de la vida de hombres, mujeres y niños.

Con base en estos resultados se hace necesario discutir sobre las configuraciones de la violencia simbólica en estos esquemas de productividad extrema que se han instalado en la sociedad de manera general y, de manera específica, en la escuela, si que sea un fenómeno exclusivo del nivel básico. Contexto en el que resulta ineludible el cuestionamiento sobre el sujeto del triunfo que se promueve en la escuela como el sujeto que demanda una sociedad neoliberal que en apariencia ha dejado de exigir para que sea él mismo quien se auto-exige, se auto-agrede y se auto-explota hasta quedar abrasado (burn out). Situación que se ve agudizada en el caso de la profesión docente a quien se le impone un compromiso profesional con un proyecto formativo, que abarca lo educativo, profesional y laboral, el cual bien puede tornarse proyectil mortal que se dirige hacia uno mismo.

Situación que se hace todavía más aguda con la segunda o tercer jornada laboral sin salario que pesa sobre las mujeres docentes que además de cumplir con las exigencias de una práctica educativa sumamente demandante cumplen con tareas de cuidado del hogar, los hijos, los padres, los enfermos y los estudiantes en condiciones de vulnerabilidad que van desde prácticas de silenciamiento, abandono, enfermedad y agresiones físicas y sexuales. Lo que nos lleva a plantear un cuestionamiento sobre la falta de respuesta institucional de la escuela ante el dolor, la pérdida, la orfandad, la depresión, la ansiedad y el agotamiento que nos dejó la pandemia, ante lo cual, el cuerpo de las maestras sigue cumpliendo con una tarea de cuidado de los otros que nadie le va remunerar, ni mucho menos reconocer, aun cuando ello implique poner en riesgo su propio cuerpo, tiempo y salud.

Despojo que se perpetra en el marco de las leyes, políticas públicas, discursos cívicos e instituciones de apoyo que poco hacen para contrarrestar la lógica del proyecto histórico del capital que presiona en sentido contrario. Con lo que el Estado queda evidenciado como un protector de bienes, pero no de personas. Un estado que promueve una pedagogía de la crueldad que tiene un proyecto de las cosas que produce individualismos, en franca oposición al proyecto de los vínculos entre sujetos que apuesta por la formación de comunidades. Cabe preguntarse, entonces, cuál es el proyecto que acoge la escuela: ¿el de las cosas?, ¿el de los sujetos? o ¿el de las personas, su cuerpo, salud y dignidad?

Conclusiones

El estudio posibilitó comprender el sentido de la violencia simbólica, mediante la aproximación a las prácticas docentes en telesecundarias de la zona nororiente del Estado de México, dotadas de una condición histórica específica, por lo que los resultados no tienen un carácter de generalización. El sentido que los propios actores otorgan es un sentido de normalización y naturalización que se asume como la manera de ser docente y cumplir con las exigencias del trabajo. La violencia simbólica se presenta de una manera sutil en las actividades cotidianas de la familia y la escuela a la cual se ve como un hecho natural hasta que se piensa en las lógicas de rapiña y explotación de los actuales sistemas económicos que cosifican los cuerpos de los sujetos para potencializar su nivel de producción incluso en espacios como la escuela y el hogar.

Las manifestaciones de dominación de la violencia simbólica se hicieron visibles durante el confinamiento por la pandemia y en el regreso a la presencialidad, en las que se vivieron experiencias de difuminación de la frontera entre el espacio público y privado de los sujetos que conviven en la escuela, lo cual se observó en expresiones discursivas y corporales que emergieron como conductas disruptivas en el aula, las cuales se relacionan con las prácticas sexuales, afectivas o agresivas de las familias a las que se ven expuestos los jóvenes de secundaria. Cabe resaltar que estas prácticas sociales también han sido documentadas en otro estudio, realizado por Perales (2022) en escuelas de Jalisco y Sonora, en donde se refieren situaciones muy parecidas a las aquí registradas y dan relevancia al peso de los factores socioculturales en la reproducción de la violencia, así como el papel de los padres de familia en torno a los procesos formativos que tienen lugar en la escuela.

Finalmente, se hace una valoración positiva de la metodología de indagación e interpretación que permitió el acercamiento con las narrativas docentes que dieron pie a esta

exploración de la configuración de la violencia simbólica a través de las entrevistas dialógicas que se realizaron con las docentes sobre su práctica educativa durante la pandemia y el regreso a la presencialidad.

La reflexión sobre la reconfiguración del lugar en el que tiene lugar la convivencia escolar hizo visible la comprensión de expresiones de violencia simbólica que acontecen en el cuerpo de las docentes, en su mente, en su estabilidad emocional, en un estado de agotamiento que alcanza dimensiones sumamente agresivas en el esquema neoliberal de productividad y eficacia que ha alcanzado al espacio escolar. Por último es indispensable señalar que la perspectiva de género y la categoría de frontera abre posibilidades analíticas para la reconfiguración de la violencia simbólica en la experiencia singular, privada, personal y política de las docentes.

Referencias

- Anzaldúa, G. (2015). *Borderlands/La frontera: la nueva mestiza*. México: UNAM-PUEG.
- Ayala-Carrillo, M. D. R. (2015). Violencia escolar: un problema complejo. *Ra Ximhai*, 11(4), 493-509.
- Carrasco, M. E. E. (Noviembre, 2019). La violencia de género en la diaria convivencia, un estudio para identificar su presencia en las aulas universitarias. En Buendía, M. A. (Presidencia), ponencia en XV Congreso Nacional de Investigación Educativa. COMIE, Acapulco, Guerrero, México.
- Cazañas, R. (Noviembre, 2019). Violencia escolar entre varones en educación básica: una reflexión desde el género. En Buendía, M. A. (Presidencia), ponencia en XV Congreso Nacional de Investigación Educativa. COMIE, Acapulco, Guerrero, México.
- Del Pino, R. (Noviembre, 2017). ¡Querida profesora! Mobbing en personal docente femenino en universidades mexicanas. En Torres, R. M. (Presidencia), ponencia en XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa. COMIE, San Luis Potosí, México.
- Echeverry, S. E. (Noviembre, 2019). Encarnaciones de la violencia escolar en jóvenes de preparatoria de Tuxtla Gutiérrez Chiapas. En Buendía, M. A. (Presidencia), ponencia en XV Congreso Nacional de Investigación Educativa. COMIE, Acapulco, Guerrero, México.
- Evangelista-García, A. A. y Miranda-Juárez, S. (2018). Violencia de género experimentada en el ámbito escolar. Un análisis descriptivo de la Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de los Hogares, Endireh, para las adolescentes de 15 a 19 años en el estado de Chiapas, México. *EntreDiversidades. Revista de ciencias sociales y humanidades*, (11), 167-197.
- Fernández, J. M. (2005). La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica. *Cuadernos de trabajo social*, 18, 7-31.

- Furlan, A., Ochoa, N. y Prieto, T. (2013). *Convivencia, disciplina y violencia en las escuelas. Estados el conocimiento 2012-2021*. COMIE.
- Gómez, A. y Zurita, U. (2013). El estudio de la violencia escolar, orígenes y tendencias. En A. Furlán y Spitzer, T. (Coords.) *Convivencia, disciplina y violencia en las escuelas 2002-2011* (pp. 183-222). ANUIES, Dirección de Medios Editoriales: Consejo Mexicano de Investigación Educativa.
- Han, B-Ch. (2013). *Topología de la violencia*. Editorial Electrónica Titivillus.
- Hernández, M., Ayala J. y Hernández, C. (Noviembre, 2019). *Violencia escolar hacia las mujeres: aproximación a las experiencias de las profesoras*. En Buendía, M. A. (Presidencia), ponencia en XV Congreso Nacional de Investigación Educativa. COMIE, Acapulco, Guerrero, México.
- Ortmann, C. (2017). Exclusión y violencia simbólica en la experiencia educativa de las estudiantes de ingeniería. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 3(5), 187-209.
- Pacheco-Salazar, B. (2018). Violencia escolar: la perspectiva de estudiantes y docentes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 112-121. Recuperado en 15 de septiembre de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100112&lng=es&tlng=es.
- Parkes, J., Heslop, J., Johnson, F., Westerveld, R. y Unterhalter, E. (2016). *A rigorous review of global research evidence on policy and practice on school-related gender-based violence*. Londres: United Nations Children's Fund (UNICEF).
- Peña, W. (2009). La violencia simbólica como reproducción biopolítica del poder. *Revista Iberoamericana de Bioética*, 9 (2), 62-75.
- Perales, C. (2022). *School-community relationships: a study of school convivencia in Mexico*. México: Universidad Iberoamericana.
- Pereda, A., Hernández, M. y Gallegos M. (2013). El estado del conocimiento de la investigación sobre violencia de género y violencia en contra de las mujeres en el ámbito educativo. En A. Furlán y Spitzer, T. (Coords.) *Convivencia, disciplina y violencia en las escuelas 2002-2011* (pp. 334-379). ANUIES, Dirección de Medios Editoriales - Consejo Mexicano de Investigación Educativa.
- Poujoul, G. (Noviembre, 2019). Algunos aportes teóricos del estudio de las violencias a las perspectivas y prácticas de convivencia escolar. En Buendía, M. A. (Presidencia), ponencia en XV Congreso Nacional de Investigación Educativa. COMIE, Acapulco, Guerrero, México.
- Rodríguez, K. J. y Rodríguez, A. (2021). Violencia de género en instituciones de educación superior. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe1), 00014. Epub 26 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2567>.

- Segato, R. L. (2014). Colonialidad y patriarcado moderno: expansión del frente estatal, modernización y la vida de las mujeres. En Y. Espinoza, D. Gómez y K. Ochoa (Editoras) *Tejiendo de otro modo: Feminismo, epistemología y apuestas decoloniales en Abya Yala*, (pp. 75-90). Colombia, Universidad del Cauca.
- Segato, R. L. (2014a). El sexo y la norma: frente estatal, patriarcado, desposesión, colonialidad. *Estudios Feministas*, Florianópolis, 22 (2:306) mayo-agosto, 593-616.
- Segato, R. L. (2016). La pedagogía de la crueldad. Entrevista a Rita Segato por V. Gago Consultado el 07 de noviembre de 2018 en ftp://ftp.justiciachaco.gov.ar/biblioteca/CONCURSOS/Material%20de%20Estudio/Psic%F3logos/2017/Psic%F3logos_006.pdf

Capítulo 25. La contradicción del trabajo de reproducción social de las mujeres dedicadas a la ciencia y la academia frente a la familia patriarcal en el Sistema Nacional de investigadores e Investigadoras en México.

Soledad Soto Rivas
Aurelia Flores Hernández

Tecnologico Nacional De Mexico/Its San Martin Texmelucan

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.25](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.25)

Resumen

Objetivo: Se hace un acercamiento teórico a la discusión del obstáculo al que enfrentan las mujeres dedicadas a la ciencia y la academia para hacer frente a la representación del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNII), particularmente se hace un estudio cualitativo con perspectiva de género de las mujeres adscritas. Las narrativas que presentan las mujeres obvian una disputa de espacios públicos y privados para hacerse presentes en escenarios históricamente dados para los hombres. Se realiza un análisis desde la epistemología feminista del trabajo de reproducción social como factor de impacto en el posicionamiento y nombramiento por niveles del SNII.

Palabras clave

Academia, Ciencia, Economía Política Feminista, SNII, Trabajo de reproducción social

Introducción

En México, el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCyT) regula el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores creado en 1984, para reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología. El reconocimiento se otorga a través de la evaluación por pares con la finalidad de distinguir la calidad y prestigio de las contribuciones científicas, entregando estímulos económicos en función del nivel asignado. Desde la creación del SNI con 1,396 investigadores e investigadoras las mujeres representaron el 18.30% de representación para el 2023 se cuentan 41,351 investigadoras e investigadores siendo representadas las científicas en un 39.73% si bien se ha incrementado la participación de las mujeres en las esferas públicas el presente documento hace un recuento de las disputas que las investigadoras narran en su vida para estar presentes en el sistema evaluador. La epistemología feminista permite identificar las contradicciones que llevan a cabo las investigadoras para lograr el reconocimiento del sistema evaluador en la disputa de los espacios públicos y privados que llevan a cabo. La creación del SNI en la década de los ochenta, justo en la entrada del neoliberalismo en América Latina crea una contradicción mayor al incorporar en la carrera académica y de investigación un estímulo económico que no representa parte integrante del salario sino un ingreso excedente. La precariedad laboral presente en los trabajos académicos es un contexto particular a los que se enfrentan las mujeres científicas.

Revisión de la Literatura

La condición de las mujeres requieren una mirada crítica de la economía al posicionar su trabajo científico en un espacio reconocido y tener una encrucijada en el espacio privado-doméstico en donde se mantiene a la «humanidad frágil» Dussel (2013). La economía política feminista le interesa reivindicar el trabajo impago que realicen las mujeres. Las feministas marxistas han contribuido al debate al ampliar el concepto del trabajo y más aún al reconocer que las mujeres han sido encargadas “naturalmente” al trabajo de reproducción social. Eisenstein (1980, p. 41) señala que «todos los procesos incluidos en el trabajo doméstico colaboran a perpetuar la sociedad existente».

El carácter de reproductora social, es visualizado por Lagarde (2001) como un cautiverio de las mujeres dentro de los roles de género en la cultura patriarcal. Picchio (citada en Pérez, 2010, p. 133), identifica que dentro de lo que se conoce como familia existe un trabajo no remunerado que permitirá poner de pie a la población trabajadora.

La fuerza de trabajo del hombre que refiere Marx (1976) no puede darse sólo en una individualidad viva, ni sólo en el consumo de artículos de primera necesidad, sino que existe

un proceso de preparación, un trabajo de cuidados, trabajo de afecto y de igual forma un trabajo de reproducción biológica, todos necesarios para la reproducción de la fuerza de trabajo.

Desde la perspectiva de la economía hegemónica, el trabajo se encuentra relacionado con el salario, por lo tanto se identifica con la economía monetizada. La propuesta de Pérez (2006) es significativo al identificar al trabajo, no importando su pago, como la pieza central de la economía es decir si la economía es un proceso en el cual se satisfacen necesidades de una humanidad frágil, el trabajo que se realiza tanto en la esfera pública -que percibe un salario- como la que se otorga impago dentro de la esfera privada es vital, ya que ahí es donde se satisfacen las necesidades primordiales. El pago del salario niega el trabajo realizado dentro de la unidad doméstica.

El trabajo realizado para sostener de pie al hombre y la mujer que salen a percibir un salario ha sido negado, dentro de la esfera doméstica se produce la vida, se dan los cuidados y se reproducen valores. La metáfora del iceberg es retomada por Pérez (2006, 2010) para explicar que la esfera doméstica sostiene a lo visible, es decir a la esfera monetizada y al mismo sistema capitalista.

Dentro de la metáfora del iceberg se presentan las dificultades de «conciliación de la vida laboral y familiar», palpables entre las exigencias del remunerado y la reproducción de la vida -trabajo de cuidados, afectivo, elección de la maternidad-. Carrasco (2000, 2006) y Pérez (2004, 2006, 2009) son defensoras del argumento de la necesidad de poner en el centro de la economía a la sostenibilidad de la vida.

Históricamente el trabajo no remunerado realizado dentro de los hogares fundamentalmente hecho por las mujeres, ha quedado invisible, hasta hace poco no se había agregado a las estadísticas macroeconómicas. Si bien ahora comienza a plasmarse en las Cuenta Satélite a través de la Clasificación de la Administración del Uso del Tiempo en América Latina, permitiendo con ello cuantificar el peso que tiene dentro del Producto Interno Bruto (PIB) en regiones latinoamericanas, aun la tarea de visibilizar dicho trabajo no remunerado es un fin de la economía feminista. Por ejemplo, el INEGI a través de la Cuenta Satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México (CSTNRHM) por el período de 2003 al 2013 registra al trabajo que no se encuentra incluido en la frontera de la producción del sistema contable en un 20.5% como parte del Producto Interno Bruto (PIB). Dentro de los trabajos que se incorporan al TNRH (20.5%) se encuentran, cuidados y apoyo con 7.1 %, alimentación con 4.8%, limpieza y mantenimiento de la vivienda con 3.2%, compras y administración del hogar con 2.7%, limpieza y cuidado de ropa y calzado con 1.7% y ayuda a otros hogares y trabajo voluntario con un 1%.

La economía hegemónica ha invisibilizado procesos necesarios para la reproducción tanto de la sociedad como de la vida misma. Los esquemas interpretativos elaborados desde la economía ofrecen una visión desfigurada de la realidad, ya que esconden una parte importante de los procesos necesarios para la reproducción social y humana -básicamente el trabajo que se realiza en los hogares- sin los cuales, el «mercado» ni siquiera podría subsistir (Carrasco, 2006, p. 5).

Es decir para que la fuerza de trabajo esté de pie y sea arrojada al mercado, debajo de ella existen procesos de cuidado, de alimentación, de afecto, que la economía de mercado no reconoce en las implicaciones entre consumidor-productor, distribuidor. El ser humano es frágil por naturaleza, la sustentabilidad de la vida queda oculto dentro de este proceso de intercambio en dicho mercado.

El trabajo de reproducción social no se considera productivo desde la perspectiva económica hegemónica, sin embargo su conceptualización nos permite desentrañar la importancia que esconde en la reproducción del sistema económico. Colinas (2010) conceptualiza el trabajo productivo y trabajo reproductivo, siendo el primero relacionado al intercambio o acumulación y el segundo relacionado al trabajo doméstico.

La doble jornada de trabajo según Lagarde (2001, p. 127) se define por el contenido diferente del trabajo de las mujeres: el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. El trabajo que la mayoría de mujeres hacen en el mundo, que es el trabajo reproductivo y doméstico, es ignorado. Y ese trabajo es la base del capitalismo porque es la forma en la que se reproducen los trabajadores.

Trabajo de reproducción social

En este documento se reivindica el trabajo que se realiza en la esfera doméstica como el trabajo de reproducción social que mantiene la vida versus el capital. Todaro y Yáñez (2004, p. 20) señala que «la reproducción social es el proceso dinámico de cambio vinculado a la perpetuación de los sistemas sociales, e involucra tanto factores económicos como ideológicos, políticos y sociales en un proceso de mutua influencia». Las autoras profundizan en distinguir «tres aspectos de la reproducción: la reproducción social, la reproducción de la fuerza de trabajo y la reproducción biológica, que implican diferentes niveles de abstracción teórica» (Todaro y Yáñez, 2004, p. 20).

Más aún, la conceptualización que da Federici (2013) al realizar una crítica a los postulados marxistas, en su obra *La revolución feminista inacabada. Mujeres, reproducción social y lucha por lo común* ayuda a visibilizar la forma en que se devalúa el trabajo de reproducción en cuanto la lucha por su reivindicación sigue siendo por una parte de la humanidad.

En tanto que el trabajo reproductivo sea devaluado, y considerado como una cuestión privada y una responsabilidad femenina, las mujeres siempre confrontarán al capital y al Estado con menor poder que los hombres y en condiciones de extrema vulnerabilidad económica y social (Federici, 2013, p. 73).

Lagarde (2001) señala que las mujeres reproducen a la sociedad en dos vertientes a través de la reproducción biológica y la reproducción de aparatos ideológicos. Sin embargo las mujeres no son las únicas las que construyen una sociedad sino existen sus pares, el estado, el mercado, la iglesia, la educación, la ciencia es decir cualquier configuración dentro de las sociedades que construyen las culturas.

El trabajo de reproducción social no es solo tarea de ellas sino que han sido puestas como procreadoras de la prole y del tipo de sociedad como una opresión compleja. Es importante identificar los roles que llevan las mujeres ya que al seguir reproduciéndose los roles de madres, esposas, hijas, amantes bajo la matriz de dominio del patriarcado, la cultura patriarcal continúa adaptándose históricamente. Sin la consciencia de la reproducción social no existe la liberación cultural de la inclusión de la igualdad en base a las diferencias, es decir la anhelada autonomía cultural, económica y/o social de ser personas que aspiran acceder a diferentes esferas con las cuotas de igualdad de participación

Otra de las vertientes del análisis de la reproducción social es Federicci (2023) quien señala que “es el complejo de actividades y relaciones gracias a las cuales nuestra vida y nuestra capacidad laboral se reconstruyen a diario” (p. 21). Es decir el trabajo de reproducción social influye en las esferas privadas y públicas. Por ejemplo las investigadoras al compaginar la vida familiar y científica atraviesan el trabajo de reproducción como factor importante que condiciona su trabajo académico y científico. Más aún si se adicionan condiciones materiales y subjetivas

La división sexual del trabajo

La antesala de la opresión de las mujeres según Kabeer (1998, p. 60-61) fue la división “original” del trabajo en las sociedades preclastas. Es importante el análisis que propone Engels (1972, p. 129 citado en Kabeer, 1998, p. 61) en referencia a “la primera división del trabajo entre hombre y mujer para la propagación de hijos”. En donde los hombres proveían los medios de subsistencia y las mujeres eran y siguen siendo las encargadas de la producción y la reproducción de la vida misma. Dentro de estos ambientes llamados pre-capitalistas, desde la perspectiva marxista, existía una división igualitaria en cuanto a las responsabilidades que mantenían la vida de la comunidad.

Lagarde (2001, p. 106) al abordar la doble opresión de las asalariadas señala que en la medida en que las mujeres se encuentran incorporadas a la producción social, deben asumir un doble trabajo: el productivo y el reproductivo. Por ejemplo las mujeres dedicadas a la ciencia y a la academia recibe un sueldo, un estímulo económico y en algunas ocasiones prestar una una doble jornada de trabajo: la del trabajo asalariado y la del trabajo doméstico. Para fines del documento presentado se señala que el trabajo doméstico es parte del trabajo de reproducción social.

Todas las divisiones del trabajo: las genérico-sexuales, las raciales, las ideológicas, las políticas, las de clase, son consensualizadas como naturales o como creaciones divinas. En distintos niveles ideológicos son justificaciones que remiten a la representación simbólica de poderes inalterables. Todas ellas son, sin embargo, históricas y cumplen funciones básicamente económicas: prohíben, obliguen y permiten, a la vez que agrupan a los seres humanos en grupos excluyentes y en ocasiones antagónicos, en género, clases, casta, razas (Lagarde, 2001, p. 115)

Gran parte del trabajo de las mujeres es además, extensión de la procreación y de la reproducción neoténica, pertenece al mismo orden social ideológico fijado por la división sexual primaria. No separar conceptualmente lo que ocurra a la mujer dentro de su cuerpo en la reproducción, del trabajo de reproducción que hace la mujer con la mediación de su cuerpo, ha sido además, mecanismo de comprobación para considerar hecho natural y no social a éste último (Lagarde, 2001, p. 116).

El movimiento feminista ha sido situado desde territorios de lucha. Por ejemplo, mientras las feministas burguesas empleaban toda la energía en probar que la mujer no era en nada y en ningún terreno inferior al hombre, descuidaron totalmente la especificidad de la mujer, especificidad que la sociedad debiera tener en cuenta. Kollontai (1989) realiza un estudio de la división sexual desde el comunismo primitivo ya que señala que la tribu respetaba a las mujeres, porque eran, por una parte, los productores principales de la economía de la tribu y, por otra parte, porque traían a los niños al mundo y aseguraban así la descendencia de la tribu. Pero luego, cuando los hombres ejecutaban la totalidad de las tareas productivas, la sociedad ya no tenía ninguna razón importante para considerar a las mujeres como iguales a ellos incluso si estas seguían pariendo como en el pasado. Solamente cuando los hombres y mujeres tienen un trabajo socialmente útil es cuando la sociedad está dispuesta a considerar la función social suplementaria de la mujer, en calidad de madre y educadora de los hijos, asegurándole cierta ayuda y protección (Kollontai, 1989, p. 165-166).

El análisis de la división sexual del trabajo en las sociedades precapitalistas es presente en el siglo XXI en donde las mujeres siguen encargadas naturalmente al trabajo de reproducción social. Desde la economía feminista se presenta el concepto de trabajo de reproducción social como el trabajo productivo (el que se desarrolla en las esferas públicas como es el mercado laboral, la ciencia y la academia) como el que se desarrolla en las esferas privadas (trabajo de reproducción biológica el trabajo de cuidado y el de afecto)

El trabajo científico

El SNII fue creado en 1984 en una coyuntura de la entrada del neoliberalismo en América Latina. El estímulo otorgado no forma parte integral del salario de las académicas. La característica de un trabajo vulnerable en el neoliberalismo es presente. El trabajo científico es reconocido a través del pago económico transferido por el Estado. Así la Ley General en Materia de Humanidades, Ciencia, Tecnología e Innovación (LGMHCTI) en el artículo 5 señala el objetivo del Estado “debe fomentar que la formación, la investigación, la divulgación y el desarrollo de proyectos en materia de humanidades, ciencias, tecnologías e innovación se realice bajo los siguientes principios: rigor epistemológico, igualdad y no discriminación, libertad académica, inclusión [...]” (Art. 5, LGMHCTI). La participación del estado en la configuración del trabajo científico que realizan las investigadoras y los investigadores. Particularmente en este trabajo se centra el trabajo de las mujeres científicas para contribuir a identificar las causas de la baja representatividad de las mujeres en los escenarios científicos como es el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII).

Las políticas públicas científicas en México se rigen por la LGMHCT. Los principios que las rigen se encuentran en el art. 10 de la LGMHCTI. Las políticas públicas en la materia estarán sujetas a los siguientes principios:

“I. Tendrán un carácter integral, de largo plazo, plural, participativo, incluyente, interinstitucional y transversal;

IV. Incluirán la equidad y perspectiva de género, los enfoques intercultural, de territorialidades y de derechos humanos, así como la responsabilidad ética, social y ambiental”. (Art. 10 LGMHCTI, 2024)

La LGMHCTI (2024) en el artículo 41 establece la facultad de regular y operar SNII cuyos objetos principales son: “fortalecer y consolidar las capacidades públicas nacionales en materia de humanidades, ciencias, tecnologías e innovación, mediante el reconocimiento a personas humanistas, científicas, tecnólogas e innovadoras por su contribución al desarrollo nacional”.

Otra de las legislaciones importantes que rigen el actuar del trabajo científico de las integrantes del SNII es el Reglamento del Sistema Nacional de investigadoras e Investigadores (RSNII) en su artículo 1 refiere el objeto de fortalecer y consolidar del capital humano científico.

Las aportaciones que han realizado los movimientos feministas así como las científicas sociales que han aportado la necesidad de adecuar la legislación científica al trabajo de reproducción social, y al hecho de la vulnerabilidad humana frente a las enfermedades así como el trabajo de cuidados a personas enfermas ha resultado la adecuación del artículo 25 del RSNII.

El Reglamento del SNII ha incorporado en el Artículo 25 la modificación de la vigencia de manera extraordinaria en caso de que hayan tenido o adoptado hijos (as) es por una extensión de dos años, en caso de enfermedad se otorga un año de extensión y en caso de que se haya tenido una situación familiar de enfermedades se puede solicitar un año de vigencia de su reconocimiento.

De igual forma la vulnerabilidad de las investigadoras e investigadores se encuentra legislado en el artículo del 32 RSNII: “En caso de incapacidad permanente de una persona investigadora que esté recibiendo el apoyo económico, se le otorgará, en una sola exhibición y por única ocasión, el monto correspondiente al resto de la vigencia de su reconocimiento, sin que exceda cinco años. Una vez que se haya otorgado este beneficio, se dará por terminada su relación con el Consejo Nacional”.

Otra de las adecuaciones de la legislación a las demandas de las mujeres por violencia de género tiene implicaciones en la entrega del apoyo económico como lo establece el art. 30 del RSNII.

La legislación que rige al trabajo científico se ha adecuado a algunas solicitudes como fue considerar las licencias de paternidad en el sentido de ser una tarea de cuidados responsable. Al igual el haber incorporado el año de extensión por concepto de enfermedades por parte de las investigadoras e investigadores. De igual forma el considerar enfermedades de familiares en línea recta ascendente y descendente.

La perspectiva crítica señala que el SNII fue creado en la década de los ochenta en una coyuntura neoliberal. Aboites (2010) identifica el desmantelamiento de la educación como patrimonio social en sociedades latinoamericanas durante el siglo XX. La educación, la ciencia y la tecnología en América Latina se incorporan a una carrera por la competitividad en la

suma de producción científica requerida. La globalización como etapa del capitalismo enfrenta a las instituciones públicas a competir en los grandes rankings, y con ello el personal docente, mujeres y varones se dan a la tarea de estar presentes con la producción requerida.

La globalización es entendida «como una etapa del desarrollo del capitalismo y como un modelo hegemónico del capital que establece un conjunto de relaciones diferentes al interior y entre las instituciones del estado» (Ordorika, 2006, P. 42). Estas relaciones promoverán la llamada calidad, competencia y productividad características del modelo hegemónico del capitalismo que atraviesa las instituciones educativas y de investigación. La forma en que las universidades públicas mexicanas que realizan investigación se enfrentan a los rankings internacionales pasa por lo que llama Ordorika (2006, P. 42-44) un «poderoso mecanismo de reproducción de inequidades» el cual se enfrenta a un «sistema de asignación de valor».

Las mujeres científicas que aspiran al nombramiento y reconocimiento del SNII se enfrentan en el cumplimiento de los requerimientos solicitados para la obtención de los niveles establecidos en el art. 19 del RSNII.

Metodología

La metodología aplicada fue cualitativa desde una perspectiva crítica feminista. Se realiza una interpretación hermenéutica de las legislaciones aplicadas al SNII incorporando el valor al trabajo de reproducción social realizada por las mujeres. Se analiza un diagnóstico de las cuotas de género en la representación de las mujeres en el sistema evaluador científico. Se realizan interpretaciones desde la economía política feminista de las entrevistas realizadas a las científicas en las SNII adscritas en el estado de Tlaxcala y Puebla.

Población y muestra

La muestra fueron 32 entrevistadas las cuales representaban 8 candidatas, 15 nivel I, 7 nivel II, 2 nivel III. La muestra es representativa de los sentires de las mujeres científicas frente a los nudos en la difícil conciliación de la vida familiar y científica. En las narrativas resaltan las encrucijadas entre el tipo de contratación en la Institución Pública educativa, el nivel del nombramiento del SNII y el estado civil. La región de estudio son las investigadoras SNII adscritas en los estados de Puebla y Tlaxcala.

Recolección de datos

La recolección de datos se realiza en estudios de trayectoria de las mujeres académicas y científicas en el período de 2011 al 2024, en una constante investigación entre la formación de posgrado en maestría, doctorado y posdoctorado en donde las sujetas cognoscentes son mujeres que lucha día a día en estar presentes en un escenario científico y académico restringido

a “ellas” de forma histórica. Las investigadoras SNII han atravesado modificaciones de leyes y reglamentos del SNII que adecuan el trabajo de reproducción a las demandas históricas, como es el derecho al trabajo igualitario atendiendo las diferencias biológicas.

Resultados

Desde la creación del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) en 1984 con 1396 investigadores e investigadoras con una representación de ellas del 18.30%, a 2023 con 41351 científicos y científicas con una representación del 39% de las investigadoras muestra que ha existido un avance de las mujeres en su representación de forma general, es decir sin considerar los niveles del SNII (candidatas, nivel I, II y III)

Las investigadoras que se posicionan en el nivel III del SNI a nivel nacional representan el 4.97% respecto del total de mujeres adscritas, 14.34% en el nivel II, 56.97% en el nivel I, encontrándose la mayor representatividad en dicho nivel y finalmente como candidatas se encuentran un 23.72%.

La etapa reproductiva de las mujeres juega un papel importante en la distinción en el sistema. La aplicación de estrategias en la conciliación de los roles de género de «ellas» es una condicionante para poder hacer frente a la productividad requerida por el sistema científico evaluador. Datos del CONACYT señalan que los promedios de edad de los (as) integrantes del SNI, que en 2008 para el nivel de candidato es de 37 años; para el nivel I de 47 años; en el II la edad media es de 54 años; y el nivel III tiene 61 años de edad promedio.

Se presentan algunos hallazgos importantes de las entrevistas a profundidad realizadas a investigadoras adscritas en el estado de Tlaxcala y Puebla. Dichas entrevistas son resultados de estudios aplicados de forma transversal en líneas de tiempo desde 2011 a la fecha. Si bien las entrevistas son en diferentes instituciones las une las narrativas de contradicciones y de disputas en los espacios públicos (ciencia y academia) y los espacios privados (familia).

Tener a mi hijo tarde, no tuve hijos nunca joven, sino no podía terminar todo, entonces es tener a los hijos ya grande de 38 años. No tuve servicio de maternidad porque no había espacio, aunque trabajaras y todo, a mi niño me lo rechazaron 3 veces de bebé en el círculo infantil. Lleve a mi bebé a una guardería privada (Carolina, SNI II, 57 años, casada, 1 hijo, área 1, PITC”C”).

El ejercicio de la maternidad requiere el acompañamiento institucional y de la sociedad entendida como pareja, familia cercana, amistades para el cuidado de la infancia en edad

temprana y a lo largo de su crecimiento. Las investigadoras refieren conflictos en horarios, guarderías y apoyo tanto de parejas corresponsables como de familiares o amistades que en gran proporción son mujeres.

Cuando fui madre por primera vez no existía el SNI, en el segundo embarazo sí, fue complicado, todo fue relativo, los dos embarazos los llevé bien en el laboratorio con debida precaución, trataba de tener tiempo para estar con ellas ya que dormían me ponía a trabajar [...] (Carmen, Nivel II, área 1, 59 años, unión libre, 2 dependientes económicos, PITC “B”).

La extensión de la jornada en horas de sueño de los niños y niñas son estrategias llevadas a cabo por las mujeres dedicadas a la ciencia y la academia. La etapa reproductora coloca a las mujeres en un estado de vulnerabilidad física, aunque se tengan embarazos sin complicaciones. Se requiere identificar la fragilidad en la condición humana aún más en la etapa de procreación. El trabajo de reproducción social a cargo de las mujeres, el cual lleva inmerso la reproducción biológica requiere atención institucional en cuanto al derecho de incapacidades pre y post natales, así como el servicio de guarderías.

La sociedad patriarcal deja de lado la sostenibilidad de la vida, el estado en su intervención con políticas públicas con perspectiva de género ha implementado las licencias de maternidad y paternidad, aunque de forma simbólica para los padres. Al preguntar a una investigadora si aplicó el año de extensión del SNII por cuidado de infantes señaló:

No lo apliqué, tenía el SNI pero no pedí el año de extensión, y realmente más que por el SNI, también fue por el compromiso con los estudiantes y sobretodo con el ESDEPED, si no trabaja uno lo suficiente nos va mal después. El permiso de maternidad es algo que el SNI ya lo consideró y sería bueno que también lo considerará el ESDEPED, para que nos diera oportunidad, además no solamente cuando el embarazo es difícil, cuando nacen los niños y cuando crecen, porque si uno hace un recuento de la gente incluso los papás porque cuando están chiquitos nuestros hijos requieren de mucho más tiempo de nosotros y que hace que baje un poco nuestra productividad, y eso mamás y papás, hay países más adelantados que hasta a los papás los reconsideran (Sonia, SNI II, 57 años, casada, 2 hijos área 1, PITC “C”).

Los diferentes roles que realiza las mujeres en el trabajo de reproducción social, entre ellos el ser madre, esposa implica trabajo sin pago, el cual influye en el tiempo destinado al trabajo remunerado como es trabajo académico y científico. El desgaste físico que llevan a cabo merma en su capacidad de productividad requerida en el SNII.

Respecto a mi salud física no he podido bajar de peso aunque a veces uno quiere ya estás tan cansada llegando, qué ejercicio vas hacer, para los niños ya no eres investigadora, eres mamá y tienes que jugar y atenderlos es muy pesadísimo....ser mamá y ser investigado-

ra es muy pesado se necesita el apoyo. En mi caso tengo doble apoyo de mi esposo y de mi mamá pero a veces uno entra en conflicto en cuanto a seguir una vida de la investigación y una vida de lo que sería una académica e hijos y ya (Catalina, SNI I, 35 años, casada, dos hijos, área 7, P I Asociado. “C”).

Las estrategias aplicadas por las mujeres frente a las dobles jornadas de trabajo que implica el trabajo productivo y reproductivo dentro del total de reproducción social se complejiza al atender trabajos académicos y científicos, por una parte es atender a clases, alumnos, tutorías y por otra el trabajo de publicaciones, congresos, libros, capítulos, artículos entre otras. Cuando las profesoras son contratadas por hora clase o medio tiempo y participan en el SNII tienen narrativas de mayor desgaste.

¿Estrategias?. No las hay [...] como van saliendo las cosas, hoy se te enferma el hijo no puedes venir, ¿quién lo cuida?, si no hay clases, si hay clases tienes que venir más temprano no se pueden aplicar estrategias porque varían nuestras clases nuestros horarios, nuestros tiempos, nuestras actividades, en realidad somos tiempo completo porque sabemos que tenemos que estar (Silvia, SNI C, 41 años, casada, 3 dependientes económicos, área 6, HC)

Las investigadoras que son hora clase o profesoras asociadas y son candidatas tienen mayor dificultad para ascender en el sistema evaluador debido al incremento de requisitos solicitados conforme al nivel. Por ejemplo al ser profesora de tiempo completo pueden estar integrados en cuerpos académicos que implican trabajos colegiados o asignación de tesis.

Me está costando mantenerme en el SNI como hora clase, doy 20 horas frente a grupo, mi grupo es de 50 alumnos por laboratorio, yo hago investigación porque me gusta [...] luego no podemos participar en ninguno de sus apoyos o estímulos porque soy hora clase (Silvia, SNI C, 41 años, casada, 3 dependientes económicos, área 6, HC).

El ascenso de candidatura a nivel I está relacionada al tipo de contratación en las instituciones educativas ya que se pide una constante producción y formación de recursos humanos científicos como lo establece el art. 19 del RSNII

Fue difícil para mí porque no tuve apoyo por parte de aquí en cuanto ser SNI y académica contratada por Horas Clase, porque para ser SNI necesitas tener tesis, producción científica, yo llegué a tener 5 clases y todavía tener mis a mis tesis y ser HC con el SNI entonces si es una distinción, si es bonito pertenecer a la parte de la investigación, si es re-dituable porque te están dando una beca pero significa mucho estrés para mantenerse en el sistema (Catalina, SNI I, 35 años, casada, dos hijos, área 7, P I Asociado, “C”).

Discusión

La presente investigación distingue disputas entre los espacios públicos (ciencia academia) como trabajo productivo es decir de pago y el espacio privado impago (entendida como la esfera doméstica). Más aun el trabajo académico y científico implica contradicciones dependiendo el tipo de contratación si bien la actual legislación del SNII no tiene como requisito estar adscrito a alguna institución educativa o de investigación para poder ascender se requiere la asignación de formación de recurso humano científico, entre otros indicadores como lo establece el art. 19 del RSNII. En el presente trabajo de investigación se destaca que las mujeres participan en el sistema evaluador desde 1984 con una participación menor al 19% y en fechas actuales (2023) su participación ha ascendido al 39%. No obstante de este incremento global en cada nivel del SNII se reportan particularidades como es que en todos los niveles la participación es menor de las mujeres y conforme aumenta el nivel la presencia de las mujeres tiende a minimizar su presencia.

Conclusiones

El trabajo de reproducción social dado “naturalmente” a las mujeres no sólo implica la cuestión biológica de la reproducción de la especie, implica un trabajo doméstico (impago), un trabajo de cuidados, y de afecto que es extendida después de su función procreadora. Las mujeres científicas y académica no escapan de esta asignación social ya que el trabajo académico y científico se ve impactado por las disputas y las contradicciones de los espacios públicos y privados. Más aun la configuración del trabajo académico y científico en cuanto al tipo de contratación agudiza la problemática. Se convoca a participar en el trabajo de reproducción social de forma sistemática en donde las instituciones del Estado tienen la obligación ética de participar en la disminución de las brechas de género en escenarios científicos. La corresponsabilidad de la sociedad en la incorporación del trabajo impago asignado en su mayor parte para “ellas”. De igual forma las relaciones interpersonales como son las parejas, las diversas configuraciones de familias o de núcleos familiares requieren una participación equitativa en las actividades de la esfera privada, es decir se debe concientizar en la corresponsabilidad de las esferas que mantienen la vida misma.

Referencias

- Aboites, H. (2010). La encrucijada de la universidad latinoamericana. En Leher (Comp) Por una reforma radical de las universidades latinoamericanas. CLACSO
- Carrasco, C. (2000). Mujeres y economía. Madrid: Icaria

- Carrasco, C. (2006). "Presentación de Economía de Cuidado" en Revista de economía crítica No. 5 Marzo 2006.
- Dussel, E. (2013) 16 tesis de economía política. Una filosofía de la economía. Editorial: Docencia.
- Eisenstein, Z. (1980). Patriarcado capitalista y feminismo socialista. México: Siglo XXI
- Federici, S. (2013). Revolución punto cero Ed. Traficantes de sueños
- Kabeer, N. (1998), Realidades Destrastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo, México: Paidós Género y Sociedad
- Lagarde, M. (2001). Los cautiveros de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas. México: UNAM PUEG
- Medina, M. (2020) Los retos de los feminismos en el mundo neoliberal. Revista Estudios Feministas, vol. 28, núm. 1, e57212, 2020
- Pérez, A. (2004). "Estrategias feministas de deconstrucción del objeto de estudio de la economía", Foro Interno, 4, p. 87-117.
- Pérez, A. (2006). "Amenaza Tormenta la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico" en Revista de economía crítica No. 5 Marzo 2006.
- Pérez A. (2009). Feminismo anticapitalista, esa Escandalosa Cosa y otros palabros Extracto de ponencia en Jornadas Feministas Estatales, Granada, diciembre de 2009.
- Pérez, A. (2010). "Diagnóstico de la crisis y respuestas desde la economía feminista", Revista de Economía Crítica, no.9, primer semestre 2010, ISSN: 2013-5254.
- Kollontai, A. (1989) Mujer historia y sociedad. Sobre la liberación de la mujer. Distribuciones Fontamara S.A.
- Ley general en materia de humanidades, ciencias, tecnologías e innovación [lgmhcti] (2024)
- Marx, K. (1976). Salario, Precio y Ganancia. México: Cultura Popular.
- Ordorika, I. (2006). "Educación superior y globalización: las universidades públicas frente a una nueva hegemonía" Revista Andamios, Volumen 3, número 5, diciembre, 2006, pp. 31-47.
- Presupuesto de egresos de la federación para el ejercicio fiscal 2024
- Reglamento del sistema nacional de investigadoras e investigadores del consejo nacional de humanidades, ciencias y tecnologías [rsnii](2024)
- Todaro, R. y Yañez, S. (Edit.). 2004. El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género. Chile: Centro de estudios de la mujer

Capítulo 26. Violencias de género en la educación médica. Reflexiones teórico-metodológicas situadas, descoloniales y restaurativas.

Azucena Ojeda Sánchez
Caridad Rangel Yepez

**Universidad Nacional Autónoma de México /
Facultad de Estudios Superiores Zaragoza**

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.26](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.26)

Resumen

La ausencia de una perspectiva de género en la enseñanza médica ha generado sesgos epistémicos, desigualdades y violencias en los procesos formativos. Este trabajo sitúa la pertinencia de producir conocimientos situados y descoloniales así como propuestas restaurativas a partir de una experiencia de investigación-acción con estudiantes de la FES Zaragoza-UNAM que implicó diagnóstico e intervención educativa. Los relatos posibilitan situar las violencias en las relaciones cotidianas, además son apuestas epistémicas sensibles que permiten dar voz y crear proyectos emancipatorios desde abajo, para escuchar/reflexionar/restaurar y cuidar colectivamente.

Palabras clave

Conocimientos situados, estudiantes, género, medicina, violencias

Introducción

Este trabajo presenta y discute algunas tensiones teóricas y metodológicas surgidas de una experiencia de investigación-acción participativa. Desde las ciencias sociales se ha dado apertura a miradas críticas sobre las formas de hacer ciencia en ciertos panoramas sociales emergentes que exigen involucramiento y proyectos de transformación por parte de investigadoras(es), ello implica repensar su campo de acción. Para nosotras, investigar implica una intervención situada que supone una práctica que rompe con ciertas teorías y modos de producir conocimientos académicos poco comprometidos, distantes a las realidades que estudia, o que intervienen a destiempo. Intervenir implica escuchar el campo y realizar múltiples registros metodológicos, como también procesos de reflexividad y posicionamientos ético-políticos, pero, sobre todo, implica un diálogo con los sujetos directamente involucrados para imaginar un porvenir desde una investigación-acción participativa. En ese ejercicio, para Dietz (2024) es necesaria una mirada intercultural que visibilice la diversidad existente en los grupos estudiados para analizar procesos de relación simétricos como asimétricos, estigmatización y discriminación: una interculturalidad analítica-crítica y crítica-transformadora.

El objeto de estudio del cual partimos es la existencia de violencias de género dentro de la formación médica que se despliegan como parte del currículo oculto en las universidades (Villanueva, 2019; Olivares et al, 2021; Albarrán y Osornio, 2022; Martínez y Salazar, 2022), y que a partir de las epistemologías y metodologías que descolonizan los saberes subalternizados o silenciados (Quijano, 2007; Spivak, 2003) es posible profundizar en sus dimensiones tanto estructurales como microscópicas, es decir aquellas que no se ven. Partiendo de que la subjetividad se produce por un orden de género basado en un sistema patriarcal que despliega una violencia estructural (Segato, 2003) en los sistemas de pensamiento (epistémica, simbólica, material), es importante reconocer sus dimensiones para entender condiciones de desigualdad y vulnerabilidad en la transmisión del saber científico hegemónico patriarcal y las relaciones pedagógicas (Segato, 2018; Biglia, Luxán y Jiménez, 2022). Es preciso desmantelar sus formas de opresión, en el caso de la violencia contra las mujeres, hay que generar acciones de justicia restaurativa. Construir una agenda feminista basada en la imaginación colectiva (Belausteguigoitia, 2022).

En ese sentido, tal como señala Catherine Walsh (2013), la pedagogía es el puente irreducible entre la descolonialidad del ser, del hacer y del poder, contribuye a formas creativas del re-existir, por tanto, la educación no podría ser concebida (aunque lo es) como espacio de sometimiento o subyugación, sino de emancipación y transformación social. Por su parte, al incidir desde pedagogías críticas feministas que son reflexivas, solidarias y emancipadoras, se posibilitan otras maneras de ser y actuar en colectivo, desde un Nos-otras/otros. Acá lo

situamos desde prácticas de cuidado colectivo e identificamos la pertinencia de las pedagogías críticas latinoamericanas (Caballuz, 2015) como formas de convocar prácticas y procesos reflexivos y también dialogantes que emanan desde nuestra territorialidad. Pedagogías de la dignidad del estar siendo, basada en la hospitalidad y la donación que haga de la memoria y la historia la construcción de proyectos de vida sentipensados por sobre la mercantilización y la competencia.

Este proyecto surgió de una necesidad concreta en la carrera de medicina de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza de la Universidad Nacional Autónoma de México. Es la violencia presente en los procesos de enseñanza-aprendizaje expresadas en el machismo, sexismo, misoginia, hostigamiento sexual y discriminación dadas en aulas y campos clínicos en su formación académica. Sin contar con datos precisos (pues éste fue el proyecto inicial exploratorio), sabemos que contribuye a procesos obstaculizadores para el desempeño académico de estudiantes, de acuerdo a datos generales de la UNAM, es causante de rezago y deserción escolar (Moreno-Tetlacuilo et al, 2016; Albarrán y Osornio, 2022). Así mismo, existen pocos proyectos para educar ante prácticas patriarcales que se reproducen en campos hospitalarios, más allá de acciones punitivistas. Ante esto, ¿es posible despatriarcalizar la academia? ¿Cómo favorecer una educación Inclusiva cuyo horizonte sea la igualdad de género en la carrera de médico cirujano? ¿Qué intervenciones pueden favorecer recursos de protección basados en el respeto, dignidad y cuidados colectivos? Consideramos que las epistemologías situadas y feministas abren horizontes de posibilidad (Castañeda, 2019; Lamas, 2021). Asumimos una investigación activista comprometida en la lucha por las justicias (Hernández, 2021). Nuestro objetivo fue desarrollar un sistema de acompañamiento educativo a estudiantes de medicina de la FES Zaragoza ante las violencias de género en prácticas de enseñanza-aprendizaje, a partir de dos procesos generales (diagnóstico participativo y creación de insumos educativos-preventivos). En este artículo elucidaremos algunos procesos críticos identificados y propuestas para acompañar a partir de conocimientos situados y restaurativos.

Revisión de la Literatura

Particularmente, la violencia de género hacia estudiantes de medicina a nivel mundial es un tema poco estudiado, aunque ascendente, mostrando distintas prácticas normalizadas con repercusiones académicas, de salud y atención a pacientes (Djivèdé et al, 2018; Mustapha et al, 2019; Lickiewicz et al, 2020; Portela et al, 2020; Geldolf et al, 2021; Messiaen et al, 2021; Pigneur et al, 2021; Siller et al, 2021; Akdemir et al, 2022). Diversos estudios demuestran la necesidad de crear ambientes de formación seguros dentro y fuera de las instituciones educativas a lo largo del programa, incluyendo escenarios clínicos y el servicio social. Una encuesta

nacional en el 2021 por la Asociación Mexicana de Médicos en Formación (AMMEF) y la Asociación Mexicana de Facultades y Escuelas de Medicina (AMFEM) llegó a 2,458 estudiantes de universidades públicas (74.4%) y privadas (25.6%). La última sección incluyó preguntas sobre violencia y acoso. Como resultado el 40% informó haber experimentado acoso sexual o violencia durante su formación médica (Olivares et al, 2021).

En los entornos clínicos, las y los alumnos se encuentran también ante circunstancias de maltrato por parte de pacientes o sus familiares. Según un estudio con 234 estudiantes de residencias médicas, los pacientes fueron el grupo con mayor incidencia en maltrato mediante ofensas, microagresiones, acoso sexual o amenazas físicas (Mustapha et al, 2019). En lo académico, en medicina y profesiones de salud las estructuras jerárquicas de poder forman parte de la educación y se conceptualizan con un enfoque disciplinar que se reproduce de forma indefinida de una generación a otra, tal y como sucede en la milicia (Siller et al, 2017). El tema de maltrato de los profesores también se presenta en algunos estudios, a través de humillaciones, menosprecio o microagresiones (Mustapha et al, 2019). Villanueva (2019) muestra que la enseñanza médica se caracteriza por una estructura jerárquica y totalizante de la educación que es el disciplinamiento, que en condiciones de aislamiento opera un sistema de premios y castigos.

Sin embargo, desde el currículum formal, los sistemas de afiliación y acreditación de los programas de medicina deben incluir entre sus requisitos y estatutos el aseguramiento de mecanismos, protocolos de denuncia y atención cuyos receptores sean ajenos a las escuelas y facultades de medicina. Las instituciones de educación superior deben contar con protocolos y se recomiendan cuatro acciones para empezar a prevenir y atender las condiciones de violencia y acoso: 1) orientar a la comunidad académica de los tipos de violencia, 2) contar con canales de denuncia confiables, 3) contar con mentoría a lo largo del programa, 4) contar con sociedades académicas. La intención de estas acciones es establecer protocolos y redes de soporte para que el alumnado cuente con mecanismos de autocuidado y denuncia de situaciones que pongan en peligro su salud e integridad corporal (Olivares et al, 2021). Sin embargo, no se ha cumplido cabalmente.

Así, este proyecto abona desde lo pedagógico-ético-político para dar respuesta a tales violencias. El marco desde el cual se inserta parte de un contexto social y político que se ha posicionado en las últimas décadas por los movimientos feministas de la cuarta ola. La violencia de género en sus distintas expresiones se ha apuntalado como una de sus luchas para erradicarse, obligando a las instituciones y a los estados-nación a una agenda pública latinoamericana que emergió de una generación de mujeres jóvenes que vio un cambio generacional y ha encarnado una vivencia colectiva de sensibilidad y afectación que las ha llevado a acuer-

par las vivencias de otras mujeres (di Napoli, 2020). Así, los activismos feministas por parte de las juventudes y en diálogo con otros feminismos latinoamericanos alcanzaron a cimbrar por fortuna a las instituciones educativas mexicanas (Cerva-Cerna, 2020; Mingo, 2020).

Situarse, Implicarse, reconocer la vulnerabilidad compartida y accionar en tiempos turbulentos, constituye otro proceso que hemos convocado en respuesta a un campo dominante de la ciencia y del saber. Pues como apunta Donna Haraway (1995, p. 329): “El relativismo y la totalización son ambos “trucos divinos” que prometen, al mismo tiempo y en su totalidad, la visión desde todas las posiciones y desde ningún lugar, mitos comunes en la retórica que rodea a la Ciencia. Pero es precisamente en la política y en la epistemología de las perspectivas parciales donde se encuentra la posibilidad de una búsqueda objetiva, sostenida y racional”. Este horizonte ha sido posible por las filosofías y epistemologías feministas que desde los años 70, han interpelado la “visión desde ninguna parte”, poniendo de manifiesto la opacidad en existencia de las relaciones de poder que operan en la construcción del conocimiento científico con sesgos sexistas y patriarcales. Las distintas discusiones teóricas y posicionamientos se han descentrado de la supuesta naturalidad científica, desestabilizando su dominio epistemológico, proponiendo en su lugar un tipo de objetividad basada en el conocimiento situado, así mismo asume la condición política de la ciencia, cuestiona la relación colonial con los objetos de estudio; enfatiza el papel de la conciencia grupal en la producción del conocimiento, partiendo de la teoría del Punto de vista que busca estudios hacia arriba, siendo una ciencia socialmente comprometida (Bartra, 2012; Harding, 2012).

Llegado a este punto entonces, ¿quién habla y desde qué lugar? De manera local, en la universidad se pueden ver disputas por el conocimiento y la producción de ciertos saberes en detrimento de otros subyugados, a través del uso de la palabra y la teoría como formas de adoctrinamiento y otras formas de violencia epistémica. Desde la realidad concreta de los espacios escolares como no escolares, la enseñanza es el espacio privilegiado de toda acción de transformación sociocultural. Sin embargo, la pedagogía no es neutra, ni universal, ni objetiva. Existen contradicciones, disputas culturales, ideológicas, políticas. Es un espacio de luchas y de poder que se despliegan en la práctica de la enseñanza y la vida académica mediante dificultades, malestares, imaginarios, deseos de quienes por ahí transitan (Ojeda, 2022).

Metodología

Se recurrió a la investigación-acción participativa (Fals Borda, 2007; Cortez, 2014), que utiliza la teoría fundamentada (Denzin y Lincoln, 2013). Situarse para investigar resolviendo, un proceso de distintos diálogos y acercamientos, escuchas y acciones mediante un método horizontal, reflexivo, contra-hegemónico, emancipador y solidario.

Como hipótesis del trabajo partimos de que existen violencias de género en los procesos de enseñanza-aprendizaje de estudiantes de medicina de la FES Zaragoza. En este sentido, la perspectiva de género interseccional incorporada en la enseñanza médica permite reconocer sesgos epistémicos y múltiples desigualdades e injusticias que producen el currículo oculto.

El diagnóstico incluyó la aplicación de una encuesta virtual exploratoria, a 141 estudiantes de los 6 ciclos de la carrera, incluyó 83 preguntas (múltiple, liker y abiertas). Para la profundización, se realizaron 30 entrevistas semiestructuradas. Por último, se realizó un taller de mapeo participativo de sitios de riesgo en campos hospitalarios con 12 participantes (por cuestiones de espacio en este artículo se destacan los procesos globales). Todas las etapas incluyeron dimensiones éticas y consentimiento informado.

Tabla 26.1

Matriz orientadora del diseño metodológico

Objetivo general		
Desarrollar un sistema de acompañamiento educativo con estudiantes de la carrera de médico cirujano de FES Zaragoza ante las violencias de género que operan en los procesos de enseñanza-aprendizaje a partir del diseño e implementación de un diagnóstico participativo, así como del diseño de cursos-talleres estratégicos digitales de inducción a la perspectiva de género y pedagogía feminista en igualdad de género que deriven en herramientas de aprendizaje y favorezcan insumos de prevención, sensibilización y denuncia.		
Técnica de recolección	Categorías a analizar	Identificación de problemáticas
Encuesta (141 estudiantes)	-Tipos de violencia de género -Reacciones ante violencia ejercida hacia otras/os -Acciones de queja/denuncia -Barreras para denunciar el maltrato	-Conocimiento sobre prevención, denuncia e identificación de situaciones de violencia -Barreras estructurales y culturales
Entrevistas en profundidad (30 estudiantes)	-Trayectoria escolar -Enseñanza con sesgos de género -Violencias vividas -Propuestas para erradicarlas	-Experiencias en la universidad -Obstáculos culturales e institucionales -Inaccesibilidad y atención a quejas
Talleres participativos (12 estudiantes)	-Mapeo de sitios seguros y de riesgos -Mapeo de sitios seguros y de riesgos	-Necesidades de atención -Redes de apoyo -Propuestas
Acciones		
Construir una propuesta educativa de acompañamiento informativo, sensibilizador y preventivo que incluya experiencias, necesidades y propuestas de estudiantes, mediante cursos-talleres desde las pedagogías críticas para dar respuesta a los años críticos con más violencias.		

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización.

Posterior a ello se diseñó una matriz de procesos y resultados como parte de la sistematización. Éste es un ejercicio de producción de conocimientos crítico que, a partir de su reordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido y su relación, y porqué de ese modo (Jara, 1998). La encuesta, entrevistas y taller permitieron la triangulación metodológica (Gibbs, 2012).

Con base en los hallazgos del diagnóstico y los relatos de participantes, se diseñó una propuesta de acompañamiento que privilegia los saberes subyugados (de las y los estudiantes). La apuesta pedagógica busca reconocer y desmontar el currículum oculto en la formación médica. Por éste, entendemos “el conjunto de procesos, presiones y restricciones que caen fuera de, o están incorporadas al, currículum formal, y que con frecuencia están desarticulados y [quedan] inexplorados” (Cribb y Bignold, 1999, 197, en Castro, 2014, p. 175).

Resultados

El campo nos interpeló en tres procesos críticos de producción de conocimientos que se convirtieron en la producción de un saber colectivo que dan horizontes de posibilidad: 1) La focalización y reconocimiento del campo (problemáticas, necesidades, propuestas y vivencias) para producir preguntas empíricas. 2) La reconstrucción teórico-metodológica sobre la manera de problematizar diferentes niveles de discusión: a formas distintas de concebir la realidad (aspectos paradigmáticos), a los modos de acceder a ésta y su conocimiento (aspectos epistemológicos), las maneras de concebir el tejido social, sus tensiones, fisuras y potencias (aspectos teóricos), las estrategias e instrumentos pertinentes para interrogarlo (aspectos metodológicos). 3) Las capacidades de actuar de manera situada, visibilizando un compromiso ético-político que convoque la capacidad activa, contradictoria, reflexiva e imaginativa para posicionarse frente a los problemas sociales que se investigan, y a la posibilidad de co-crear y recrear espacios de fuga en el mundo. Estas interpelaciones contribuyeron a darle forma y sentido a los dos procesos generales: el diagnóstico y la intervención, a partir de distintos momentos de reflexividad.

Registros silentes, encarnados y situados. Escuchar, mirar y traducir el campo

Como parte de los acercamientos con el estudiantado, realizamos una encuesta exploratoria para identificar algunos procesos críticos a partir de las violencias vividas en su formación académica. Nos interesaba explorar si reconocían la violencia de género, si la habían vivido, las tipologías de las violencias según el género del agresor, año de la carrera, intensidad, frecuencia, motivos para denunciar entre otras. Pretendíamos que fuera representativa y que abarcara los seis ciclos anuales desde el primer año hasta el servicio social y para ello tuvimos el apoyo de la jefatura de la carrera para enviar la encuesta a toda la población. Sin embargo, el primer dato

revelador fue la poca participación para responderla sobre todo de estudiantes del tercer año en adelante lo cual obstaculizaba explorar lo que sucedía en los campos hospitalarios.

Los silencios son respuestas activas, este registro epistémico nos mostró las dificultades para hablar de ello por temor a represalias, la desconfianza para abrir temas complicados o la invisibilización de una realidad que acontece todos los días pero que se interpreta como parte de la formación porque así son las cosas. Una estudiante hacía mención de que la brutalidad con la que a veces se les trata tiene una intención pedagógica: “nos dicen que es para prepararnos, para forjarnos carácter”. Este dispositivo del no hablar nos llevó a explorar otras posibilidades como las entrevistas con estudiantes de los últimos ciclos de la carrera para profundizar y el taller de mapeo participativo con quienes ya se encontraban realizando su servicio social.

A partir de la recuperación de historias y reconocimiento de espacios de mayor riesgo encontramos que existe un continuum de violencias desde microscópicas hasta las sexuales y físicas en aulas y campos hospitalarios con dificultades y obstáculos culturales, institucionales y académicas para visibilizarlas, tendiendo a naturalizar, invisibilizar, normalizar, justificar y tolerar prácticas de maltrato académico y violencias por género, raza y sexualidad. Éstas aumentan su intensidad y daño en rotaciones hospitalarias, además no cuentan con mecanismos de protección, atención y seguimiento adecuados. Algunos procesos críticos identificados: los disciplinamientos y obediencia absoluta como método pedagógico en la formación médica impiden reconocer críticamente los abusos a base de privilegios, premios y castigos, estas relaciones de poder producen sufrimiento diferenciado por género que conllevan a la humillación, cosificación e instrumentalización de las más vulnerables. Además, que opera un disciplinamiento corporal de obediencia absoluta que comienza en los primeros años donde se construye a las mujeres como inferiores y como objetos sexuados más que como alumnas. Esto se refleja en la siguiente matriz.

Ante estos resultados vislumbramos acciones urgentes, más allá de soluciones punitivas, como el desmontar las pedagogías de la crueldad/pactos patriarcales, apuntar hacia la grupalidad, pues tales comportamientos ocurren en presencia del grupo, siendo apoyo para el agresor. No basta transformar el comportamiento del generador de violencia sino del alumnado como actor clave, de ahí la necesidad de un enfoque participativo transformador. Así, se diseñaron estrategias preventivas-educativas mediante pedagogías críticas.

El punto de vista de las estudiantes. Una propuesta pedagógica desde los márgenes

De los resultados del diagnóstico hay cuatro que destacamos y que dan origen a la propuesta pedagógica: 1) la ceguera para reconocer las violencias, 2) los silencios tanto de quienes

han sobrevivido y quienes son testigos como síntomas colectivos, 3) la relevancia de ubicar cartográficamente los espacios seguros/de riesgo pues trazan experiencias límites vividas en espacios educativos (aulas y hospitales), y 4) no saber cómo actuar jurídicamente ni colectivamente. Una narrativa dominante y a la vez demanda específica fue “Queremos que nos escuchen”, en concordancia con esto recurrimos a los relatos vividos de nuestras/os participantes para la creación de recursos que permitiera al estudiantado escuchar/reflexionar/aprender, el storytelling además de ser una herramienta innovadora para promover aprendizajes significativos (Portas, 2022), es una acción poderosa y una metáfora para que colectivamente escuchemos las sobrevivencias y aprendamos a cuidar/nos.

Otra apuesta política de nuestra intervención es generar comunidad en un territorio que ha colonizado los saberes/poderes para dictar quién tiene derecho a hablar en las aulas y hospitales. La comunidad es un lugar, un espacio epistemológico, ontológico, ético y político. significa la pelea por un lugar seguro, concreto, íntimo (Gómez, 2011). Así, el espacio para guarecer y resistir se conformó de una propuesta pedagógica para reconocer y desmontar el currículum oculto en la formación médica, espacio de información, recursos, vinculación y redes a través de la creación de 3 cursos estratégicos de acuerdo a los años críticos identificados: 1) Microscopía del género y Anatomía de las violencias, 2) Histología de los saberes. Ciencia, poder y violencias en la formación médica, y 3) ABC de supervivencia para MIP: Salud mental y cuidados en tiempos de encierro.

Finalmente, La Mipera, es el nombre que le dimos al Sistema de Acompañamiento Virtual que se pretende concluir este año, a través de un micrositio. La mipera, es un espacio reducido destinado a estudiantes, presente en todos los hospitales de enseñanza, éste fue el espacio que más protección brindó al estudiantado en sus rotaciones hospitalarias pues aún con condiciones indignas, es exclusivo de estudiantes, no entran residentes, adscritos ni enfermeras. Se torna entonces como un refugio geográfico y subjetivo en el cual no solo se duerme, asea, descansa o estudia, sino se puede llorar, compartir en secrecía a otras/os compañeras/os, guarecer, sobrevivir y resistir. Así, la intención es generar espacios seguros y confiables para el estudiantado, desde formas sensibles, significativas y cercanas a su realidad para resguardar su dignidad. Esto constituye un entramado colectivo para restaurar las injusticias epistémicas que persisten en la universidad.

Discusión

El diagnóstico realizado contribuyó a identificar las violencias de género en la carrera de medicina, los datos fueron concordantes con los estudios internacionales (Djivèdé et al, 2018; Mustapha et al, 2019; Lickiewicz et al, 2020; Portela et al, 2020; Geldolf et al, 2021; Messiaen

et al, 2021; Pigneur et al, 2021; Siller et al, 2021; Akdemir et al, 2022; Mejía et al, 2022) y nacionales (Villanueva, 2019; Olivares et al, 2021), donde más de la mitad de estudiantes han experimentado violencias, siendo más afectadas las mujeres. El currículum oculto médico produce poder, privilegios y violencias encarnadas y vulnerabilidades diferenciadas. Por lo que es a través de las interacciones microsociales, que es posible reconocer las relaciones de poder que se gestan en la producción y reproducción de las relaciones de dominación estructural, la interacción social. En ese sentido el diagnóstico participativo permitió explorar algunas dimensiones de las violencias de género en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la FES Zaragoza. Éste fue pionero en la carrera de médico cirujano y permitió construir propuestas participativas y colaborativas que van más allá de conocimientos.

Como parte del diseño de la intervención, construida desde las voces del estudiando, encontramos que una manera importante de desmontar las pedagogías de la crueldad (Segato, 2018) y los pactos patriarcales, es apuntar hacia la grupalidad. No es suficiente transformar el comportamiento del “generador” sino del alumnado como otro actor clave, de ahí la necesidad de un enfoque participativo transformador. Ante los hallazgos de otros estudios a nivel mundial, son urgentes nuevas investigaciones para impulsar políticas educativas desde perspectivas de género-interseccional y derechos humanos.

Conclusiones

Incluir perspectiva de género en la educación médica es imprescindible para reducir sesgos epistemológicos, violencias y discriminación. Contribuye a una ciencia más justa, ética, profunda y comprometida con los cambios sociales. Este trabajo partió desde metodologías emergentes y está aún en proceso de evaluar su impacto. Reconociendo que la limitación principal es la no generalización, reconocemos la relevancia de impulsar otras epistemologías del acompañamiento como las pedagogías feministas, que reconozcan la dignidad, seguridad y derechos de cada estudiante.

Se requieren más investigaciones de carácter mixto para profundizar en las dimensiones de este problema que impacta no sólo de manera directa a quienes la padecen, sino que encarna y perpetúa una pedagogía de la crueldad que puede desplegarse hacia pacientes y comunidades atendidas por estos profesionistas en formación. Arriesgar la teoría e ir más allá de la producción de datos e implicarse para generar proyectos emancipatorios y transformadores de nuestra realidad. Necesitamos otras maneras de construir ciencia socialmente comprometida. Integrar la perspectiva de género en la formación médica es determinante para evidenciar violencias e incorporar una educación integral, humanizada, ética, crítica, incluyente y con derechos.

Referencias

- Akdemir M, Rifki M, Yigiter Y, Sönmez Y, Doganavsargil Ö, Sümer M, Kôse F, Sebhan D, Erdogan K, Gürpınar E. (2022). Depression and Psychological Distress in Medical Students, A Prospective Study. *Noropsikiyatri Arsivi*, 59 (2). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35685051/>
- Albarrán, K. y Osornio, L. (2022). Experiencias de violencia en médicos pasantes por parte de los docentes durante su formación. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 25(2), 660-683.
- Bartra. E. (2012). “Acerca de la investigación y la metodología feminista”, en N. Blazquez. et. al., (coord), *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*. UNAM.
- Belausteguigoitia, M. (2022). Género: rabia, ritmo, ruido, risa y respons-habilidad. UNAM-CIEG.
- Biglia, Bárbara; Luxán, marta y Jiménez, Edurne. (2022). Evaluación feminista de formaciones en violencia de género: una propuesta situada. *Revista Política y Sociedad*, 59(1), 75990.
- Cabaluz, F. (2015). *Entramando pedagogías críticas latinoamericanas. Notas teóricas para potenciar el trabajo político-pedagógico comunitario*. Editorial Quimantú.
- Castañeda, Patricia. (2019). Perspectivas y aportes de la investigación feminista a la emancipación. En A.A.V.V. *Otras formas de des(aprender). Investigación feminista en tiempos de violencia, resistencias y decolonialidad*. (pp 19-40)- Bilbao: Hegoa/SIMReF
- Castro, Roberto. (2014). Génesis y práctica del habitus médico autoritario en México. *Revista mexicana de sociología*, 76(2), 167-197. Recuperado en 10 de septiembre de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032014000200001&lng=es&tlng=es.
- Cerva Cerna, D. (2020). Activismo feminista en las universidades mexicanas: la impronta política de las colectivas de estudiantes ante la violencia contra las mujeres. *Revista De La Educación Superior*, 49(194), 135-155.
- Cortez, Carlos. (2014). *Investigación y acción social*. México, UAM Xochimilco.
- Denzin, N., y Lincoln, Y. (2013). *Manual de investigación cualitativa. Volumen III*. Editorial Gedisa.
- Dietz, G. (2024). Metodologías colaborativas como apuestas descolonizadoras en universidades interculturales. En, Galván, Moeller y Álvarez, ¿Es posible descolonizar la universidad? Diálogos para pensar la praxis docente en la Universidad Intercultural de Chiapas. Universidad Autónoma de Nayarit.

- Djivèdé MMA, Mahoussi SB, Barikissou GD, Tognon F, Allode A, Aubrege A, Savi KM. (2018). Maltraitance des étudiants et facteurs associés à la Faculté de Médecine de Parakou en 2018. *Pan Afr Med J*; 34 (150). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7025825/#:~:text=Les%20%C3%A9tudiants%20subissaient%20fr%C3%A9quemment%20un,ont%20subi%20un%20harc%C3%A8lement%20sexuel>.
- di Napoli, P. (2020). Jóvenes, activismos feministas y violencia de género en la Unam: genealogía de un conflicto. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 19(2), 1-27.
- Fals Borda, O. (2007). Investigación-acción participativa, en Pérez, Modelos de investigación Cualitativa en Educación Social y Animación Sociocultural. Madrid, Narcea.
- Geldolf M, Tijtgat J, Dewulf L, Haezeleer M, Degryse N, Pouliart N, Keygnaert I. (2021). Sexual violence in medical students and specialty registrars in Flanders, Belgium: a population survey. *BMC Medical Education*, 21 (130). <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02531-z>.
- Gibbs, G. (2012). El análisis de datos cualitativos en Investigación Cualitativa. Ediciones Morata.
- Gómez, E. (2011). Habitar el lugar imaginado. Formas de construir la ciudad desde un proyecto educativo político. ITESO.
- Haraway, D. (1995). Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinvención de la naturaleza. Cátedra.
- Harding, S. (2012). “¿Una filosofía de la ciencia socialmente relevante? Argumentos en torno a la controversia sobre el Punto de vista feminista”, en N. Blazquez. et. al., (coord), Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales. UNAM.
- Hernández, A. (2021). Etnografía feminista en contextos de múltiples violencias. *Alteridades*, 31(62), 41-55.
- Jara, O. (1998). Para sistematizar experiencias. Costa Rica, Centro de Estudios y Publicaciones, ALFORJA.
- Lamas, M. (2021). Dolor y política: sentir, pensar y hablar desde el feminismo. Océano.
- Lickiewicz J, Jagielski P, Paulsen P, Makara M. (2020). The Gender-Related Impact of a Violence Management Training Program on Medical School Students-Preliminary Results. *Int J Environ Res Public Health*; 17 (19). <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17197130>.
- Martínez, H., y Salazar, S. (2022). Experiencia de acoso sexual en estudiantes universitarios y la espacialidad intersticial como dispositivo de exclusión-negación. *Última Década*, 30(58):257-288
- DOI:10.4067/S0718-22362022000100257

- Mejía CR, Serrano FT, Hidalgo SR, Cruz Y. (2022). Factores asociados al maltrato universitario y hospitalario a estudiantes de Medicina de 7 países latinoamericanos. *Educación Médica*; 23. <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-avance-resumen-factores-asociados-al-maltrato-universitario-S1575181322000493>
- Messiaen M, Duba A, Boulangeat C, Boucekine M, Borbón M, Viprey M, Auquier P, Lancon C, Boyer L, Fond G. (2021). Exposure to professional violence by young physicians in the hospital: MESSIAEN national study. *Encephale* 47 (2). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32928537/>
- Mingo, A. (2020). “Juntas nos quitamos el miedo”: estudiantes feministas contra la violencia sexista. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 11(31), 3-27.
- Moreno-Tetlacuilo LMA, Quezada-Yamamoto H, Guevara-Ruiseñor ES, et al. (2016). Las relaciones de género y el maltrato en las escuelas de medicina: una agenda pendiente en México y el mundo. *Gac Med Mex*, 152(6), 812-818.
- Mustapha T, Ho Y, Andrews J, Cullen M. See No Evil, Hear No Evil. (2019). Stop No Evil: Institutional-Level Tracking to Combat Mistreatment of Residents and Fellows. *Journal of Graduate Medical Education*, 11(5):601-5. doi: 10.4300/JGME-D-19-00218.1.
- Ojeda, A. (2022). Corpografías juveniles. Escuela y malestares sobre género y sexualidad en clave digital. UNAM-FES Zaragoza.
- Olivares, S. L. O., Zapata, J. F. G., Félix, C. M. F., Prado, A. C., Corolla, M. L. T., Hernández, R. I. E., & Valdez-García, J. E. (2021). Me preparo para prevenir la violencia y el acoso en estudiantes de medicina en México. *Investigación en educación médica*, 10(40), 86-96.
- Pigneur B, Pernot S, Flahault C, Lenne F, Friedlander G, Badoual C, Ranqué B, Lemogne C. (2021). Is sexual harassment and psychological abuse among medical students a fatality? A 2-year study in the Paris Descartes School of Medicine. *Med Teach*; 43 (9). <https://doi.org/10.1080/0142159X.2021.1910225>.
- Portas, Teresa. (2022). El Storytelling Arendtiano: Un antecedente para la epistemología feminista. *Revista portuguesa de pedagogía*, 56, 1-16.
- Portela M, Cinza S, Conde P, Lozano I, Rodríguez M. (2020). Knowledge And Experience In Gender Violence Of Tutors And Trainees Of Galicia Family Medicine. *SEMERGEN*; 46 (8). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32536438/>
- Quijano, A. (2007). “Colonialidad del poder y clasificación social”. En *El giro decolonial: reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global*. Siglo del hombre.
- Segato, Rita. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia*. Universidad Nacional de Quilmes.
- (2018). *Contrapedagogías de la crueldad*. Prometeo Libros.

- Siller H, Tauber G, Komlenac N, Hochleitner M. (2017). Gender differences and similarities in medical students' experiences of mistreatment by various groups of perpetrators. *BMC Medical Education*, 17(1). doi: 10.1186/s12909-017-0974-4.
- Siller H, Beck C, Hochleitner M, Exenberger S. (2021). "Not a Woman-Question, But a Power-Question": A Qualitative Study of Third Parties on Psychological Violence in Academic Medicine. *Workplace Health Saf.* 69 (1). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32812842/>
- Spivak, G. (2003). "¿Puede hablar el subalterno?", en *Revista Colombiana de Antropología*, Vol. 39, pp 297-364.
- Villanueva, M. (2019). Discriminación, maltrato y acoso sexual en una institución total: la vida secreta de los hospitales escuela. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 5, e366.
- Walsh, C (2013). *Pedagogías decoloniales: Prácticas insurgentes de resistir, (re)existir y (re) vivir*. TOMO I. Ediciones Abya-Yala.

Capítulo 27. Impacto de la tecnología en estudiantes mujeres de ingeniería.

Nancy Ivette Arana De las Casas
Laura Gabriela Villanueva Romero
Brenda Rivera Avitia
Odil Erives Villalobos

Tecnológico Nacional de México Campus Cd. Cuauhtémoc

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.27](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.27)

Resumen

Como principal objetivo de éste trabajo, está el análisis del impacto de la tecnología en diferentes aspectos del diario vivir en una muestra de 196 mujeres estudiantes de seis diferentes programas de ingeniería que se ofrecen en el Tecnológico Nacional de México (TecNM) Campus Cd. Cuauhtémoc. La metodología correspondió a una investigación no experimental, aplicando una encuesta con preguntas tipo Likert y abiertas. Los resultados muestran que la mayoría percibe un impacto positivo en su aprendizaje y desarrollo profesional, especialmente en carreras relacionadas con las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC's).

Palabras clave

Tecnología, Educación Superior, Estudios de Género, Mujeres en Tecnología, STEM

Introducción

En la actualidad, la mayoría de las personas de todas las edades pasamos varias horas de nuestro día interactuando con algún aparato tecnológico conectado a internet, comúnmente nuestro celular, computadora, tableta, televisión, bocina inteligente (Alexa, Google Home, etc.), con base en lo anterior nos es posible inferir que la tecnología tiene un impacto importante en la vida de todo ser humano.

Según datos de la Organización de las Naciones Unidas, el 49.5% del total de la población en el mundo somos mujeres, en contraste, la inclusión de mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés) no maneja la misma proporción, y nos encontramos que el sector de la tecnología se encuentra dominado por hombres, tal como lo menciona Radovic, et al., (2021)

esta desigualdad afecta tanto la disponibilidad de soluciones científicas y tecnológicas más diversas como un menor acceso de mujeres a trabajos de mayor valoración social y económica, lo que incide en la generación y perpetuación de brechas de género económicas. (p. 842)

En contraste, otras investigaciones concluyen que la inclusión de mujeres en tecnología traería nuevas dimensiones y factores de gran impacto para la sociedad, basados principalmente en la necesidad de avanzar hacia un nuevo paradigma productivo mundial con sostenibilidad e igualdad de género (Blumberg, et al., 2023; Chau & Quire, 2018; Vaca & Valenzuela, 2022). En apoyo a lo anterior Soria-Guzmán (2021) menciona que

la negación, el alejamiento y la poca injerencia que hemos tenido las mujeres en el desarrollo y diseño de ciertas tecnologías computacionales, más allá del uso y consumo de aparatos y dispositivos móviles, ha sido uno de los temas en los debates feministas de las últimas décadas. (p. 58)

Es por lo anteriormente expuesto que en esta investigación nos enfocamos en determinar desde la perspectiva de mujeres estudiantes de ingeniería, cuál es el impacto de la tecnología no solo en su desempeño como estudiantes, sino también en su ámbito familiar y en sus relaciones sociales, como un punto de partida en la importancia de utilizar diferentes tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje, sobre todo de las estudiantes que, de entrada, ya estén en desventaja al momento de su inclusión en el mercado laboral (Graesser, et al., 2021; Halliday, et al., 2022).

Revisión de la Literatura

Son varias las investigaciones que abordan el tema de mujeres en la tecnología porque ven la importancia del tema en cuestión como un factor de impacto en el avance tecnológico de las naciones sobre todo aquellos países que están en desarrollo (MEFP, 2022; Vaca & Valenzuela, 2022; Torrano & Fischetti, 2020;).

La tecnología de manera más específica incluye varias áreas como son el empresariado de organizaciones que se dedican a la misma, por otro lado, están las actividades informáticas como son la programación, generación de software y otros servicios de tipo informático. Con respecto al área de empresariado, Kovaleva et al. (2023) menciona aspectos como aceptación social, discriminación y falta de modelos a seguir como factores para que las mujeres no se decidan a ser empresarias en el área de la tecnología.

Respecto a los factores que se consideran como causales de la falta de inclusión de mujeres como generadoras de productos informáticos, es importante incluir el uso de tecnologías digitales en los procesos de enseñanza-aprendizaje tanto formales como informales, lo cual permite identificar y reforzar las habilidades ligadas a la informática (Yansen, 2020). Como reforzamiento a lo previamente mencionado, un estudio realizado en mujeres de Arabia y el sector tecnológico, menciona la importancia de identificar el contexto nacional en el que viven las mujeres para incidir en su elección profesional, también menciona que otros factores son la familia y el deseo que las estudiantes puedan tener de ser vistas como un modelo a seguir (Howe-Walsh, et al., 2020).

En relación con que las estudiantes tengan modelos a seguir en el campo de la tecnología/STEM, es muy importante la inclusión de profesoras en su educación, sin embargo, investigaciones concluyen que existe una desigualdad de género en la academia relacionada con áreas STEM, mencionando como causas los estereotipos, la maternidad, falta de redes de soporte social y un ambiente laboral adverso (O'Connell & McKinnon, 2021; Casad et al., 2020).

Otros factores sugeridos en varias investigaciones con respecto a las razones por las cuales las mujeres no están más integradas en el campo de la tecnología, incluyen el machismo como el factor más importante (Canedo, et al., 2021; Torrano & Fischetti, 2020; Jacinto, et al., 2020), la falta de liderazgo de mujeres en los equipos de trabajo para solución de problemas (Canedo, y otros, 2021), el paradigma de que el área STEM, sobre todo, desde el punto de vista laboral corresponde a los hombres (Sevilla, 2021; Sevastián-Tirado, et al., 2023). De hecho Sevastián-Tirado et al., (2023) concluyen en su investigación que los estereotipos existentes en la sociedad inciden directamente en las diferencias entre hombres y mujeres estudiantes, impactando principalmente su desempeño académico y confianza en sí mismas, sobre todo en aquellas estudiantes que perciben la ciencia como un campo de hombres.

La investigación realizada por Moss-Racusin, et al. (2021), menciona cinco políticas que deben de implementar las organizaciones para promover la representación STEM en sus centros de trabajo. Se considera que el seguir estas políticas puede incidir positivamente en la inclusión de mujeres en el campo laboral tecnológico:

- a) Evitar prejuicios de género al momento de la contratación y promoción de oportunidades profesionales.
- b) Reducción de la amenaza a la identidad social.
- c) Reconfigurar los incentivos de las empresas para promover que las organizaciones educativas ofrezcan educación enfocada a promover la inclusión de las estudiantes en áreas STEM.
- d) Implementar políticas inclusivas de género.
- e) Promover programas de tutoría y premiar a los modelos femeninos a seguir (Moss-Racusin, et al., 2021).

Es importante también mencionar que varios son los esfuerzos de gobiernos y organizaciones por promover la representación de mujeres en el área de STEM, como ejemplo Prince (2020), realizó un estudio con el objetivo de mostrar las perspectivas de las políticas en América Latina como materiales inclusivos para la introducción de las mujeres en carreras relacionadas con STEM. Por otra parte, Muñoz (2021), en su investigación realizada en conjunto con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), identifica los vínculos entre STEM e igualdad de género en Latinoamérica y que presentan las políticas desarrolladas en los diferentes países.

Por lo anterior, el objetivo de este trabajo es analizar, desde la perspectiva de mujeres estudiantes de ingeniería, el impacto de la tecnología en su desempeño académico, así como en su entorno familiar y sus relaciones sociales. Esto sirve como un punto de partida para resaltar la relevancia de integrar diversas tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje, especialmente para aquellas mujeres, que al titularse, enfrentan desventajas al incorporarse al mercado laboral (Graesser, et al., 2021; Halliday, et al., 2022).

Metodología

La tecnología hoy en día es una parte muy importante de nuestro diario vivir, sin embargo, el desarrollo de la misma presenta una brecha de género destacable, en esta investigación, bajo la hipótesis de que las mujeres no tienen una representación significativa en la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y de que su inclusión en la tecnología impactaría de una manera positiva en el desarrollo tecnológico de la sociedad, buscamos definir cómo la tecnología impacta a estudiantes de ingeniería en diferentes ámbitos y de esta manera buscar la inclusión de más mujeres en el ámbito tecnológico. La metodología utilizada en este proyecto fue cuantitativo descriptivo, de diseño no experimental, transversal y se utilizó un muestreo intencional para la realización de encuestas semiestructuradas, que incluyó el

49.62% de la población total de estudiantes de seis programas de ingeniería, siendo esta una muestra significativa con un nivel de confianza del 95%.

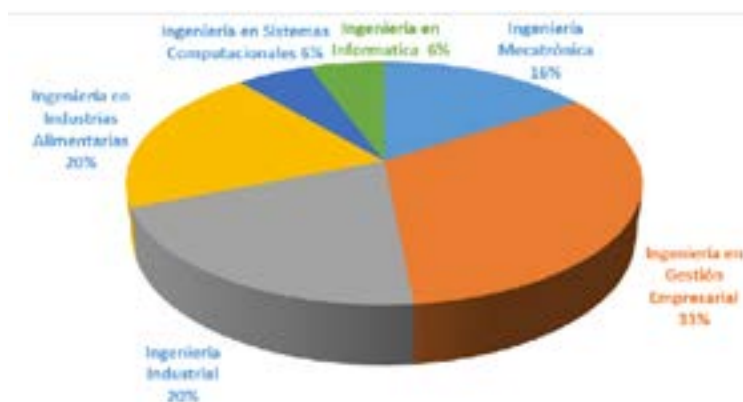
Se optó por el enfoque cuantitativo buscando realizar una investigación en la que se obtuvieran datos descriptivos que nos llevaran a entender las variables que intervienen sobre la hipótesis planteada en este proyecto; buscando la respuesta a la pregunta ¿Qué tecnologías son las que mayormente impactan la vida educativa, familiar y social de las estudiantes?, con respecto a la validez de la investigación, se realizó triangulación de los resultados cuyo objetivo es motivar el intercambio de ideas, tomando en cuenta las diversas perspectivas de las investigadoras, buscando descifrar los hechos que se dan en la institución y la región geográfica involucrada, donde el cotejo de los resultados concede un valor de primer orden en el análisis reflexivo colectivo y análisis de los resultados mediante procesos de colaboración y contraste (Cortes & Iglesias, 2004).

Muestra

En el TecNM campus Cd. Cuauhtémoc se tiene una población de 395 mujeres estudiantes de ingeniería en seis diferentes programas, se realizó un muestreo de 196 encuestas para cumplir con una muestra con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. La muestra se conformó en las diferentes carreras según se presenta en la Figura 27.1.

Figura 27.1

Caracterización de las estudiantes de ingeniería por carrera.



Fuente: Elaboración propia.

Instrumento

La encuesta incluyó los cuestionamientos en escala Likert; desde 0 – sin impacto hasta 5 – mayor impacto, lo anterior buscando una evaluación precisa de las opiniones y percepciones de las estudiantes, así como facilidad de análisis, estandarización de respuestas y la captura

de intensidad de la percepción del impacto de la tecnología en diferentes ámbitos de su vida, los cuestionamientos fueron las que se presentan a continuación:

1. Evalúa el impacto de la Tecnología en tu desempeño como estudiante
2. Evalúa el impacto de la Tecnología en tu ámbito familiar
3. Evalúa el impacto de la Tecnología en tus relaciones sociales.

Por otro lado, se integraron preguntas abiertas buscando que las estudiantes expresen con mayor libertad sus pensamientos, sentimientos y experiencias y de esta manera enriquecer la investigación. Las interrogaciones fueron con respecto a que tecnologías utilizan las estudiantes en la actualidad y cuales consideran más útiles para su formación académica.

Procedimiento

Se utilizó el software de administración “Formularios de Google” para la generación de la encuesta, el cual forma parte del conjunto gratuito Google Docs Editors y se encuentra solo disponible como una aplicación web, permitiendo reunir la información en hojas de cálculo para facilitar el análisis y otorga directamente gráficos para su estudio.

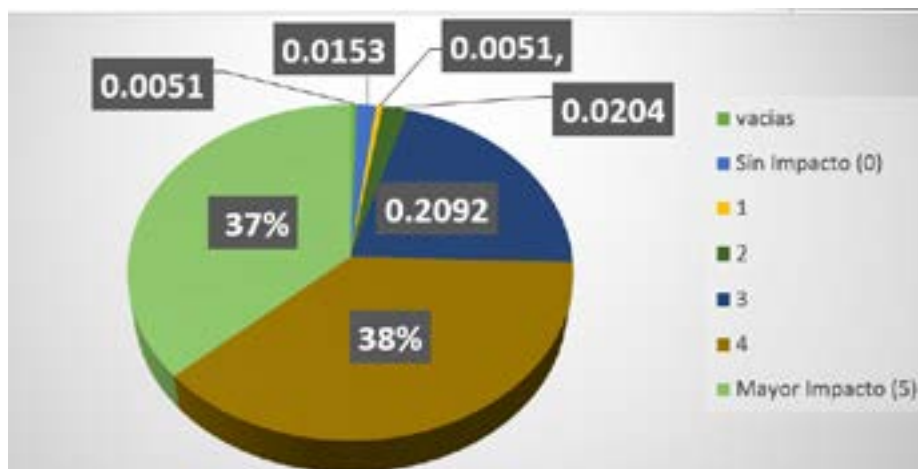
Lo anterior permitió que fuera muy fácil hacer llegar el link correspondiente a la encuesta a todas las estudiantes involucradas, posteriormente las investigadoras visitaron los salones de ingeniería del campus, en el periodo del 10 de abril al 20 de mayo del presente año, solicitando que las alumnas se dieran unos minutos para contestar la encuesta.

Resultados

Al cuestionar a las estudiantes con respecto a su percepción del impacto de la tecnología en su desempeño como estudiantes, el 95.41% consideró un impacto de medio a alto. El 37% consideró que la tecnología tiene el mayor impacto en comparación con otros factores (Figura 27.2).

Figura 27.2

Impacto de la tecnología en el desempeño como estudiante en general.

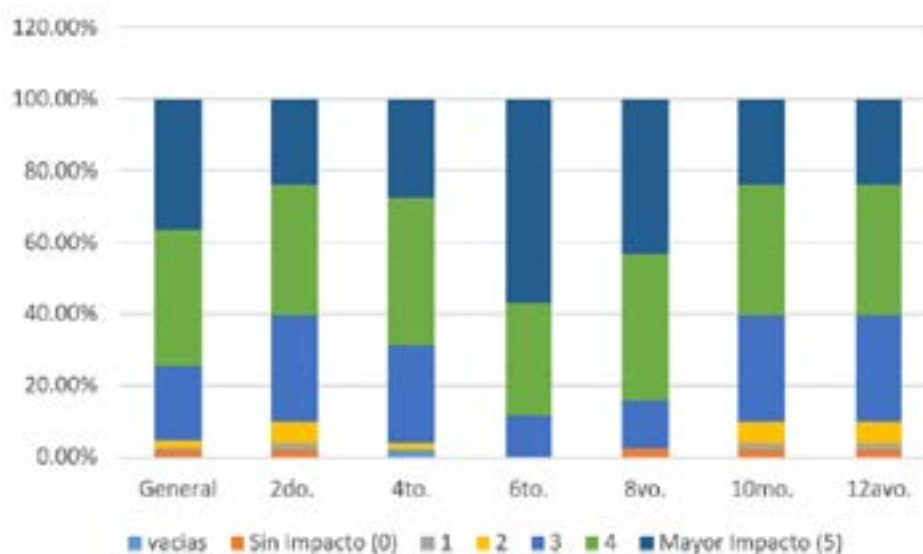


Fuente: Elaboración propia.

Al analizar los números por semestre, se obtiene que la percepción del impacto aumentó conforme las alumnas progresan en su carrera (Figura 27.3), y vuelve a disminuir en aquellas que no terminan en el tiempo promedio que es de 9 semestres; es importante mencionar que las alumnas de décimo y doceavo semestre representan solamente el 4.08% de la muestra total.

Figura 27.3

Impacto de la tecnología como estudiantes por semestre.



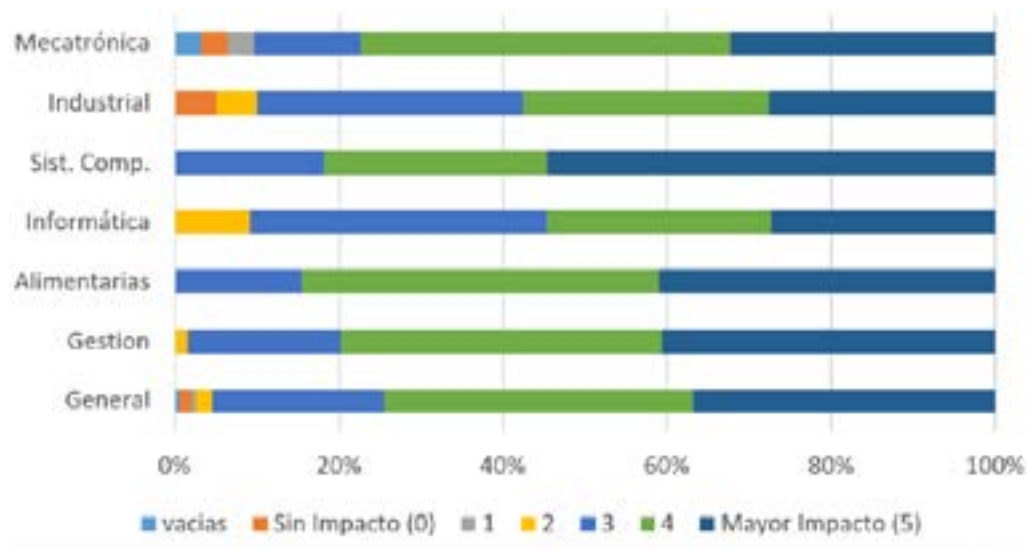
Fuente: Elaboración propia.

En relación con el impacto de la tecnología por carrera (Figura 27.4), como se esperaba, el área de sistemas computacionales considera el mayor impacto, al igual que la carrera de ingeniería en industrias alimentarias; en contraste fue una sorpresa encontrar que las estudiantes de ingeniería en informática perciben un impacto menor en comparación con las otras carreras.

El segundo cuestionamiento correspondió a la influencia de la tecnología en el ámbito familiar, de manera general el 81.63% de las entrevistadas consideran un impacto de medio a alto (Figura 27.5). En la evaluación por carrera, se encontró una relación alta entre los resultados de la primera pregunta y esta, ya que, las estudiantes de sistemas computacionales, percibieron un mayor impacto, en contraste en esta pregunta las alumnas de informática también consideraron un alto impacto de la tecnología en cuestiones familiares y fueron las estudiantes de industrial las que calificaron más bajo el impacto (Figura 27.6).

Figura 27.4

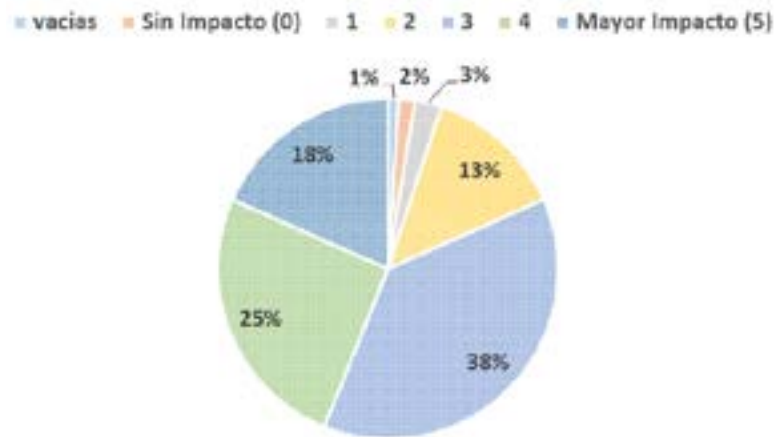
Impacto de la tecnología como estudiantes por carrera.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 27.5

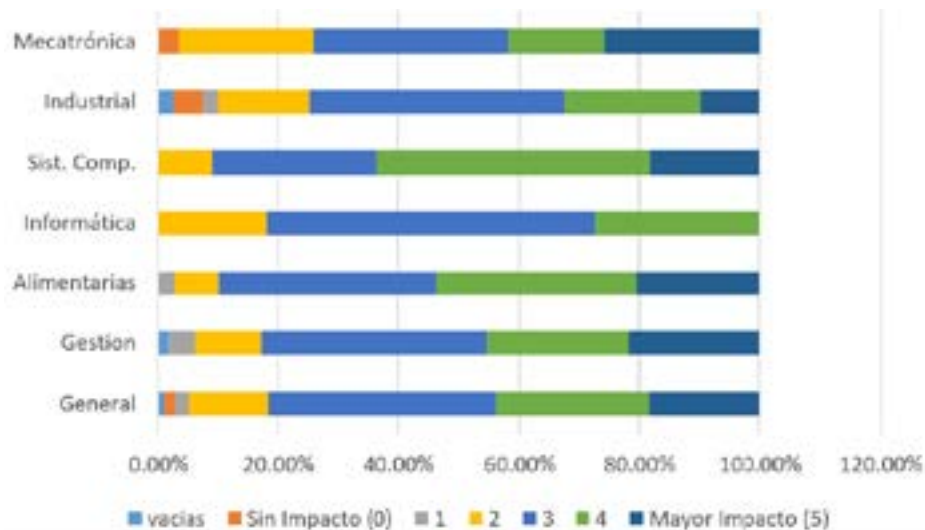
Impacto de la tecnología en el ámbito familiar.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 27.6

Impacto de la tecnología en el ámbito familiar por carrera.



Fuente: Elaboración propia.

Son seis las tecnologías utilizadas por las estudiantes en la actualidad, el internet de las cosas es una de las principales. Como única tecnología, el internet de las cosas fue mencionado solo por estudiantes de sistemas computacionales y de ingeniería en informática. Es importante referir que la robótica entre otras tecnologías fue mencionada en su mayoría por estudiantes de mecatrónica (Tabla 27.1).

Tabla 27.1

Tecnologías que utilizan las estudiantes en la actualidad y sus porcentajes correspondientes.

Categoría	Única Tecnología	Tecnología entre varias	Total
Internet de las Cosas	32.65%	57.65%	90.3%
Inteligencia Artificial	3.06%	54.08%	57.14%
Ciberseguridad	0%	9.18%	9.18%
Software especializado	1.02%	23.98%	25%
Robótica	1.02%	7.14%	8.16%
Realidad Aumentada	0%	3.06%	3.06%

Fuente: Elaboración propia.

En segundo término, se les cuestionó a las estudiantes sobre cuales tecnologías consideraban más útiles para su formación académica, en este caso fueron nueve las categorías que mencionaron tal como se muestra en la Tabla 27.2

Tabla 27.2

Tecnologías más útiles para la formación académicas.

Categoría	Factor único	Factor dentro de varios	Total
Internet de las Cosas	12.76 %	%	81.64%
Inteligencia Artificial	4.59 %	%	60.71%
Ciberseguridad	0%	%	25.51%
Software especializado	3.06%	%	58.67%
Robótica	2.55%	%	30.1%
Realidad Aumentada	0.51%	%	14.80%
Automatización	0%	0.59%	0.59%
Productos científicos	0%	0.59%	0.59%
Clases	0%	0.59%	0.59%

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Este estudio proporciona una base sólida para comprender la importancia de la tecnología en la formación de las ingenieras y de esta manera poder incidir en una mayor inclusión de mujeres en carreras STEM, cumpliendo con lo mencionado por Radovic et al., (2021).

El explotar cómo distintos actores involucrados en el proceso educativo en carreras STEM entienden la inclusión de mujeres puede permitir comprender en mayor detalle dinámicas que están manteniendo su baja representación en estas carreras y en ingeniería en particular, así como potenciales formas de desafiar estas tendencias. (p. 83)

Los resultados obtenidos pueden servir como punto de partida para futuras investigaciones y para el diseño de estrategias pedagógicas más efectivas que nos lleven a disminuir la brecha digital de género que existe en la sociedad e impacto en el desarrollo de los países (Vaca & Valenzuela, 2022; Muñoz, 2021; Sáinz et al., 2020; Yansen, 2020; Jacinto, 2020; Prince, 2020).

Para profundizar en el estudio, se propone considerar los siguientes planteamientos:

- a) ¿Cómo influye el acceso a la tecnología en el hogar en el desempeño académico?
- b) ¿Qué barreras perciben las estudiantes para un mayor aprovechamiento de las TIC?
- c) ¿Cuál es el impacto de la tecnología en la motivación y el compromiso de las estudiantes?
- d) ¿Cómo se relaciona el uso de las TIC con el desarrollo de habilidades del siglo XXI?

Conclusiones

El estudio presentado ofrece una visión valiosa sobre la percepción de las estudiantes de ingeniería respecto al impacto de la tecnología. La tecnología, sin duda, es un elemento fundamental en la formación de las ingenieras, su impacto trasciende no solo el ámbito académico, sino que también se extiende a la vida personal.

Otro aspecto relevante de la investigación es la percepción del impacto del uso de la tecnología conforme a su avance en la carrera de ingeniería, es decir, a medida que las estudiantes se familiarizan con herramientas tecnológicas, valoran más su contribución en su aprendizaje.

De igual manera, existen diferencias en la percepción por carrera, por ejemplo, las carreras más directamente relacionadas con la tecnología, como ingeniería en sistemas computacionales, valoran más su impacto.

Dentro de la investigación, se analizó que el uso de tecnologías específicas está ligado a la formación académica que la carrera requiere y que sean relevantes para su área de estudio. Tal es el caso de las estudiantes de ingeniería mecatrónica que hacen uso de la robótica.

La integración de las TIC's en los planes de estudio es clave, ya que los resultados sugieren la necesidad de fortalecer la incorporación de tecnologías emergentes en los programas de ingeniería.

Algunas de las limitantes detectadas en la investigación fueron, que, aunque se buscó una muestra representativa, es posible que existan subgrupos de estudiantes con diferentes niveles socioeconómicos o acceso a tecnología que no estén adecuadamente representados.

El estudio no considera otros factores individuales que podrían influir en la percepción del impacto de la tecnología, como la edad, la experiencia previa con tecnología, el estilo de aprendizaje o la motivación.

El contexto institucional (por ejemplo, la calidad de la infraestructura tecnológica, la formación del profesorado) podría influir en los resultados y no ha sido analizado en profundidad.

Referencias

- Blumberg, S., Krawina, M., Makela, E., & Soller, H. (2023). Women in tech: The best bet to solve Europe's talent shortage. McKinsey Digital, 1-10.
- Canedo, E., Freitas, F., Jefferson, A., Bonifácio, R., Vinicius, M., & Pinto, G. (2021). Breaking one barrier at a time: how women developers cope in a. Brazilian Symposium on Software Engineering (SBES'21).
- Casad, B. J., Garasky, J. E., Kittleman, M. M., Roesler, A., Hall, D. Y., & Petzel, Z. W. (2020). Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. *Journal of Neuroscience Research*, 1-34.
- Chau, V. S., & Quire, C. (2018). Back to the Future of Women in Technology: Insights from Understanding the Shortage of women in Innovative Sectors for managing Corporate Foresight. *Technology Analysis*, 747-764.
- Graesser, L., Faust, A., Kress-Gazit, H., Tapia, L., & Uliski, R. (2021). Gender Diversity of Conference leadership. *IEEE Robotics & Automation Magazine*, 126-130.
- Halliday, C., Paustian-Underdahl, S., Stride, C., & Zhang, H. (2022). Retaining women in male-dominated occupations across cultures: The role of supervisor support and psychological safety. *Human Performance*, 35, 156-177.
- Howe-Walsh, L., Turnbull, S., Khan, S., & Pereira, V. (2020). Exploring Career Choices of Emirati Women in the Technology Sector. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 7 No. 1,, 96-114. Obtenido de University of Portsmouth: https://pure.port.ac.uk/ws/portalfiles/portal/18626224/HOWE_WALSH_2020_cright_JOE_Exploring_Career_Choices_of_Emirati_Women_in_the_Technology_Sector.pdf
- Jacinto, C., Millenaar, V., Roberti, E., Burgos, A., & Sosa, M. (2020). Mujeres estudiantes en Programación: entre la reproducción y las nuevas construcciones de género. El caso de la formación en el nivel medio técnico en la Ciudad de Buenos Aires. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 13 (3), 432-450.
- Kovaleva, Y., Hyrynsalmi, S., Saltan, A., Happonen, A., & Kasurinen, J. (2023). Becoming an entrepreneur: A study of factors with women from the tech sector. *Information and Software Technology*, 107-110.
- MEFP . (2022). Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM. Madrid: Ministerio de Educación y Formación Profesional de España.

- Moss-Racusin, C., Pietri, E. S., van der Toorn, J., & Ashburn-Nardo, L. (2021). Boosting the Sustainable Representation of Women in STEM wotj Evidence-Bases Policy Initiative. *Behavioral and Brain Sciences*, 50-58.
- Muñoz, C. (2021). Políticas públicas para la igualdad de género en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). Santiago, Chile: CEPAL, Naciones U nidad.
- O'Connell, C., & McKinnon, M. (2021). Perceptions of Barriers to Career Progression for Academic Women in STEM. *Societies*.
- Prince, Á. (2020). Política pública de educación superior inclusiva como instrumento para incorporación de mujeres a carreras de ciencias y tecnología en Latinoamérica. *Revista Educación las Américas*,.
- Radovic, D., Veloso, R., Sánchez, J., Gerdtzen, Z., & Martínez, S. (2021). Entrar no es suficiente: Discursos de académicos y estudiantes sobre inclusión de mujeres en ingeniería en Chile. *Revista Mexicanan de Investigación Educativa*, 841-865.
- Sebastián-Tirado, A., Félix-Esbrí, S., Forn, C., & Sanchis-Segura, C. (2023). Are gender-science stereotypes barriers for women in science, technology, engineering, and mathematics? Exploring when, how, and to whom in an experimentally-controlled setting. *Frontiers in Psychology*, 1-23.
- Sáinz, M., Arroyo, L., & Castaño, C. (2020). Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos. Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades.
- Sevilla, M. P. (2021). La educación técnico-profesional y su potencial para mejorar la trayectoria educativa. ONU. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Soria-Guzmán, I. (2021). Mujeres hacker, saber-hacer y código abierto: Tejiendo el sueño Hackfeminista. *LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos*, vol. XIX, núm. 1., 57-74.
- Torrano, A., & Fischetti, N. (2020). Filosofía Feminista de la Técnica y la Tecnología. Notas para una Academia Latinoamericana Activista. *Revista de Filosofía* Vol. 11. No. 23.
- Vaca, I., & Valenzuela, M. E. (2022). Digitalización de las mujeres en América Latina y el Caribe: acción urgente para una recuperación transformadora y con igualdad. ONU. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Yansen, G. (2020). Género y tecnologías digitales: ¿qué factores alejan a las mujeres de la programación y los servicios informáticos? *Teknokultura. Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*,, 239-249.

Capítulo 28. Consumo de alcohol y diferencias por género en cuatro generaciones de estudiantes universitarios.

Ana Cecilia Alvarez Loera
Moisés Muros Checa
Alejandra Guzmán Campos
Roxana Montero Mendoza

Universidad Tecnológica del Norte de Aguascalientes

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.28](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.28)

Resumen

La presente investigación busca identificar las diferencias en el consumo de alcohol por género en cuatro generaciones de estudiantes de una universidad tecnológica del centro de México. Se aplicó el Test de Identificación de los Trastornos Debidos al Consumo de Alcohol (Alcohol Use Disorders Identification Test [AUDIT]), a una población de 3575 estudiantes de nuevo ingreso. Se reportan diferencias estadísticamente significativas en la puntuación media obtenida entre hombres y mujeres en todas las generaciones evaluadas, mostrando que se ha incrementado el consumo de alcohol en ambos géneros, prevaleciendo el consumo excesivo entre los varones.

Palabras clave

Abuso de alcohol, género, universitarios, prevención selectiva

Introducción

El consumo de alcohol en México es considerado un problema de salud pública. En la Encuesta Nacional de Consumo de Drogas en Estudiantes 2014, se identificó que en los últimos años ha incrementado el consumo de alcohol entre la población joven, y que los varones presentan una mayor prevalencia de consumo excesivo, en comparación con las mujeres (Villatoro et al., 2015).

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco 2016-2017 [ENCODAT] el consumo de alcohol y otras drogas se ha venido incrementando en la población general en los últimos años. El aumento se refleja también en las poblaciones de adolescentes, mujeres y adultos. El 65% de los varones inicia su consumo a los 17 años; en las mujeres la proporción que comienza en dicha edad es de 43%. En la edad de 18 a 25 años que corresponde con la etapa para realizar estudios universitarios, inician su consumo 33% de los hombres y 46% de las mujeres (Villatoro et al., 2017).

Según la ENCODAT, en Aguascalientes donde se realiza el presente estudio, se presenta una alta proporción de personas consumidoras de alcohol. El consumo consuetudinario asciende al 11%, que es mayor al promedio nacional. Respecto al consumo excesivo en el último mes, se presenta con mayor prevalencia a la media nacional (26.3%), y de forma importante entre los hombres que consumen alcohol (39%). Por su parte, el indicador de dependencia en el estado es superior al porcentaje nacional (2.2%).

En el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 se estableció la importancia de contar con una estrategia de prevención y tratamiento de adicciones, en la que se reconoce que la atención a las adicciones requiere de un enfoque intersectorial, que involucre a toda la sociedad y a las distintas áreas de gobierno. Se pone énfasis en la atención a factores protectores y la disminución a los factores de riesgo para el consumo de drogas legales e ilegales, a partir del trabajo interinstitucional en los tres órdenes de gobierno y la vinculación con distintos actores sociales. La estrategia considera la prevención primaria, secundaria y terciaria (Presidencia de la República, 2019). En dicho contexto, las universidades realizan acciones para prevenir el consumo de alcohol y problemas relacionados.

El presente estudio tiene como objetivo identificar las características del consumo de alcohol entre la población de estudiantes de una universidad tecnológica del estado de Aguascalientes, así como distinguir si existen diferencias por género. La información que se presenta corresponde a un diagnóstico que se lleva a cabo en el contexto de una intervención aplicada para disminuir el consumo excesivo de alcohol entre la población universitaria.

Las hipótesis que se busca demostrar son las siguientes:

1. Existen diferencias significativas en el consumo promedio de alcohol entre hombres y mujeres
2. Existen diferencias significativas en el consumo promedio de alcohol en las cuatro generaciones de estudiantes y por género.

Revisión de la Literatura

El contexto de consumo de alcohol en el estado y la edad de inicio de consumo alerta sobre la necesidad de evaluar el consumo de alcohol entre estudiantes universitarios. Debido a la posibilidad de que pueden desarrollar un consumo problemático; particularmente por las actitudes y creencias positivas hacia el consumo de alcohol en grandes cantidades, que se asocia a la convivencia juvenil, la relajación, experiencias sexuales favorables y a que los jóvenes suelen embriagarse con frecuencia como una alternativa recreativa (Ostrosky y Lozano, 2012).

El consumo de alcohol se reconoce por la Organización Panamericana de la Salud (2019) como uno de los factores de riesgo de enfermedades y discapacidad; en México representa la cuarta causa de muerte. Uno de los factores protectores que se han identificado es la condición de ser universitario. Existe evidencia empírica acerca de que los estudios superiores se relacionan negativamente con el consumo de alcohol. Otros estudios han encontrado que ser estudiante universitario implica lidiar con el estrés académico que puede predisponer al consumo (Márquez et al., 2019). Además, los jóvenes suelen involucrar las actividades de ocio con el consumo de alcohol. El contexto universitario y la relación entre pares, puede predisponer al consumo.

Se han estudiado diferentes factores que inciden en el consumo de alcohol, encontrando que la variable género está asociada al mismo. De acuerdo con la literatura, se han identificado algunas diferencias en el consumo entre hombres y mujeres. Las mujeres, aunque consumen menos cantidades, presentan una mayor vulnerabilidad específica; suelen presentar más problemas de salud y son más vulnerables a recibir agresiones sexuales (Cabanillas-Rojas, 2020). Además, progresan más rápidamente hacia el consumo problemático de alcohol a pesar de que se inician a una edad más tardía, consumen menor cantidad que los varones; esta evolución en el consumo se ha denominado efecto telescoping (Ávila y González, 2007; Cabanillas, 2020; Ely, et al., 1999; Pulido et al., 2014).

Existen también algunas diferencias en el ámbito psicosocial, las mujeres experimentan mayores consecuencias somáticas y familiares, con relación a los varones; mientras que ellos presentan mayor cantidad de problemas legales y laborales (Ávila y González, 2007).

Otra diferencia identificada es la presencia de síntomas psicopatológicos, se presenta mayor prevalencia de sintomatología ansiosa y depresiva en las mujeres (Alvanzo et al., 2011; Ávila y González, 2007; Díaz-Mesa et al., 2016; Ehlers et al., 2010; Míguez y Permy, 2017; Sánchez-Autet et al., 2018).

En los estudios sobre alcohol y género se ha encontrado que existen motivaciones comunes para beber en ambos sexos, como son la búsqueda de nuevas experiencias, la curiosidad y el deseo de ser adulto. Algunos factores asociados mayormente al consumo en las mujeres son la soledad, las redes sociales empobrecidas, las pérdidas y rupturas amorosas. El uso de sustancias se emplea como un mecanismo para soportar relaciones insatisfactorias y asimétricas, que ocultan dependencias emocionales y dificultades para romper el vínculo (Gallardo, 2011).

El consumo excesivo de alcohol entre los varones se asocia con la conformidad con los roles de género como la dominancia, independencia, agresividad, conductas de riesgo y donjuanismo. Por su parte, el menor consumo entre las mujeres se asocia también con las normas tradicionales del comportamiento vinculados al hogar y el cuidado de la familia, estereotipos de género como sensibilidad, afectividad e inseguridad (Patrón-Hernández et al., 2019).

Atendiendo las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, diversas investigaciones han mostrado la eficacia de las intervenciones breves para prevenir un consumo de alcohol dañino y peligroso con graves consecuencias sociales y de salud. Estas pretenden identificar problemas actuales o potenciales con el consumo de alcohol y motivar a que los individuos en riesgo modifiquen su conducta de consumo. Y aunque no son adecuadas para el tratamiento de personas con dependencia severa, no obstante, permiten motivar a las personas para aceptar tratamientos especializados (Carrascoza y Echeverría, 2012).

La efectividad del consejo breve se ha evaluado en adultos de la población general (Campillo et al., 1998); en adolescentes de zonas urbanas y rurales consumidores de alcohol (Martínez, et al., 2008; Salazar, 2008) y en estudiantes universitarios (Salazar et al., 2012). El consejo breve también ha sido adaptado a una modalidad en línea. En 2016 se evaluó la utilidad percibida de una página web para ofrecer consejo breve a estudiantes universitarios. El trabajo reforzó la idea de otros estudios acerca de la utilidad del internet para tratar asuntos relacionados con la salud; así como, la utilidad percibida de dicha herramienta para apoyar a los estudiantes en su cambio conductual respecto a su consumo de alcohol (Pérez, et al., 2016).

Estudios realizados previamente en la universidad tecnológica de este estudio, evidencian que la proporción de estudiantes con consumo excesivo se ha elevado, que los hom-

bres presentan un consumo más elevado que las mujeres y que las mujeres han incrementado su consumo (Del Valle y García, 2019; Del Valle y García, 2020; Salazar, 2014;). La tendencia en el consumo de alcohol entre la población universitaria obliga a desarrollar intervenciones adecuadas a fin de reducir la proporción de alumnos que presentan un problema, para disminuir las consecuencias negativas relacionadas y evitar su impacto en la trayectoria académica.

Método cuantitativo.

Se trata de un estudio de enfoque cuantitativo, comparativo y descriptivo de corte transversal. Para indagar el nivel de consumo de alcohol se utilizó el AUDIT (Medina-Mora et al., 1998). Este test consta de 10 preguntas, las cuales se dividen en tres dominios: a) Consumo de riesgo de alcohol, b) Síntomas de dependencia y c) Consumo perjudicial de alcohol. El instrumento tiene una Alpha de Cronbach de .080. El cuestionario permite identificar cuatro niveles de consumo de alcohol según la calificación total obtenida en rangos: a) Abstemio o consumo de bajo riesgo (0-7), b) Consumo de alto riesgo (8-15), c) Consumo perjudicial (16-19) y d) Probable dependencia (20-40).

El instrumento se aplicó de manera censal a la población de nuevo ingreso de todos los programas educativos de la universidad en los ciclos septiembre-diciembre de los años 2020, 2021, 2022 y 2023. En todos los años se tuvo un porcentaje de respuesta cercano al 80%.

Resultados

En este estudio se investigó el consumo del alcohol entre los estudiantes, analizando diferentes factores como la generación y el género de los participantes. Para la descripción y el análisis de los datos se utilizó el programa JASP de análisis estadístico. A continuación, se presentan los resultados más relevantes encontrados en el estudio.

Se reportan los datos recogidos a lo largo de cuatro años (2020, 2021, 2022 y 2023). El total de la muestra la componen 3575 estudiantes, de los cuáles un 45.93% son mujeres y un 54.07% son hombres. La distribución por generaciones, se puede apreciar en la Tabla 28.1.

Tabla 28.1*Participación de estudiantes por género y generación*

Generación	Género	Frecuencia	Porcentaje
2020	Femenino	528	47.227
	Masculino	590	52.773
	Total	1118	100.000
2021	Femenino	441	38.448
	Masculino	706	61.552
	Total	1147	100.000
2022	Femenino	436	53.106
	Masculino	385	46.894
	Total	821	100.000
2023	Femenino	237	48.262
	Masculino	252	51.534
	Total	489	100.000
Total	Femenino	1642	45.930
	Masculino	1933	54.070
	Total	3575	100.00

Fuente: Elaboración propia.

Para analizar las diferencias en el consumo de alcohol por generación, se analizaron las puntuaciones totales del AUDIT, para lo que se llevó a cabo un ANOVA para comparar las medias de los datos de cada año (Ver tabla 28.2).

Tabla 28.2*Medias AUDIT de los diferentes años*

	AUDIT 2020	AUDIT 2021	AUDIT 2022	AUDIT 2023
Válido	1117	1146	887	546
Ausente	29	0	259	600
Media	3.472	3.748	4.158	2.405
Desviación Típica	4.004	4.015	4.757	3.874
Mínimo	0.000	0.000	-1.000	0.000
Máximo	27.000	29.000	30.000	29.000

Fuente: Elaboración propia.

En el año 2020, la puntuación media del AUDIT fue de 3.473, en el 2021 de 3.748, en el 2022 de 4.173 y en el 2023 de 2.475. Para llevar a cabo la comparación de estas medias se utilizó el contraste de Kruskal-Wallis, dado que los datos no cumplen el supuesto de norma-

lidad. Como se puede apreciar en la Tabla 28.3, existen diferencias estadísticamente significativas entre las medias de los grupos.

Tabla 28.3

ANOVA - *Audit*

Casos	Suma de Cuadrados	gl	Cuadrado Medio	F	p
Generación	1096.220	3	365.407	20.905	< .001
Residuales	64602.358	3696	17.479		

Fuente: *Elaboración propia.*

Para comprobar dónde se encuentran esas diferencias se aplicó un contraste Post-Hoc, que arrojó los resultados reflejados en la tabla 4.

Tabla 28.4

Comparaciones Post-hoc

		Diferencia de Medias	ET	t	pTukey
2020	2021	-0.273	0.176	-1.554	0.405
	2022	-0.680	0.188	-3.618	0.002
	2023	1.073	0.218	4.918	< .001
2021	2022	-0.407	0.187	-2.177	0.130
	2023	1.346	0.217	6.196	< .001
2022	2023	1.753	0.227	7.713	< .001

Fuente: *Elaboración propia.*

Nota. Valor p ajustado para comparar una familia de 4.

El contraste Post-Hoc muestra que existen diferencias significativas entre las medias del año 2023 con las del 2020, 2021 y 2022, siendo los participantes del 2023 quienes reportan una media más baja de consumo según el AUDIT.

Por otro lado, se analizó si existen diferencias en el consumo entre hombres y mujeres de cada una de las generaciones. Para ello, se hizo una comparación de medias de la puntuación total del AUDIT mediante la prueba U de Mann-Whitney, dado que no se cumplía el supuesto de normalidad. En el año 2020, las mujeres tuvieron una puntuación media en el AUDIT de 2.464, y los hombres de 4.563, siendo esta diferencia estadísticamente significativa, como se muestra en las Tablas 28.5 y 28.6.

Tabla 28.5*Medias de hombres y mujeres AUDIT 2020*

Grupo	N	Media	DT	ET	Coefficiente de variación
Femenino	528	2.464	2.957	0.129	1.200
Masculino	589	4.375	4.567	0.188	1.044

*Fuente: Elaboración propia.***Tabla 28.6***Contraste T para Muestras Independientes entre hombres y mujeres 2020*

	W	gl	P
Audit	116692.000		< .0001

Fuente: Elaboración propia.

En el 2021, las mujeres tuvieron una media de 2.576 y los hombres de 4.386, mostrando así una diferencia estadísticamente significativa (Ver Tablas 28.7 y 28.8).

Tabla 28.7*Medias AUDIT hombres y mujeres 2021*

	Grupo	N	Media	DT	ET	Coefficiente de variación
Puntaje AUDIT	Femenino	441	2.576	2.822	0.134	1.041
	Masculino	705	4.386	4.489	0.169	1.021

*Fuente: Elaboración propia.***Tabla 28.8***Contraste T para Muestras Independientes entre hombres y mujeres 2021*

	W	gl	p
Audit	121494.500		< .001

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, en los datos referentes al año 2022 las mujeres obtuvieron una media de 3.509 y los hombres de 4.759. En este caso también es significativa la diferencia entre las medias, como se aprecia en las Tablas 28.9 y 28.10.

Tabla 28.9

Medias AUDIT 2022 hombres y mujeres

	Grupo	N	Media	DT	ET	Coeficiente de variación
AUDIT	Masculino	436	4.759	5.138	0.246	1.080
	Femenino	385	3.509	3.999	0.204	1.140

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 28.10

Contraste T para Muestras Independientes entre hombres y mujeres 2022

W	gl	p
95044.000		< .001

Fuente: Elaboración propia.

En el año 2023, las mujeres tuvieron una puntuación media de 2.541 y los hombres de 2.602. En este caso, a diferencia de los años anteriores la diferencia entre las medias no es estadísticamente significativa (Ver Tabla 28.11).

Tabla 28.11

Medias AUDIT 2023 hombres y mujeres

	Grupo	N	Media	DT	ET	Coeficiente de variación
AUDIT	Femenino	246	2.541	4.074	0.260	1.604
	Masculino	263	2.602	3.851	0.237	1.474

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 28.12

Contraste T para Muestras Independientes entre hombres y mujeres 2023

	W	gl	p
Audit	357.000		0.171

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Al observar los resultados, se ve cómo sigue existiendo una brecha entre el consumo de hombres y mujeres, siendo superior mayor en el primer grupo, lo cual coincide con los hallazgos de consumo identificados anteriormente por Salazar (2014) y Del Valle y García (2019; 2020). Estas diferencias se muestran en tres de las cuatro generaciones que participaron en el estudio,

siendo la más reciente de 2023, la única donde no se observan tales diferencias. Lo anterior es coincidente con lo señalado por Ávila y González (2007) acerca de los hombres, quienes tienden a involucrarse en un consumo riesgoso en mayor medida que las mujeres. Condición que resulta problemática porque se exponen a una mayor cantidad de riesgos y presentan en mayor medida consecuencias familiares, laborales y legales negativas. Los hallazgos resultan interesantes por varios motivos; en primer lugar, se replican en una población específica y especialmente vulnerable como son los estudiantes universitarios, reafirmando que la condición de ser estudiante puede propiciar el consumo debido a la convivencia social entre pares y a usar el alcohol como un mecanismo para manejar el estrés como ha sido demostrado en otros estudios realizados por Márquez et al., (2019) y Salazar et al. (2012). En segundo lugar, queda demostrado que, aunque los varones beben mayor cantidad de alcohol, el consumo se está incrementando entre las mujeres en cada generación.

La bibliografía reciente sobre el tema refiere que la brecha de consumo está tendiendo a disminuir en las nuevas generaciones, fruto del desapego a los roles de género tradicionales y la ocupación de las mujeres de espacios que históricamente han sido predominantemente masculinos, tales como el consumo de alcohol, no obstante, se estima que las diferencias mencionadas podrían estar reflejando un ocultamiento de información por parte de las mujeres, que estarían reportando un consumo todavía inferior al que realmente tienen por vergüenza, miedo al señalamiento, y otras circunstancias que según la literatura rodean al consumo femenino, como lo han reconocido Patró-Hernández, et al. (2019) y Soberanes y Piña (2005).

Por otro lado, si observamos los patrones de consumo a lo largo de los cuatro años, se observa que son bastante constantes en el tiempo, a excepción del grupo del 2023, que reporta un consumo promedio significativamente más bajo. Todo esto, sumado a experiencias y testimonios que reportan tanto estudiantes como trabajadores de la institución, lleva a asumir la responsabilidad de generar herramientas y planes específicos tanto de prevención como de intervención que incidan en la disminución del consumo excesivo y perjudicial de alcohol. En este contexto se desarrolla una investigación aplicada para evaluar la efectividad del consejo breve en línea (Salazar et al., 2012) a partir del diseño de la página web evaluada previamente por Pérez, et al. (2016) para aquellos estudiantes que presentan un consumo riesgoso y perjudicial de alcohol. Por su parte se pretende instrumentar acciones de prevención universal para toda la población de nuevo ingreso dirigidas a disminuir el consumo de alcohol en las futuras generaciones.

Conclusiones

A la vista de los resultados obtenidos en el estudio, se confirma la hipótesis de que los hombres consumen alcohol en mayor medida que las mujeres. Se reconoce que el consumo de alcohol tiene muchas aristas, desde el punto de vista social, cultural, etapa evolutiva, resulta relevante estudiar en profundidad el tema para tener una visión lo más exhaustiva posible del fenómeno, para poder desarrollar intervenciones precisas y costo-efectivas. Es por ello por lo que, en futuros estudios, sería muy pertinente indagar en las experiencias y circunstancias que acompañan el consumo de alcohol en universitarios, atendiendo también a estas cuestiones de género. A la vista de los resultados, a pesar de que se tiene conciencia de la problemática y ya se han trazado estrategias para revertir la situación, estas estrategias no parecen ser suficientes para generar un cambio significativo en los patrones de consumo de la población estudiada.

El estudio presenta algunas limitaciones que sería oportuno tener en cuenta en futuras investigaciones. Una de ellas es que los datos obtenidos son meramente cuantitativos, lo cual dificulta una comprensión más profunda del fenómeno de consumo. Por ello, sería interesante incluir una metodología mixta, que englobe herramientas cuantitativas como el AUDIT, combinadas con herramientas cualitativas (grupos focales, entrevistas individuales de los casos de mayor consumo), que permitan completar la información obtenida a través de los instrumentos estandarizados y así poder generar planes de intervención ajustados a las necesidades específicas de esa población.

Por otro lado, viendo cómo las diferencias de consumo siguen sucediendo entre géneros, estaría justificado incluir elementos relacionados con el género tanto en el estudio del problema para indagar las causas de dichas diferencias, así como en la intervención, atender a las necesidades y circunstancias específicas que presenten hombres y mujeres a la hora de recibir atención psicológica.

Dicho esto, queda claro que el consumo de alcohol en los jóvenes, concretamente en los estudiantes universitarios, sigue constituyendo un problema importante de salud pública, que desde las instituciones educativas se debe estudiar y combatir por el bienestar físico y emocional de todos los estudiantes y la mejora de sus trayectorias académicas.

Referencias

- Alvanzo, A. H., Storr, C. L., La Flair, L., Green, K. M., Wagner, F. A., y Crum, R. M. (2011). Race/ethnicity and sex differences in progression from drinking initiation to the development of alcohol dependence. *Drug and Alcohol Dependence*, 118(2-3), 375-382. <https://doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2011.04.024>
- Ávila, J., y González, D. (2007). Diferencias de género en la enfermedad alcohólica. *Adicciones*, 19(4), 383. <https://doi.org/10.20882/adicciones.297>
- Cabanillas-Rojas, W. (2020). Consumo de alcohol y género en la población adolescente escolarizada del Perú: Evolución y retos de intervención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37, 148-154. <https://doi.org/10.17843/rp-mesp.2020.371.5151>
- Carrascoza, C. y Echeverría, L. (2012). Las intervenciones breves para atender consumo nocivo de alcohol en población estudiantil. En Medina-Mora, M. Coord. *Alcohol y políticas públicas*. México: El Colegio Nacional.
- Del Valle, P. y García, J. (2019). Estudio sobre consumo de riesgo y perjudicial del alcohol en alumnos del Norte de Aguascalientes. *Revista de Gestión Universitaria*. 3(9), 21-31.
- Del Valle, P. y García, J. (2020). Estudio comparativo sobre el consumo de riesgo y perjudicial de alcohol en alumnos de la generación 2018-2020 de la UT Norte de Aguascalientes. *Revista de Políticas Universitarias*, 4 (12), 28-41.
- Díaz-Mesa, E. M., García-Portilla, P., Fernández-Artamendi, S., Sáiz, P. A., Bascarán, T. B., Casares, M. J., Fonseca, E., Al-Halabí, S., y Bobes, J. (2016). Diferencias 44 de género en la gravedad de la adicción. *Adicciones*, 28(4), Article 4. <https://doi.org/10.20882/adicciones.829>
- Ehlers, C. L., Gilder, D. A., Criado, J. R., y Caetano, R. (2010). Sleep quality and alcohol-use disorders in a select population of young-adult Mexican Americans. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 71(6), 879-884. <https://doi.org/10.15288/jsad.2010.71.879>
- Ely, M., Hardy, R., Longford, N. T., y Wadsworth, M. E. (1999). Gender differences in the relationship between alcohol consumption and drink problems are largely accounted for by body water. *Alcohol and Alcoholism*, 34(6), 894-902. <https://doi.org/10.1093/alcalc/34.6.894>
- Gallardo, E. B. (2011). Mujeres, drogas y género. Gálvez, B. P. (2002). El alcohol como problema de salud pública. La responsabilidad de los poderes públicos. *Adicciones*, 14(5), Article 5. <https://doi.org/10.20882/adicciones.547>
- Presidencia de la República. (2019. 12 de julio). Diario Oficial de la Federación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0

- Martínez, K., Pedroza, F., Vacio M., Jiménez, A. y Salazar, M. (2008). Consejo breve para adolescentes escolares que abusan del alcohol. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*, 34, 247-264.
- Márquez Granados, K. L., Tavarez Reyes, D. L., Flores Tapia, M. D. C., Carreón Rangel, M. P., Macías-Galaviz, M. T., y Rodríguez Ramírez, J. M. (2019). Relación entre estrés académico y consumo de alcohol y tabaco en estudiantes de educación superior. *Lux Médica*, 14 (41). <https://revistas.uaa.mx/index.php/luxmedica/article/view/2009>
- Medina-Mora, E., Carreño, S., y De la Fuente, J. R. (1998). Experience with the alcohol use disorders identification test (AUDIT) in Mexico. *Recent Developments in Alcoholism: An Official Publication of the American Medical Society on Alcoholism, the Research Society on Alcoholism, and the National Council on Alcoholism*, 14, 383-396. https://doi.org/10.1007/0-306-47148-5_19
- Míguez, M. del C., y Permuy, B. (2017). Características del alcoholismo en mujeres. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(1), 15-22.
- Organización Panamericana de la Salud. (2019). Informe sobre la situación mundial del alcohol y la salud 2018, RESUMEN. <https://www.paho.org/es/documentos/informe-sobre-situacion-mundial-alcohol-salud-2018-resumen>
- Ostrosky, F. y Lozano, A. (2012). Consumo problema de alcohol en jóvenes universitarios. En Medina-Mora, M. Coord. *Alcohol y políticas públicas*. México: El Colegio Nacional.
- Pérez, C. J., Ortiz, N. S., Vacio M. M., y Salazar, G. M. (2016). Percepción de una intervención en modalidad electrónica por universitarios que consumen alcohol. *Caleidoscopio-Revista Semestral de Ciencias Sociales y Humanidades*, (34), 77-93.
- Patró-Hernández, R. M., Robles, Y. N., y Limiñana-Gras, R. M. (2020). Relación entre las normas de género y el consumo de alcohol: una revisión sistemática. *Adicciones*, 32(2), 145-158. <https://doi.org/10.20882/adicciones.1195>
- Pulido, J., Indave-Ruiz, B. I., Colell-Ortega, E., Ruiz-García, M., Bartroli, M., y Barrio, G. (2014). Estudios poblacionales en España sobre daños relacionados con el consumo de alcohol. *Revista Española de Salud Pública*, 88(4), 493-513.
- Salazar, M. (2008). Evaluación de dos intervenciones breves para la disminución del consumo de alcohol en adolescentes rurales de Aguascalientes. Tesis de Doctorado. UNAM, Facultad de Psicología. México, D. F.
- Salazar, M. Pérez, J., Ávila, O., y Vacio, M. (2012). Consejo breve a universitarios que consumen alcohol en exceso: resultados iniciales. *Psicología y Salud*, 22(2) 247-256.
- Sánchez Autet, M., Garriga, M., Zamora, F. J., González, I., Usall, J., Tolosa, L., Benítez, C., Puertas, R., y Arranz, B. (2018). Cribaje de trastornos por uso de alcohol en pacientes psiquiátricos ambulatorios: Influencia de género, edad, y diagnóstico psiquiátrico. *Adicciones (Palma de Mallorca)*, 251-263.

- Silva, É. C., y Tucci, A. M. (2015). Intervenção Breve para Redução do Consumo de Álcool e suas Consequências em Estudantes Universitários Brasileiros. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28, 728-736. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528410>
- Soberanes, J. G., y Piña, M. A. L. (2005). El alcoholismo desde la perspectiva de género. *El Cotidiano*, 132, 84-91.
- Villatoro-Velázquez, J. A., Fregoso Ito, D., Bustos Gamiño, M., Oliva Robles, N., Mujica Salazar, A., y Martín del Campo Sánchez, R. Encuesta Nacional de consumo de drogas en estudiantes (ENA); 2014: Reporte de Alcohol. México DF;(Méx): Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz. Comisión Nacional Contra las Adicciones; Secretaría de Salud; 2015. [Acceso 10 oct 2024].
- Villatoro- Velázquez, J., Reséndiz, E., Mujica, A., Bretón-Cirett, M., Cañas, V., Soto, I., Fregoso, D., Fleiz- C., Medina-Mora, M., Gutiérrez, J., Frando, A., Romero, M., y Mendoza, L. (2017). Encuesta Nacional de Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco 2016-2017: Reporte de Alcohol. México DF, México: INPRFM. https://drive.google.com/file/d/1rMlKaWy34GR51sEnBK2-u2q_BDK9LA0e/view

Capítulo 29. El liderazgo de Acción y su impacto desde una perspectiva de género en MiPyMEs de Durango, México: Un estudio cuantitativo.

Roberto Rojero Jiménez
Juana Hernández Chavarría
Paulina Quiñones Flores
Adriana Eréndira Murillo

TecNM Instituto Tecnológico de Durango

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.29](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.29)

Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar el liderazgo de las mujeres en 400 micro, pequeñas y medianas empresas en la Ciudad de Victoria de Durango, México. Se analizaron empresas del sector industrial, comercial y de servicios para el año 2021. El estudio es de corte cuantitativo, no experimental y de tipo transversal con base en la propuesta teórica del liderazgo de acción. Los principales hallazgos muestran que el liderazgo de las mujeres muestra mayor importancia a la construcción de relaciones interpersonales honestas, transparentes y genuinas con los subordinados con respecto a su contraparte masculina.

Palabras clave

Liderazgo de acción, liderazgo femenino, MiPyMEs

Introducción

En la sociedad contemporánea, las mujeres están ocupando puestos más altos que demandan posiciones y decisiones con un nivel mayor de liderazgo. Se observa un crecimiento en la proporción de mujeres con puestos en alta dirección a nivel mundial, con una representación del 32% en 2022, esta cifra aumentó 11 puntos porcentuales en comparación con lo registrado en 2012, sin embargo, ha resultado insuficiente (Grant Thornton, 2022).

A nivel internacional se han mostrado esfuerzos para lograr la equidad de género, en donde las mujeres tengan mayor participación en todas las actividades humanas, incluidas las económicas. Las mujeres históricamente han cumplido roles enfocados a las actividades del hogar y del cuidado de otros, por lo que abrirse camino en el ámbito laboral y en puestos de alto mando no ha sido fácil. De acuerdo al Informe Mundial sobre la brecha de género 2023 del Foro Económico Mundial (World Economic Forum, 2023), podrían ser necesarios hasta 131 años para cerrar las brechas de género entre hombre y mujeres, lo cual muestra el nivel de disparidad que se presenta actualmente (Vallejo, 2024).

De igual forma en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible de la ONU, el objetivo cinco versa sobre la igualdad de género, en el que enfatiza la necesidad de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (ONU, 2015). Una de las metas de este objetivo plantea que es primordial “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (CEPAL, 2016, p. 18).

Sin embargo, a pesar de los datos previos, las mujeres ocupan solo el 8.5% de puestos directivos y 4.5% son CEO de empresas que cotizan en bolsa. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) mostró que las mujeres juegan un papel importante en la rentabilidad de las empresas, en su estudio las empresas que cotizan en bolsa en América Latina y el Caribe muestran una rentabilidad de capital 44% mayor y un margen operativo sobre ventas 47% superior a aquellas que no contratan mujeres (BID, 2018). En México, el Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. (IMCO), en el 2022, en su trabajo sobre la mujer y la economía en México mostró que las mujeres que participan en la economía tienen en promedio 40 años, el 44% de las mujeres tienen un trabajo o están en busca de uno, en promedio ganan \$6,786.00 mil pesos mexicanos al mes (aproximadamente 350 dólares), de las mujeres con hijos solo el 43% trabajan.

Las mujeres en México participan principalmente en el sector comercio (26%), seguido de la industria manufacturera (16%), servicios sociales (13%) y, por último, el 11% se ocupa en restaurantes y servicios de alojamiento. En el estudio del IMCO (2022), se muestra

que la participación de la mujer aún es baja, ya que solo 4 de cada 10 mujeres participan en la economía, la participación económica femenina es de 43.6% por debajo del promedio mundial que es del 48.5%, incluso en México la participación de la mujer es inferior a países como Colombia (50.3%) y Brasil (49.5%). El IMCO mostró los beneficios que tendría para la economía mexicana si se incorporan más mujeres en el ámbito laboral, se estimó que para el año 2030 “el PIB de México podría ser 15% mayor que el PIB de 2020 si el gobierno y el sector privado implementan acciones para sumar a 8.2 millones de mujeres a la economía” (IMCO, 2022, p. 4).

En México, la participación de mujeres en niveles jerárquicos que cotizan en bolsas de valores, de acuerdo a los datos generados por el IMCO muestran que hay una baja participación de mujeres que ocupan puestos de liderazgo y conforme el puesto es más alto la participación sigue a la baja, es decir las mujeres pierden participación mientras el cargo es más alto. Para el 2021, solo el 10% de los consejeros totales en las empresas que cotizan en la bolsa de valores son mujeres. Los puestos de liderazgo son uno de los mayores desafíos para la incorporación de las mujeres en el mundo laboral en México, es necesario impulsar el liderazgo empresarial de la mujer y una cultura corporativa enfocada a la equidad de género y romper estereotipos en el ámbito laboral.

El estado de Durango se ubica en la media de la tasa de participación económica femenina a nivel nacional, este estudio analiza el liderazgo de acción de las mujeres en 400 micro, pequeñas y medianas empresas en la Ciudad de Victoria de Durango, la capital de Durango.

Revisión de literatura

De acuerdo con Valdés (2022), el liderazgo es conocido por ser un proceso, en el cual se busca influir a otras personas con la finalidad de que trabajen con entusiasmo y logren el cumplimiento de ciertos objetivos, esta capacidad, se adquiere mediante la observación de buenos modelos de conducta, el aprendizaje mediante las experiencias de trabajo y la participación administrativa, es decir, es la consecuencia del trabajo intensivo de un líder para lograrlo.

El liderazgo transformacional tiene su génesis en la década de los noventa, por lo que es considerada una teoría emergente, sin embargo, no significa que sustituya al transaccional, sino que se pueden ver como un complemento y pueden estar presentes simultáneamente dentro de una organización. A diferencia del transaccional, el liderazgo transformacional está más enfocado a la motivación, la confianza, el desarrollo de la creatividad, el logro de la innovación, el carisma y los líderes visionarios (Avellán y Avellán, 2018). También ha sido bautizado como el liderazgo creativo (Labelle y Réyes- López, 2018; Jiménez y Torrens, 2018; Dilts y Sempau, 2022).

En el liderazgo transformacional el líder comparte la visión empresarial y utiliza aspectos de la cultura organizacional para promover la pertenencia y el sentido del trabajo (Alvi, 2023).

Por otro lado, en el liderazgo auténtico se prioriza y promueve comportamientos dirigidos a promover la dignidad humana y laboral en los miembros de la organización (Sainz, Delgado, y Moriano, 2021). De acuerdo con Walumbwa et al. (2008), el liderazgo auténtico se define como “un patrón de conducta que promueve y se inspira tanto en capacidades psicológicas positivas como en un clima ético positivo, para fomentar una mayor autoconciencia, una moral interiorizada, un procesamiento equilibrado de la información y una mayor transparencia en las relaciones entre personas” (p. 94). En este tipo de liderazgo el autococonocimiento, la transparencia en las relaciones, la moral y la toma de decisiones de forma equilibrada es primordial.

Por último, en el liderazgo de aprendizaje, se promueve el logro del aprendizaje organizacional, donde los miembros de la organización desarrollan nuevas formas de hacer las cosas, lo que da paso a la innovación y a adquirir herramientas para acceder a distintos conocimientos y absorberlos para mejorar la eficiencia organizacional y la adaptación a los constantes cambios del mercado global (Iqbal et al., 2021).

Los estilos de liderazgo antes descritos son un marco de análisis que han permitido explicar el estilo de liderazgo en las organizaciones, sin embargo, Rojero, Gómez y Morán (2023), propusieron un nuevo modelo a partir de las reflexiones teóricas previas, es así como surge el “liderazgo de acción”, un nuevo estilo de liderazgo para resolver problemas complejos en las organizaciones, derivados de situaciones y retos del ambiente externo, como fue el caso de la pandemia por la COVID-19.

El modelo propuesto por dichos autores combina tres teorías independientes 1) el liderazgo transformacional (Bass & Avolio, 1990), 2) liderazgo auténtico (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008), y 3) liderazgo de aprendizaje (Yeung, Ulrich, Nason, & Von Glinow, 1999). Con lo anterior, se generó una propuesta multidimensional que plantea facilitar una mejor evaluación del liderazgo. Este modelo de liderazgo emergente plantea que a través de las multidimensiones será más fácil desarrollar mejores ambientes de aprendizaje laborales, principalmente en MIPyMES, donde se toman en cuenta los esfuerzos de sus líderes para satisfacer las necesidades de sus empleados y sus expectativas sobre cómo sus líderes resuelven los desafíos. Esta nueva propuesta sobre liderazgo plantea una propuesta conceptual para comprender el papel del líder en la era contemporánea, donde se presentan grandes desafíos, como el cambio climático, la globalización de los mercados y la incerti-

dumbre a nivel mundial en términos políticos y económicos, donde se requieren de líderes visionarios y proactivos en la formación y desarrollo de talento humano que responda a las nuevas necesidades que enfrentan las organizaciones.

De acuerdo con Rojero-Jiménez, Gómez-Romero y Arrieta-Cabrales (2022), en el mundo empresarial actual, los líderes necesitan encontrar nuevas formas de superar los cambios en el entorno organizacional para desarrollar empresas competitivas y sostenibles donde la información es excesiva y desorganizada. El papel del líder es determinante para el desarrollo de nuevos productos, procesos y estrategias para llevar a cabo negociaciones comerciales a escala global, donde no solo se requieren habilidades técnicas, sino también sociales e interpersonales.

El modelo de liderazgo de acción se explica a través de tres acciones: 1) Establecer una visión conciliada, 2) construir desde la transparencia y la participación y 3) aprender de la innovación (ver Figura 29.1) (Rojero et al. 2023).

1) Establecer una visión conciliada, en esta acción se incluyen dos elementos i. la visión compartida entre los trabajadores y la empresa y, ii. la conciliación de intereses. Los dos elementos incluyen acciones para una negociación y beneficio compartido. Dicha acción incluye 13 ítems para su identificación y análisis.

2) Construir desde la transparencia y la participación, el líder debe ser auténtico y gestionar desde la honestidad y transparencia, con un trato igualitario a todos los colaboradores. Esta acción se analiza a través de 6 ítems.

3) Aprender de la innovación, en esta acción es papel del líder es fundamental, ya que es el impulsor de la creatividad y generar la solución de problemas particulares, así como generar nuevos productos y/o servicios. Para esta acción se incluyen 3 ítems.

Figura 29.1*Modelo de liderazgo de acción**Fuente: Tomado de Rojero et al. (2023).*

De acuerdo con Rojero, et al (2023) “la acción más importante del líder debe ser un acto de profunda reflexión y análisis de su comportamiento frente a otras personas, ya que tiene el poder de influir y dirigir los esfuerzos de otros individuos” (p. 22). Se plantea que este nuevo modelo de tres grandes dimensiones es una herramienta para generar datos confiables sobre los aspectos más importantes de un líder en las MIPYMES, lo anterior juega un papel importante para desarrollar un buen ambiente laboral en las organizaciones.

Por otro lado, en cuestiones de género, no se puede afirmar que el estilo de liderazgo sea propio de las características de hombres o mujeres, estudios muestran que ambos géneros tienen las mismas capacidades para ocupar puestos directivos y consolidar habilidades gerenciales de manera eficiente (España, 2014; Medina-Vicent, 2015). De acuerdo con estos autores, más que en el género del líder, los resultados competitivos a nivel organizacional estarían ligados a líderes que han logrado converger positivamente habilidades, destrezas y conocimientos con las características de personalidad y el uso eficaz, eficiente y competitivo de los recursos de la organización.

En el estudio de Kitzios et al. (2022) señala que en términos de liderazgo, las mujeres muestran mayores características relacionadas con la inteligencia emocional, así como elementos que indican mayor gestión y evaluación de la autoestima en comparación con sus pares hombres.

Metodología

El presente estudio se realizó en Durango, una de las 32 entidades federativas que conforman México, está ubicado en el norte del país, los principales sectores de actividad económica en Durango son las actividades terciarias (comercio y otros servicios) con el 59.1% de porcentaje de aportación al PIB (Producto Interno Bruto), el estado tiene una participación de 1.2% en el PIB nacional, ocupando el lugar 26. La actividad que más aporta al PIB es el comercio, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el estado de Durango tiene una población de 1,832,650 habitantes, donde 927,784 son mujeres y 904,866 son hombres (INEGI, 2019; 2020).

El enfoque de la investigación es de corte cuantitativo y de tipo no experimental, ya que no se manipularon las variables analizadas, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) es de tipo transversal pues solo se realizó un único levantamiento de la información. Por otro lado, el universo de las micro, pequeñas y medianas empresas bajo estudio asciende a 88,387 unidades económicas en la Ciudad de Victoria de Durango de los sectores económicos industrial, comercial y de servicios para el 2021 de acuerdo con el INEGI (2020).

En base al universo de empresas se determinó la muestra mediante un cálculo para poblaciones finitas con una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%, generándose la necesidad de aplicar 380 instrumentos. Cabe mencionar que, se realizó un sobre muestreo para incrementar la muestra, se aplicaron 400 instrumentos a igual número de MiPyMEs, por lo que la confiabilidad del estudio se incrementó a 95.5%.

El instrumento para medir el liderazgo de acción se realizó conforme al modelo de Rojero, Gómez y Morán (2023), el cual analiza tres acciones: 1) establecer una visión conciliada, 2) construir desde la transparencia y la participación y 3) aprender de la innovación y está conformado por 22 ítems en escala likert graduados de la siguiente manera: Nunca, Pocas veces, Regularmente, Muchas veces, Siempre. Según Matas (2018), la escala Likert es fundamental para obtener datos de calidad en las ciencias sociales, razón por la cual se utilizó en la presente investigación. Además, fue necesario complementar los instrumentos de medición con ítems iniciales de carácter sociodemográfico y económico para profundizar en las características de las MiPyMEs analizadas.

Lo anterior permitió la conducción de la investigación hacia el esclarecimiento de su hipótesis de trabajo que establece lo siguiente:

H1: Existe evidencia estadísticamente significativa entre las dimensiones del liderazgo de acción de las mujeres con respecto a las de los hombres.

Se realizó una prueba piloto de 30 observaciones que permitieron constatar la fiabilidad del instrumento corroborando que las preguntas fueran entendidas, además de constatar su consistencia interna, es decir, la correlación entre los ítems de un instrumento de medición. Una vez que se aplicaron los 400 instrumentos de medición conforme a la proporción que se muestra en la Tabla 29.1, la cual es proporcional al universo muestral, los datos obtenidos fueron organizados y vaciados en una base de datos creada en el software SPSS 25.0 para su análisis estadístico, caracterizando la muestra de la siguiente manera:

Tabla 29.1

Distribución de la muestra de MiPyMEs en la Ciudad de Victoria de Durango.

	Industrial		Comercial		Servicios		Total	
	Canti- dad	Porcen- taje	Canti- dad	Porcen- taje	Canti- dad	Porcen- taje	Canti- dad	Porcen- taje
Micro	34	8.52%	158	39.56%	179	44.83%	372	92.91%
Pequeña	2	0.40%	7	1.68%	16	4.03%	24	6.11%
Mediana	0	0.09%	1	0.35%	2	0.55%	4	0.98%
Total	36	9.01%	166	41.59%	198	49.40%	400	100%

Fuente: Elaboración propia.

En el procesamiento de los resultados, el primer análisis realizado fue para determinar la normalidad en el comportamiento de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual se presenta en la Tabla 29.2.

Tabla 29.2

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de Liderazgo de Acción.

Liderazgo de Acción	N	Parámetros normales	Desviación estándar	Estadístico de prueba	Significancia Asintótica bila- teral
		Media			
Visión compartida y concilia- ción de intereses.	400	4.0595	0.686	0.088	.000c
Transparencia relacional y par- ticipación	400	3.7035	0.950	0.100	.000c
Aprender desde la innovación	400	3.9211	0.817	0.116	.000c

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar, las significancias asintóticas son menores a 0,050, por lo que se concluye que la población analizada, en relación con estas variables, se ajusta a la distribución normal, por lo que a continuación se realizaron pruebas de tipo paramétrico para

comprobar la fiabilidad y validez de los datos muestrales. La primera de estas pruebas es el Alfa de Cronbach. De acuerdo con Ventura-León y Peña-Calero (2020), el coeficiente alfa de Cronbach es uno de los más utilizados en la comunidad académica global para estimar la fiabilidad y generalmente es considerado como una medida de consistencia interna, es decir que mide la correlación entre los ítems de un instrumento de medición. Según Domínguez-Lara (2016) este indicador alfa de Cronbach expresa qué porcentaje de varianza observada se atribuye a la varianza verdadera y que porcentaje a la varianza del error de medida. Varios autores recientes consideran que un criterio de aceptación adecuado a las ciencias sociales para medir la fiabilidad del instrumento se presenta al obtener un índice alfa de Cronbach superior a 0.700 (Huamán Huayta, Hilario Márquez, y Franco Cuicapusa, 2021; Becerra-Bizarrón, 2021). En el caso particular del instrumento que se aplicó a las MiPyMEs de la Ciudad de Victoria de Durango, los coeficientes alfa de Cronbach obtenidos mediante los cálculos del software SPSS versión 25.0 se presentan en la Tabla 29.3:

Tabla 29.3

Alfa de Cronbach para la variable de análisis.

Variable	Muestra
Liderazgo de acción	0.934

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar, las variables presentan índices alfa de Cronbach con valor superior a 0.900, por lo que se considera que la fiabilidad del instrumento es muy buena, esto da certidumbre del uso de este instrumento para la presente investigación.

Una vez que se midió el índice Alfa de Cronbach para analizar la consistencia de las preguntas, se requirió verificar y corroborar que los respuestas obtenidas eran confiables, y por ello se decidió aplicar la distribución F, pues como lo mencionan Lind, Marchal, y Wathen (2012), es utilizada con el objetivo de probar si dos muestras provienen de poblaciones con varianzas diferentes, y para comparar simultáneamente varias medias poblacionales, a lo cual se le denomina análisis de la varianza (ANOVA). El objetivo de usar el análisis ANOVA de un factor, fue comprobar la validez de los resultados obtenidos en forma intragrupos e intergrupos, es decir, medir la consistencia de las respuestas entre las acciones propuestas en el modelo de liderazgo, pero también al interior de cada acción del modelo, medida en el instrumento de medición utilizado.

El parámetro más relevante que debió de vigilarse es el nivel de significancia, que de acuerdo con Lind et al., (2012), indica la posibilidad que existe de rechazar una hipótesis nula

cuando ésta es verdadera, para ello, los autores consideran que un rango de significancia que se encuentra entre 0,000 y 0,050 es válido para rechazar una hipótesis nula. A continuación, se presentan los resultados obtenidos para ambas variables en la tabla 4:

Tabla 29.4

ANOVA de un factor para la variable liderazgo de acción.

Atributos de Seguidores		Suma de	gl	Media cua-	F	Sig.
		cuadrados		drática		
Visión compartida y conciliación de intereses	Entre grupos	173.733	153	1.136	19.192	0.000
	Dentro de grupos	14.555	246	0.059		
	Total	188.288	399			
Transparencia relacional y participación	Entre grupos	322.622	153	2.109	13.767	0.000
	Dentro de grupos	37.678	246	0.153		
	Total	360.3	399			
Aprender desde la innovación	Entre grupos	224.839	153	1.47	8.615	0.000
	Dentro de grupos	41.963	246	0.171		
	Total	266.802	399			

Fuente: Elaboración propia.

Al obtener indicadores de significancia menores a 0,050 en todos y cada uno de los atributos de los seguidores y también en cada una de las dimensiones del clima organizacional, significa que se rechaza la hipótesis nula y se aceptan las hipótesis de trabajo, en este caso, significa que los datos obtenidos en el muestreo estadístico realizado en esta investigación son altamente confiables, por lo que, a continuación, se procede al análisis de los resultados.

Resultados

Una vez que se han comprobado la fiabilidad y validez del instrumento de medición y los resultados obtenidos, es necesario presentar la estadística descriptiva que clarifique el comportamiento de estas variables en las MiPyMEs objeto de estudio, para lo cual se presentan las Tablas 29.5 y 29.6, donde se segmentan los resultados por género.

Tabla 29.5

Estadística descriptiva del liderazgo de acción en mujeres.

Dimensión	Frecuencia	Intensidad	Desviación estándar
Visión compartida y conciliación de intereses	90 (46.3%)	4.09	0.6923
Transparencia relacional y participación	46 (23.7%)	3.80	0.9257
Aprender desde la innovación	58 (30.0%)	3.89	0.8649
Liderazgo de acción	3.93	0.7190	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 29.6

Estadística descriptiva del liderazgo de acción en hombres.

Dimensión	Frecuencia	Intensidad	Desviación estándar
Visión compartida y conciliación de intereses	113 (54.8%)	4.03	0.6825
Transparencia relacional y participación	30 (14.6%)	3.61	0.9661
Aprender desde la innovación	63 (30.6%)	3.95	0.7710
Liderazgo de acción	3.86	0.7077	

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en las Tablas 29.5 y 29.6, la acción de liderazgo que se presenta con mayor frecuencia, mayor intensidad y menor desviación estándar, tanto en líderes mujeres como en líderes hombres, es la acción de visión compartida y conciliación de intereses. Esta acción hace referencia a la importancia de generar una visión que se construye en todos los niveles de la organización y que trata de generar a futuro, las condiciones adecuadas para la satisfacción de los intereses de todos los stakeholders.

Sin embargo, se aprecia también al analizar el porcentaje de distribución de las acciones que, en el caso de las mujeres, aun cuando también impera la acción de visión compartida y conciliación de intereses, lo hace en un porcentaje menor al género masculino, con una diferencia porcentual del 8.5%. Así mismo, se puede apreciar una diferencia en la transparencia relacional y la participación la cual es un 9.1% mayor en el género femenino que en los hombres.

De lo anterior se puede deducir que aun cuando ambos géneros consideran prioritaria la visión compartida y la conciliación de intereses, el género femenino le da una mayor importancia a la transparencia relacional y la participación. Lo anterior representa la impor-

tancia que brinda el género femenino a la construcción de relaciones interpersonales honestas y menos manipuladoras con los subordinados con respecto a su contraparte masculina.

Si bien es cierto que el aprendizaje de la innovación es mayor en frecuencia e intensidad en los líderes hombres, si se analiza el promedio de toda la variable liderazgo de acción de forma integral, se puede apreciar que se presenta con mayor intensidad en las mujeres. Lo cual permite generar importantes conclusiones.

Discusión

Los resultados obtenidos muestran que el liderazgo organizacional y las capacidades gerenciales no dependen del género. De acuerdo con Medina y Vicent (2015), tanto hombres como mujeres tienen la capacidad de desarrollar las habilidades de liderazgo, por lo que ocupar un puesto directivo no debería ser inaccesible para las mujeres. Ya que la diferenciación no radica en el género del líder, sino en el manejo de habilidades, conocimientos y destrezas. Sin embargo, se observan diferencias en los estilos de liderazgo entre hombres y mujeres, aunque no se puede generalizar como una constante, ya que cada individuo de acuerdo con su personalidad y habilidades desarrolla alguna forma de liderazgo según los objetivos organizacionales.

Estudios como el de Moreno, Quispe, Velarde y Velásquez (2017), mencionan que, en el caso de las mujeres, hay una tendencia a minimizar la importancia de las jerarquías formales, en contraste con los hombres que valoran un enfoque más estructurado. Esto sugiere que para las mujeres que ejercen actividades de liderazgo es más relevante establecer relaciones interpersonales genuinas y transparentes, fomentando una comunicación abierta y la participación activa de los subordinados, lo cual coincide con los resultados de este estudio.

De acuerdo con los resultados mostrados tanto los líderes hombres como mujeres muestran una frecuencia considerable en la acción de visión compartida y conciliación de intereses. Esto indica que ambos géneros buscan crear una visión organizacional colaborativa que integre los intereses de todas las partes involucradas. Sin embargo, son las mujeres quienes enfatizan la transparencia y fomentan la colaboración en las decisiones estratégicas.

Como se muestra en la investigación de Cuadrado, Navas y Molero (2004), se demuestra que se tiene una tendencia al liderazgo democrático aplicado por las mujeres líderes, mismas que adoptan en mayor medida conductas de este estilo en organizaciones dirigidas por mujeres, además, coincide con las conclusiones propias del presente estudio, en donde se destaca que la tipificación de género de la actividad de la organización produce diferencias

en algunos tipos de liderazgo de acuerdo al género del líder. El género femenino busca liderar organizaciones mediante la construcción de relaciones auténticas y activando la colaboración de todos los que las conforman, lo que impacta en el clima organizacional y en los resultados competitivos sostenibles.

Conclusiones

Este estudio sobre liderazgo femenino en micro, pequeñas y medianas empresas en la Ciudad de Durango, México, arroja luz sobre la importancia de las mujeres en puestos de liderazgo.

En conclusión, y haciendo referencia a la hipótesis de esta investigación:

H1: Existe evidencia estadísticamente significativa entre las dimensiones del liderazgo de acción de las mujeres con respecto a las de los hombres.

Se puede concluir que sí existe evidencia estadísticamente significativa entre las dimensiones del liderazgo de acción de mujeres y hombres, debido a que se aprecian las diferencias conductuales en la forma en que se ejerce este modelo de liderazgo en función del género. Los hallazgos sugieren que el liderazgo femenino enfatiza la transparencia y la toma de decisiones participativa, contribuyendo a la creación de relaciones interpersonales honestas y de apoyo dentro del lugar de trabajo. Esto subraya la importancia de promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres en roles directivos.

Los esfuerzos internacionales para lograr la equidad de género, particularmente en el lugar de trabajo, como lo destacan organizaciones como la ONU, proporciona un marco para fomentar el liderazgo y la participación económica de las mujeres. Sin embargo, a pesar de los avances en algunas áreas, todavía existen desafíos para lograr la paridad de género en todos los niveles de liderazgo. Es evidente que existe una necesidad de apoyo continuo e iniciativas que fomenten la participación activa de las mujeres en la fuerza laboral y promuevan su representación en los roles de toma de decisiones. En el contexto de México, el estudio presenta información sobre la participación económica de las mujeres, mostrando los sectores donde están involucradas. Está claro que existe un potencial sin explotar para aumentar la participación de las mujeres en la economía y se requieren mayores esfuerzos para cerrar la brecha de género.

En general, este estudio subraya la importancia de promover el liderazgo y el empoderamiento económico de las mujeres, no sólo en beneficio de las mujeres sino también para el crecimiento económico, la competitividad empresarial y el desarrollo general de la región. Es imperativo seguir trabajando para crear un entorno en el que las mujeres tengan igualdad

de oportunidades para prosperar en puestos de liderazgo y contribuir significativamente al panorama económico.

Referencias

- Alvi, A. (2023). Papel de la justicia distributiva en la relación entre la motivación inspiradora y el desempeño de los empleados. *Revista Sukkur IBA de Gestión y Negocios*. 9., 21-36. <https://doi.org/10.30537/sijmb.v9i2.637>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2018). III Cumbre Empresarial de las Américas. La mujer como protagonista de la economía del siglo XXI. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado el 3 de julio de 2024, <https://publications.iadb.org/en/women-forefront-economic-prosperity-21st-century>
- Bass, B., & Avolio, B. (1990). Developing Transformational Leadership: 1992 and beyond. *Journal of european industrial training* 14(5), 21-27. <https://doi.org/10.1108/03090599010135122>
- CEPAL. (2016). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Recuperado 2 de julio de 2024, a partir de <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>
- Cuadrado I., Navas, M. y Molero, F. (2004). El acceso de las mujeres a puestos directivos: género, contexto organizacional y estilos de liderazgo. PDF <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=997864>Navas
- Dilts, R., & Sempau, D. (2022). Liderazgo creativo: Para forjar un mundo al que las personas deseen pertenecer. Librum 2.0.
- Domínguez-Lara, S. (2016). Secretos del coeficiente alfa. *Actas Urológicas Españolas*, Vol. 40, Issue 7, 471.
- España, N. L. (2014). Competencias administrativas en mujeres empresarias. <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/handle/11317/1177>
- Estrada, M. R. (2015). Liderazgo: desarrollo de habilidades directivas (Vol.6): Editorial El Manual Moderno. fdiYearSelector=2018&peaSelector=peaOption&population-Type=totalPopulation
- Huamán Huayta, L. A., Hilario Márquez, M. R., & Franco Cuicapusa, Y. M. (2021). Validación de las rúbricas como instrumento de evaluación en estudiantes universitarios de la facultad de educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Horizonte de la ciencia*, vol.11, núm.20, 255-276.
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), (2022), Mujer en la economía, datos con lupa de género. Recuperado el 2 de julio de 2024. <https://imco.org.mx/datos-conlupadegenero/#:~:text=La%20evidencia%20muestra%20que%20en,%2C%20solo%2010%25%20fueron%20mujeres.>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2019). Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE), cifras durante el segundo trimestre de 2019 para el estado de Durango. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe_ie/enoe_ie2019_08.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). Censo de Población y Vivienda 2020: Cuestionario Básico. from <https://datamexico.org/es/profile/geo/pueblonuevo?>
- Iqbal, A., Shah, M. A.-u.-H., Shabbir Ali, M., & Shahzadi, S. (2021). The Indicators of Organizational Learning and their Correlation with Organizational Innovation Strategies. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, Year; Vol 20 (Issue 2), 420-427. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.02.45>
- Jiménez, G., & Torrens, X. (2018). Reforma educativa de Cataluña: búsqueda de impacto social en el liderazgo creativo de los equipos directivos. *Revista Internacional de las organizaciones*, 63-84. <https://doi.org/10.17345/rio21.63-84>
- Labelle, S., & Réyes-López, O. (2018). Liderazgo creativo en los gerentes empresariales. *Revista de la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato*, 1-11.
- Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2012). Estadística aplicada a los negocios y la economía. México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A. de C.V.
- Medina-Vicent, M. (2015). Aproximación al estudio del liderazgo femenino a través del modelo transformacional. <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/158386>
- ONU (2015). Objetivos de desarrollo sostenible, . <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J. G., & Arrieta-Cabrales, K. V. (2022). El liderazgo de aprendizaje y el compromiso organizacional: un estudio a MiPyMEs. *Ibero-American Journal of Economics & Business Research*. 2.,33-46. <https://doi.org/10.56183/iberoecb.v2i1.4>
- Rojero-Jiménez, R., Morán-Soto, G. y Gomez-Romero J.G.I. (2023) Action leadership: a new model for contemporary Micro, Small and Medium-sized enterprises. *Lúmina* 24(1). E0044. <https://doi.org/10.30554/lumina.v24.n2.4851.2023>
- Sainz, M., Delgado, N., & Moriano, J. A. (2021). The link between authentic leadership, organizational dehumanization, and stress at work. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 85-92. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a9>
- Valdés Florat, M, O. (2022) ¿Qué es el liderazgo? Contradicciones teóricas y alternativas de solución. <https://orcid.org/0000-0001-9035-0861>
- Vallejo Sierra, R. H. (2024) Ciencia abierta y equidad de género: lo que dicen las investigadoras e investigadores colombianos. *Transinformação*, v. 36, e2411998, 2024. <https://doi.org/10.1590/2318-0889202436e241199>

- Ventura-León, J. and Peña-Calero, B. N. (2020). The World should not revolve around Cronbach's alpha $\geq .70$. *Adicciones*, 33(4), 1-3. <http://doi.org/10.20882/adicciones.1576>
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T., & Peterson, S. (2008). Authentic Leadership: development and validation of a theory-based measure. *Journal of management*, 34(1), 89-126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T., & Peterson, S. (2008). Authentic Leadership: development and validation of a theory-based measure. *Journal of management*, 34(1), 89-126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- World Economic Forum (2023) Global gender gap record. Geneva: World Economic Forum, 2023. Disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
- Yeung, A., Ulrich, D., Nason, S., & Von Glinow, M. (1999). *Organizational learning capability. Generating and generalizing ideas with impact*. New York: Oxford University Press.

Capítulo 30. Presencia de las mujeres en la formación académica tecnológica en la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

Jeny Haideé Espinosa Barajas
Dora María Lladó Lárraga
Héctor Gabino Aguirre Ramírez
Julio César Castañón Rodríguez

Universidad Autónoma de Tamaulipas

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.30](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.30)

Resumen

El objetivo de la investigación fue analizar la presencia de las mujeres en la formación académica tecnológica en la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT). La metodología incluyó un estudio cuantitativo, no experimental y con alcance descriptivo. Las participantes fueron 1,348 mujeres en sus diferentes roles como estudiantes, docentes y administrativas. Para recopilar la información se utilizó la encuesta digital. Los resultados reflejaron la falta de formación principalmente en temáticas de hardware, persistiendo la desigualdad laboral y profesional; por lo que será necesario seguir indagando sobre los factores determinantes en esta problemática.

Palabras clave

Mujeres, tecnología, desigualdad

Introducción

En una sociedad interconectada, el uso y acceso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), son clave para ampliar las oportunidades de todas las personas. De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020), tener acceso a las nuevas tecnologías y contar con las competencias necesarias para utilizarlas resulta fundamental para obtener los beneficios que las innovaciones tecnológicas pueden brindar; entre ellas, la posibilidad de obtener un mejor empleo.

Sin embargo, a nivel mundial existen brechas entre mujeres y hombres en el uso y acceso de las TIC; esto como un reflejo de las desigualdades de género ya persistentes en el mercado laboral.

Según datos de las Naciones Unidas (2023), las mujeres ocupan un bajo porcentaje en los puestos de las TIC.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2007a) menciona que las desigualdades se dan porque dentro de las sociedades se construyen posibilidades y capacidades en razón del sexo, es decir, por las culturas tradicionales y arraigadas que hacen diferencias por las características biológicas de mujeres y hombres, dando como resultado las diferencias por el género. En este sentido, subsiste una inclinación generalizada de que las mujeres no tienen la capacidad de estudiar o trabajar en disciplinas relacionadas con la tecnología; y, además, que no pueden tomar decisiones profesionales sobre sus vidas (Naciones Unidas, 2024; ONU Mujeres, 2020). Es por ello, que las Naciones Unidas (2023) propone promover la igualdad de género en el ámbito de la tecnología en todas las esferas de la sociedad. Esta acción colectiva permitirá que las mujeres obtengan un liderazgo equitativo en los entornos digitales y garantizará que la tecnología del futuro promueva la inclusión y la sostenibilidad, en lugar de la división y la ruptura.

Dentro de las instituciones de educación superior se han realizado esfuerzos para visibilizar la participación de las mujeres en el ámbito de las TIC, a través de la capacitación y la creación de redes y grupos de trabajo nacionales e internacionales. Pero aun así, se asume que las mujeres en las universidades no cuentan con la formación académica tecnológica suficiente para desarrollarse y tener mejores oportunidades laborales.

En este contexto, y para examinar la realidad que acontece dentro de las universidades y como una primera aproximación, el objetivo de esta investigación fue analizar la presencia de las mujeres en la formación académica tecnológica en la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT).

Revisión de la Literatura

La desigualdad de las mujeres con relación al uso y conocimiento de TIC radica en los factores sexuales, culturales y sociales, que desde edad temprana influyen para que las mujeres no tengan un interés profesional en áreas relacionadas a la tecnología. La posición del androcentrismo focaliza el trabajo tecnológico en los hombres, provocando con ello las desventajas laborales en las mujeres (Servicios de Estudios UGT, 2022).

Sobre las conductas estereotipadas, de forma continua son utilizadas para justificar las discriminaciones por razones de género y éstas son reforzadas por las costumbres tradicionales, inclusive por medio de las prácticas sociales en las instituciones (INMUJERES, 2007b).

Desde este punto, las políticas y normativas en las organizaciones buscan eliminar las discriminaciones y las desventajas de las mujeres para que logren alcanzar las mismas oportunidades y la igualdad sustantiva en el ámbito de la tecnología; esto con el fundamento de derechos humanos (Art. 6, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2023; Art. 5, Fracc. V, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2024). La Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género (ONU Mujeres, 2020; Naciones Unidas, 2023), manifiesta que la tecnología debe apoyar a las mujeres y a las niñas para que puedan acceder a servicios fundamentales y tengan mejores oportunidades de ampliar sus capacidades profesionales y laborales.

El camino de las mujeres es complicado, es difícil transitar por un proceso de conciencia y autonomía para obtener el mismo reconocimiento que los hombres (Art. 5, Fracc. III, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2024). Se han realizado diversas investigaciones respecto al tema, como la de Machado (2024) y Mancilla et al. (2019) para analizar la participación laboral de las mujeres en las áreas de tecnología y su formación académica en este rubro. O investigaciones como las de Hernández y Hernández (2023) y Arredondo et al. (2019) donde se evidencia que las mujeres que egresan de las carreras relacionadas a la tecnología encuentran complicaciones en el mercado de trabajo, ya que los puestos de trabajo favorecen al género masculino; por lo que es necesario afrontar la falta de inclusión de las mujeres en los campos tecnológicos.

Metodología

El estudio fue cuantitativo, no experimental transversal y con un alcance descriptivo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Se partió de este diseño porque su naturaleza permite explorar y describir la realidad de las mujeres en la universidad.

El universo comprendió a las mujeres universitarias en su rol de estudiantes y empleadas (docentes y personal administrativo), que durante el periodo escolar de enero a mayo del 2024 integró a 3,897 trabajadoras, y 23,089 estudiantes. La selección de la muestra fue no probabilista, eligiendo a 1,348 mujeres que decidieron participar de forma voluntaria.

La técnica utilizada para la recolección de la información fue la encuesta digital diseñada a través de un formulario (Forms) de Microsoft 365. Para la encuesta se elaboró un cuestionario con preguntas de opción múltiple y escala Likert, incluyendo un conjunto de categorías basadas en los postulados de la UNESCO (2004; 2019), y UNESCO et al. (2017), las cuales se muestran en la Tabla 30.1.

Tabla 30.1

Categorías, variables e indicadores para el diseño del instrumento

Características de las participantes	
Datos generales	Edad, estado civil
Datos profesionales	Área de conocimiento predominante que posee
Datos universitarios	
Zona escolar	Norte, centro, sur
Formación en TIC	
Conocimiento	Hardware y software
Interés en TIC	
Aprendizaje	Temáticas atractivas en TIC

Fuente: Elaboración propia.

La validez del instrumento se realizó aplicando la prueba Alfa de Cronbach en los ítems tipo Likert. El valor del coeficiente obtenido fue de 1.0, demostrando con ello la consistencia interna del instrumento. El proceso de recolección de datos se llevó a cabo compartiendo el enlace del cuestionario por medio del correo electrónico. El análisis de la información se realizó mediante el software computacional de Microsoft Excel, versión 2021. Cabe señalar, que se contó con el consentimiento informado de las participantes para publicar los resultados.

Resultados

De las características generales de las participantes, los datos de edad se muestran en la Tabla 30.2, y los datos del estado civil se presentan en la Tabla 30.3.

Tabla 30.2

Edad de las participantes

Rango de edad	Estudiantes	Docentes	Administrativas
17 años o menor	3	0	0
18 a 20 años	117	0	1
21 a 29 años	171	11	71
30 a 39 años	18	94	188
40 a 49 años	13	146	190
50 a 59 años	7	129	90
Mayor de 60 años	3	80	16

Fuente: Elaboración propia.

El rango de edad con mayor presencia de las estudiantes fue de 21 a 29, y de las docentes y administrativas fue de 40 a 49.

Tabla 30.3

Estado civil

Descripción	Estudiantes	Docentes	Administrativas
Soltera	296	150	215
Casada	25	245	250
Divorciada	2	30	30
Viuda	1	20	11
Concubinato	8	15	50

Fuente: Elaboración propia.

La situación civil de las estudiantes que se presentó con mayor frecuencia fue de soltera, en el caso de las docentes y administrativas fue de casada.

Los datos profesionales hacen referencia al área de conocimiento con mayor predominio, la información se detalla en la Tabla 30.4.

Tabla 30.4*Área de conocimiento de las participantes*

Área de conocimiento	Estudiantes	Docentes	Administrativas
Educación	21	76	96
Arte y Humanidades	35	70	44
Ciencias sociales, administración y derecho	96	115	221
Ciencias naturales, exactas y de la computación	28	37	48
Ingeniería, manufactura y construcción	38	31	29
Agronomía y veterinaria	13	13	2
Salud	79	115	34
Servicios	7	1	47
Ninguna	15	2	35

Fuente: Elaboración propia.

El área de conocimiento de mayor prevalencia en las estudiantes fue ciencias sociales; para las docentes fue salud y ciencias sociales, administración y derecho; y para las administrativas fue de ciencias sociales, administración y derecho.

Datos universitarios

La zona escolar de las participantes se muestra en la Tabla 30.5.

Tabla 30.5*Zona escolar de las participantes*

Descripción	Estudiantes	Docentes	Administrativas
Norte (municipios que corresponden a Matamoros, Reynosa, Nuevo Laredo, Valle Hermoso, Río Bravo)	82	121	305
Centro (municipios de Victoria y Mante)	95	162	97
Sur (municipios de Tampico-Madero)	155	177	154

Fuente: Elaboración propia.

Para el caso de las estudiantes y de las docentes, la zona de mayor prevalencia fue la zona sur, y de las administrativas fue la zona norte.

Formación en TIC

De acuerdo con la percepción de las estudiantes, el conocimiento que tienen en temáticas de hardware se muestra en la Tabla 30.6, de las docentes en la Tabla 30.7 y de las administrativas en la 30.8.

Tabla 30.6

Conocimiento en hardware según estudiantes

Descripción	Nula	Deficiente	Regular	Buena	Excelente
Redes de computadora	41	51	132	84	24
Cableado estructurado	104	116	85	24	3
Programación	102	90	94	33	13
Sistemas operativos	71	76	116	61	8
Mantenimiento en equipo de cómputo	89	105	99	29	10
Dispositivos móviles	19	38	115	112	48
Ciberseguridad	61	90	112	64	5
Robótica	173	90	52	15	2
Realidad virtual	129	108	67	26	2
Realidad aumentada	140	115	54	21	2
Inteligencia artificial	73	109	89	51	10
Internet de las cosas	62	72	104	67	27
Tecnología inclusiva	164	81	54	24	9

Fuente: Elaboración propia.

Las respuestas demuestran que las estudiantes tienen nulo conocimiento en las tecnologías emergentes como lo son la robótica, realidad aumentada, realidad virtual, tecnología inclusiva; y así también en la programación.

Tabla 30.7

Conocimiento en hardware según docentes

Descripción	Nula	Deficiente	Regular	Buena	Excelente
Redes de computadora	129	105	138	75	13
Cableado estructurado	222	135	67	34	2
Programación	203	130	86	30	11
Sistemas operativos	144	116	129	60	11
Mantenimiento en equipo de cómputo	194	136	92	31	7
Dispositivos móviles	55	72	164	134	35
Ciberseguridad	116	119	149	66	10
Robótica	266	126	54	12	2
Realidad virtual	207	148	69	29	7
Realidad aumentada	231	143	66	15	5
Inteligencia artificial	183	132	91	48	6
Internet de las cosas	122	107	128	81	22
Tecnología inclusiva	306	108	35	9	2

Fuente: Elaboración propia.

Resulta interesante que las docentes manifiestan tener nulo conocimiento en la mayoría de las temáticas relacionadas con el dominio de hardware.

Tabla 30.8

Conocimiento en hardware según administrativas

Descripción	Nula	Deficiente	Regular	Buena	Excelente
Redes de computadora	156	112	142	121	25
Cableado estructurado	266	148	95	40	7
Programación	253	155	103	39	6
Sistemas operativos	189	132	136	86	13
Mantenimiento en equipo de cómputo	241	161	96	48	10
Dispositivos móviles	92	81	180	161	42
Ciberseguridad	184	157	138	70	7
Robótica	368	134	43	9	2
Realidad virtual	323	143	62	24	4
Realidad aumentada	339	141	54	20	2
Inteligencia artificial	295	143	80	34	4
Internet de las cosas	179	123	147	84	23
Tecnología inclusiva	373	117	35	23	8

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de las administrativas, solo poseen dominio de dispositivos móviles, en el resto de las temáticas su dominio es nulo.

Conocimiento en Software

Respecto a la percepción de las estudiantes en el conocimiento que tienen en temáticas de software, la información se muestra en la Tabla 30.9, de las docentes en la Tabla 10 y de las administrativas en la Tabla 30.11.

Tabla 30.9

Conocimiento en software según estudiantes

Descripción	Nula	Deficiente	Regular	Buena	Excelente
Diseño gráfico	82	84	85	65	16
Diseño asistido por ordenador	129	93	68	36	6
Diseño y desarrollo Web	96	86	87	51	12
Redes sociales	12	33	97	139	51
Marketing digital	58	70	89	95	20

Software informático (SI) para presentaciones electrónicas	8	14	80	136	94
SI para procesar textos	9	18	72	139	94
SI para análisis de datos	32	70	99	100	31
SI para correo electrónico	11	26	93	132	70
SI para almacenar archivos en la nube	11	39	100	123	59
SI para crear formularios en línea	21	33	97	125	56
SI para usar pizarras digitales en línea	61	78	104	63	26
SI para la creación de bases de datos	85	90	82	50	25
SI para realizar videoconferencias	9	18	101	126	78
SI para gamificación	38	50	90	99	55
SI para crear mapas mentales o conceptuales	67	71	93	74	27
SI para crear y editar videos	56	63	114	77	22
SI para navegar en Internet	12	16	83	132	89
Plataformas educativas	14	23	102	121	72
Software inclusivo	124	82	81	35	10

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de las estudiantes su dominio de software es bueno, a excepción de las temáticas de diseño asistido por ordenador, diseño y desarrollo web, y software inclusivo.

Tabla 30.10

Conocimiento en software según docentes

Descripción	Nula	Deficiente	Regular	Buena	Excelente
Diseño gráfico	156	137	117	34	16
Diseño asistido por ordenador	220	138	69	27	6
Diseño y desarrollo Web	205	129	88	33	5
Redes sociales	32	70	190	132	36
Marketing digital	141	130	115	59	15
Software informático (SI) para presentaciones electrónicas	18	35	138	201	68
SI para procesar textos	14	18	100	221	107
SI para análisis de datos	35	65	160	154	46
SI para correo electrónico	13	28	116	217	86
SI para almacenar archivos en la nube	19	64	133	175	69
SI para crear formularios en línea	26	36	113	200	85

SI para usar pizarras digitales en línea	59	92	152	119	38
SI para la creación de bases de datos	107	120	160	56	17
SI para realizar videoconferencias	13	20	110	225	92
SI para gamificación	121	87	135	92	25
SI para crear mapas mentales o conceptuales	119	102	132	82	25
SI para crear y editar videos	144	124	110	67	15
SI para navegar en Internet	21	48	126	173	92
Plataformas educativas	17	37	122	185	99
Software inclusivo	228	102	93	34	3

Fuente: Elaboración propia.

La mayor parte de las respuestas de las docentes en temáticas de software se encuentran en un nivel de dominio regular y bueno. Pero en los casos de diseño gráfico, diseño asistido por ordenador, diseño y desarrollo web, marketing digital, creación y edición de videos, y software inclusivo su nivel de dominio es nulo.

Tabla 30.11

Conocimiento en software según administrativas

Descripción	Nula	Deficiente	Regular	Buena	Excelente
Diseño gráfico	205	145	120	64	22
Diseño asistido por ordenador	291	160	68	27	10
Diseño y desarrollo Web	264	150	85	47	10
Redes sociales	57	98	175	172	54
Marketing digital	173	153	124	83	23
Software informático (SI) para presentaciones electrónicas	63	82	143	196	72
SI para procesar textos	39	40	117	238	122
SI para análisis de datos	85	96	166	166	43
SI para correo electrónico	41	51	125	249	90
SI para almacenar archivos en la nube	57	87	146	193	73
SI para crear formularios en línea	116	97	150	140	53
SI para usar pizarras digitales en línea	193	152	119	73	19
SI para la creación de bases de datos	215	160	110	51	20
SI para realizar videoconferencias	65	90	149	182	70
SI para gamificación	246	137	86	61	26
SI para crear mapas mentales o conceptuales	243	140	92	62	19
SI para crear y editar videos	223	134	117	60	22

SI para navegar en Internet	60	77	131	184	104
Plataformas educativas	104	108	139	147	58
Software inclusivo	302	140	75	31	8

Fuente: Elaboración propia.

En las administrativas se advierte un nivel de dominio regular y bueno en temáticas de software informático cuyas habilidades se han venido adquiriendo por la experiencia. Por el contrario, las temáticas de diseño gráfico, diseño asistido por ordenador, diseño y desarrollo web, marketing digital, y software informático para el ámbito académico y software inclusivo tienen un nulo conocimiento.

Interés en TIC

En cuanto al interés de aprendizaje en hardware, la información de las estudiantes se muestra en la Tabla 30.12, para docentes en la Tabla 30.13, y para las administrativas en la Tabla 30.14.

Tabla 30.12

Interés de aprendizaje en hardware de las estudiantes

Descripción	Estudiantes
Inteligencia Artificial	199
Programación	186
Ciberseguridad	177
Mantenimiento en equipo de cómputo	164
Redes de computadoras	146

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 30.13

Interés de aprendizaje en hardware de las docentes

Descripción	Docentes
Inteligencia Artificial	198
Dispositivos móviles	169
Ciberseguridad	130
Realidad Virtual	122
Internet de las Cosas	98

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 30.14*Interés de aprendizaje en hardware de las administrativas*

Descripción	Administrativas
Dispositivos móviles	274
Inteligencia Artificial	257
Ciberseguridad	256
Redes de Computadoras	228
Sistemas Operativos	221

Fuente: Elaboración propia.

Las respuestas indican coincidencia entre estudiantes, docentes y administrativas sobre el interés de aprendizaje en inteligencia artificial y ciberseguridad. Las docentes y administrativas coinciden en la necesidad de capacitación en el uso de dispositivos móviles. Y las estudiantes y las administrativas coinciden en su interés en aprender sobre redes de computadoras.

Respecto al interés de aprendizaje en software, la información de las estudiantes se muestra en la Tabla 30.15, para docentes en la Tabla 30.16, y para las administrativas en la Tabla 30.17.

Tabla 30.15*Interés de aprendizaje en software de las estudiantes*

Descripción	Estudiantes
Marketing digital	203
Diseño gráfico	192
SI para el análisis de datos	167
Diseño y desarrollo Web	165
Redes sociales	161

*Fuente: Elaboración propia.***Tabla 30.16***Interés de aprendizaje en software de las docentes*

Descripción	Docentes
SI para presentaciones electrónicas	206
SI para el análisis de datos	180
Marketing digital	177
Diseño gráfico	176
Redes sociales	167

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 30.17

Interés de aprendizaje en software de las administrativas

Descripción	Administrativas
Diseño Gráfico	284
Redes Sociales	281
SI para presentaciones electrónicas	237
Diseño y desarrollo web	233
SI para el análisis de datos	152

Fuente: Elaboración propia.

Sobre el interés de aprendizaje en temáticas de software, se advierten coincidencias entre estudiantes, docentes y administrativas en diseño gráfico, SI para análisis de datos y redes sociales. Las estudiantes y administrativas coinciden en el interés de diseño y desarrollo web. Entre estudiantes y docentes sobre marketing digital. Y entre docentes y administrativas coinciden en el interés de aprender SI para presentaciones electrónicas.

Discusión

Los resultados evidencian que independiente del rol, las mujeres universitarias muestran un patrón similar de bajos conocimientos en temáticas de TIC. Hace falta una formación académica tecnológica que les permite desarrollarse y obtener mejores oportunidades laborales y profesionales. A pesar de que se advierte cierto interés en áreas específicas de tecnología (como inteligencia artificial, ciberseguridad, dispositivos móviles, redes de computadoras, programación, mantenimiento de cómputo, marketing digital y diseño y desarrollo web), el nivel general de conocimiento es bajo, especialmente en temas relacionados con hardware y programación.

Algunos aspectos clave a resaltar en cuanto al conocimiento de hardware son que existe un predominio de niveles nulos o deficientes; y en cuanto al conocimiento de software, existe una mayor formación en temas de uso general como lo son las redes sociales, diseño gráfico, análisis de datos y diseño de presentaciones electrónicas.

Dichos resultados se asemejan con las investigaciones de Arredondo et al. (2019), Hernández y Hernández (2023) y Mancilla et al. (2019), donde se plantea la falta de inclusión de las mujeres en las áreas de tecnología. Los hallazgos de la investigación se relacionan con la brecha de conocimiento de TIC que poseen las mujeres independientemente de sus roles (estudiantes, docentes y administrativas). Derivado de ello, algunas implicaciones para la universidad serían implementar programas de formación específicos para mejorar el conocimiento y dominio tecnológico; diseñar estrategias para despertar y mantener el interés de las mujeres en estas áreas, rompiendo estereotipos y mostrando las oportunidades profesionales

que ofrecen; y adaptando la oferta de capacitación para ofrecer más opciones de formación en tecnología. En el caso de las estudiantes incorporar cursos extracurriculares durante su trayecto escolar, y en el caso de las docentes y administrativas, desde su ingreso y permanencia laboral en la institución.

Conclusiones

La formación académica de las mujeres ha estado marcada por las desigualdades persistentes por el género. Los estereotipos de género han reproducido condiciones de favoritismo que impiden a las mujeres tener presencia en la formación y áreas relacionadas con la tecnología. Esto pone de manifiesto la necesidad de reflexionar sobre la realidad de las mujeres en el desarrollo de estas competencias. Los resultados demuestran que las mujeres en la universidad tienen un nivel bajo de conocimiento en temáticas emergentes de tecnología de hardware y software, comprobándose con ello la hipótesis de la investigación.

Si no hay una motivación por parte de las instituciones educativas, las mujeres seguirán estando subrepresentadas en estos campos y seguirán en un estado de desventaja profesional. Para conseguirlo es imprescindible que los gobiernos en los países lo garanticen en todas las esferas de la sociedad por medio de políticas y leyes que fomenten la igualdad. También es importante potencializar el talento femenino por estas áreas.

Finalmente, para futuras líneas de investigación se buscará indagar en los factores determinantes que impiden que las mujeres progresen en este ámbito. Así mismo, resulta indispensable efectuar la aplicación de este mismo instrumento entre el personal docente y administrativo y estudiantil del género masculino; y con ello poder realizar estudios de brecha de género en el área de TIC.

Referencias

- Arredondo, F. G., Vázquez, J. C. y Velázquez, L. M. (2019). STEM y brecha de género en Latinoamérica. *Revista de El Colegio de San Luis*, 9(18), 137-158. <https://doi.org/10.21696/rcsl9182019947>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). ¿Desigualdades en el mundo digital? Brechas de Género en el Uso de las TIC. <https://publications.iadb.org/es/desigualdades-en-el-mundo-digital-brechas-de-genero-en-el-uso-de-las-tic>
- Hernández, C. A. y Hernández, M. C. (2023). Revelando la brecha de género en STEM: experiencias de mujeres egresadas de un Instituto Tecnológico Federal. *Acta universitaria*, 33, e3862. Epub 08 de marzo de 2024. <https://doi.org/10.15174/au.2023.3862>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza (2018). *Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007a). Género. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/estereotipos-de-genero>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007b). Estereotipos de género. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/estereotipos-de-genero>
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2024). DOF 26-01-2024. Art 5. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y hombres. (2023). DOF 29-12-2023. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Machado, L. L. (2024). Tecnología y Género: un abordaje a desafíos bioéticos en el uso de las TIC por mujeres. <http://unidadbioetica.com/tecnologia-y-genero-un-abordaje-a-desafios-bioeticos-en-el-uso-de-las-tic-por-mujeres/>
- Mancilla, M. C., Barros, M. J. y Mora, M. (2019). Identificación de brechas y perfil del género femenino en relación a su interacción con las tecnologías de la información. *Revista Científica de la UCSA*, 6(3), 63-73. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2019.006.03.063-073>
- Naciones Unidas. (2024). El ACNUDH y los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>
- Naciones Unidas. (2023). Tecnología e Igualdad de Género: situar a las mujeres y las niñas en el centro de la innovación. <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/tecnologia-e-igualdad-de-g%C3%A9nero-situar-las-mujeres-y-las-ni%C3%B1as-en-el-centro-de-la#:~:text=La%20tecnologia%20debe%20promover%20la,tengan%20acceso%20a%20productos%20financieros.>
- ONU Mujeres. (2020). Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/09/Mujeres%20en%20STEM%20ONU%20Mujeres%20Unesco%20SP32922.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Objetivos de Aprendizaje. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000252423>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2004). Las tecnologías de la información y comunicación en la formación docente. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000129533_spa
- Servicios de Estudios UGT. (2022). Mujer & tecnología. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1863.pdf>

Capítulo 31. Dirección y Satisfacción con la empresa en mujeres empresarias de las Mypes Pátzcuaro, Michoacán.

Laura Adame Rodríguez
Maricela Villanueva Pimentel
Martin Tapia Salazar

TecNM/Instituto Tecnológico Superior de Pátzcuaro

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.31](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.31)

Resumen

La presente investigación plantea como objetivo identificar la influencia que tienen los factores de dirección en la variable de satisfacción con la empresa para las mujeres empresarias de Mypes en el Municipio de Pátzcuaro, Michoacán, para lo cual se realiza un estudio de tipo cuantitativo, con un diseño transversal, descriptivo y correlacional a partir del instrumento de recolección de datos de la investigación anual que desarrolla la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN) del año 2023, se concluye que las directivos-mujeres si realizan actividades orientadas al logro del crecimiento y satisfacción con la empresa. Sin embargo, surge la necesidad de futuras líneas de investigación que consideren variables distintas.

Palabras clave

Directoras de empresa, empresarias, empoderamiento de la mujer, satisfacción con la empresa

Introducción

En este estudio se analizan variables referentes a la mujer como directora de empresa, resaltando la importancia que este tema ha tomado en los últimos años, en los que se ha visto una participación creciente por parte de este género en el campo laboral, influenciada, impulsada e incluso limitada por condiciones propias del entorno.

La participación de la mujer en las empresas tiene una tendencia de casi el 50%, sin embargo, este porcentaje se ve limitado cuando se analizan aspectos de dicha participación en posiciones de nivel jerárquico medio a alto. A lo anterior, se suman otras variables mencionadas dentro de la revisión de literatura en este artículo, tales como: el bajo reconocimiento de la participación empresarial, la desigualdad salarial y aspectos del clima laboral determinantes en el desarrollo de la mujer en este ámbito.

Dicho lo anterior, se identifica que existen diversos factores y variantes en el estudio de género para el campo empresarial, que para efectos de esta investigación se abordan los factores de dirección y la satisfacción con la empresa como variables sujetas a estudio. Dentro de los factores de dirección se identifica el liderazgo como un rol fundamental en el ejercicio de la misma; mientras que la satisfacción con la empresa es analizada desde una perspectiva necesaria para la satisfacción laboral y por ende la productividad empresarial.

A nivel mundial y principalmente para el país de México, el conocimiento sobre estudios de género aún representa un área de oportunidad y de interés en la generación de líneas de investigación emergente que requieren ser abordadas desde diferentes perspectivas y teorías de conocimiento. Por lo que, la presente investigación tiene como objetivo identificar la influencia que tienen los factores de dirección en la variable de satisfacción con la empresa para las mujeres empresarias de Mypes en el Municipio de Pátzcuaro, Michoacán.

Para ello, se realiza un estudio de tipo cuantitativo, con un diseño transversal, descriptivo y correlacional planteado a partir del instrumento de recolección de datos de la investigación anual que desarrolla la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN), del año 2023, con el tema “Habilidades directivas y clima organizacional en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas”. Se concluye que las directivos-mujeres si realizan actividades orientadas al logro del crecimiento y satisfacción con la empresa. Sin embargo, surge la necesidad de futuras líneas de investigación que consideren variables distintas a las analizadas como parte de esta metodología.

Revisión de la Literatura

El estudio de la mujer en el ámbito empresarial ha tomado una mayor relevancia en los últi-

mos tiempos debido a la creciente participación e incorporación en la vida laboral, en donde, se destaca la importancia de las empresas familiares para este género, ya que por su características y naturaleza este tipo de empresas han construido una plataforma de participación de la mujer en actividades de responsabilidad y valores compartidos para el correcto desempeño de la organización (Nájera-Vázquez & Martínez-Romero, 2020).

Sin embargo, en la actualidad aún se identifica un bajo reconocimiento e influencia de la participación de mujeres en diferentes ámbitos principalmente en los negocios, por lo que considerar el abordaje de este tema desde otras perspectivas y no sólo desde la empresariales, propiciaría condiciones favorables en beneficio de resaltar la importancia de la participación de este género (Maseda, et al., 2022). Un estudio realizado en el año 2020, sobre el clima laboral en la teoría de la psicología del trabajo y el trabajo decente de las mujeres, no mostró valores significativos como resultado del modelo aplicado, por lo que se deja en evidencia la necesidad de estudiar más a fondo la percepción y expectativas de la mujer en la vida laboral (England et al., 2020).

Mediante la revisión y análisis de literatura, se identifica como aspecto destacable de la participación de este género para el ámbito laboral; el espíritu empresarial de la mujer, capaz de reducir la tasa de desempleo, incrementar el grado de innovación, fomentar el desarrollo de la competitividad y fortalecer las condiciones de equidad de género mediante la lucha constante de la defensa de derechos y reconocimiento de esfuerzos por parte de la sociedad. Bajo ese enfoque la mujer es investigada como un sujeto productivo, con presencia en la vida pública y posiciones de poder, la generación de ingresos y la toma de decisiones, actividades que con anterioridad habían sido desarrolladas por hombres, pero que las condiciones de la vida actual han llevado a la mujer como parte de una familia a tener una participación activa en la generación de ingresos (Ordoñez-Abril, et al., 2021).

A pesar de ello, estudios demuestran que existe un sesgo en la percepción de alianzas entre hombres y mujeres para impulsar el progreso de la mujer en los lugares de trabajo (Madsen, et al., 2020). Este aspecto se fortalece, al afirmar que la fuerza laboral que representa la mujer es de casi el 50%, porcentaje que se reduce significativamente al hablar del acceso que tienen a puestos superiores y/o gerenciales dentro de una organización, sin existir una razón que sustente estas diferencias entre hombres y mujeres, por lo que implementar acciones para fortalecer esta participación es una área de oportunidad vigente (Groves, 2021).

Aunado a ello, en países con condiciones primermundistas como lo es la Unión Europea para el año 2017, tan sólo el 25% de los puestos directivos de grandes empresas eran ocupados por mujeres, considerada como una baja participación de este género para el ambiente

cultural de estos países, por lo que surge la necesidad de contribuir en fortalecer la línea de investigación emergente a cerca de la evolución y presencia de la mujer en puestos directivos para este y otros entornos (Sánchez-Teba et al., 2021).

Para el caso de México, en un estudio titulado “Gender, Informal Employment and Trade Liberalization in Mexico”, se analizó la influencia de la liberación comercial en la empleabilidad desde la perspectiva de género, en donde, se encontró que existe influencia de dicha liberación con la probabilidad de trabajo formal en el sector manufacturero para hombres y mujeres, pero con una tendencia que favorece a los hombres, mientras que para el sector servicios esta tendencia disminuye aún más para las mujeres poco calificadas (Ben & Bombarda, 2020).

Por otra parte, una investigación cuyo objeto de estudio fueron las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez, se encontró que existe una presencia del 47% de mobbing y acoso para los diferentes niveles de la empresa; siendo las mujeres las mayormente violentadas dentro de la misma principalmente en puestos gerenciales, así lo refieren el 100% de las mujeres gerentes estudiadas, a pesar de la cantidad de programas existentes para disminuir esta tendencia, se observa que predominan aspectos culturales que se han normalizado en el campo laboral (Nava et al., 2020).

Aunado a lo anterior, la brecha salarial existente entre hombres y mujeres es otro de los aspectos a considerar dentro de la satisfacción laboral de la mujer dentro de la empresa, ya que en México para el periodo 2005-2020, se evidenció que los trabajadores tuvieron un ingreso por hora más alto que las trabajadoras, esto para los puestos con niveles bajos, mientras que las diferencias existentes se ven disminuidas para puestos de niveles superiores dentro de una empresa (Mendoza-González, 2020).

La importancia de la satisfacción con la empresa desde la perspectiva gerencial dirección es fundamental en la creación de acciones que permitan la satisfacción laboral de los colaboradores y por ende la productividad y eficacia de la organización, es decir, al no existir una posición gerencial o dirección satisfecha puede influir negativamente en la productividad de la empresa (Diaz Dumont et al., 2023). Por dirección se entiende al conjunto de destrezas, cualidades, competencias, conocimientos, acciones, experiencias y capacidades que inciden en el efectivo desempeño del rol gerencial para el logro de objetivos y metas organizacionales (Niebles-Núñez, Torres-Anillo y Montenegro-Rada, 2020).

Por lo antes expuesto, la alternativa de la mujer para la participación en el ámbito laboral se ve influenciada por la iniciativa de emprender en micronegocios, con una tendencia superior por aquellas mujeres de edad madura, que mantienen un estado de ánimo predomi-

nantemente de cansancio, con hijos y con niveles de estudios superiores, entre otras características personales como lo son: la motivación, la experiencia laboral, el gusto por el riesgo y la disponibilidad de capital para inversión; mientras que los principales motivantes para que asuman este riesgo son: el apoyo al ingreso familiar, superación personal y profesional, mejorar la calidad de vida, ingresos económicos, equilibrio económico-familiar, además de la independencia económica, sin dejar de lado, que para el caso de México, la situación económica precaria de muchas mujeres es la que las obliga a involucrarse en el emprendimiento (Paredes et al., 2019).

En este sentido, el emprendimiento femenino para el empoderamiento económico se ve influenciado por la supervivencia y autodeterminación, lo que permite a la mujer asumir el rol del ejercicio laboral además del rol que desempeña en una familia, que en la mayoría de los casos es de madre, desde una perspectiva de liderazgo al propiciar soluciones ante las necesidades de su entorno (Perilla et al., 2022). El emprendimiento se ha visto influenciado crecientemente por la participación de la mujer en distintas actividades, para el caso del desarrollo rural se pone en manifiesto que este ha sido acompañado del empoderamiento y liderazgo femenino, además de la contribución económica al sector y la conciencia social de participación (Franco et al., 2020).

En cuanto a la empresa se refiere, la capacidad de liderazgo ha sido un factor determinante en el ejercicio exitoso de dirección, considerado como intrínseco e influyente en las acciones oportunas para el adecuado clima organizacional (Ríos-López et al., 2023). Dicho factor además, en el ejercicio de una correcta dirección por mucho tiempo fue asumido bajo el enfoque tradicional masculino y en los últimos tiempos estudios han demostrado que en la actualidad el liderazgo que se ejerce es transformacional dejando en evidencia el rol directivo femenino (Villarroel & Santillán, 2021 que citan a Medina Vicent, 2015).

Método cuantitativo.

Este estudio de tipo cuantitativo, con un diseño transversal, descriptivo y correlacional se plantea a partir del instrumento de recolección de datos de la investigación anual que desarrolla la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN), del año 2023, con el tema “Habilidades directivas y clima organizacional en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas”, seleccionando de dicho instrumento los ítem’s correspondientes al tema de interés de esta investigación, mismos que se muestran en las figuras de los resultados. El interés de estudio de estas variables surge de establecer como objetivo de investigación el identificar la influencia que tienen los factores de dirección en la variable de satisfacción con la empresa para las mujeres empresarias de Mypes en el Municipio de Pátzcuaro, Michoacán.

Describiendo esta correlación de influencia comparativamente con los empresarios varones en el mismo sector. Así mismo las hipótesis planteadas son las siguientes:

H0: Los factores de dirección no influyen en la satisfacción con la empresa de forma similar en hombres y mujeres directivos en la Mypes de Pátzcuaro, Michoacán.

Ha: Los factores de dirección influyen en la satisfacción con la empresa de forma similar en hombres y mujeres directivos en la Mypes de Pátzcuaro, Michoacán.

Figura 31.1

Resultados de la estadística de fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.873	10

Fuente: Elaboración propia.

A efectos de corroborar el planteamiento de hipótesis, se realiza una prueba estadística con la aplicación del Análisis de Varianza (ANOVA), considerando un nivel de significancia del 5%. Con lo que respecta al instrumento de recolección de datos, las respuestas se estructuraron con una escala Likert de 5 puntos, aplicada a una muestra representativa de 418 directores en las micro y pequeñas empresas del municipio antes mencionado. El resultado de fiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach, indica un valor adecuado de consistencia interna de .87, de acuerdo con Oviedo, & Campo-Arias, A. (2005), los parámetros de medición aceptables se encuentran en un rango de .70 a .90, con preferencia de valores entre .80 y .90.

Resultados

Como resultado, se presenta el análisis estadístico conformado por datos descriptivos y estadística inferencial que incluye la correlación de las variables, se consideran también tablas cruzadas en el análisis, identificando el comportamiento de la variable independiente, dimensiones Factores de dirección con ítems relacionados con misión, visión, objetivos, estrategias comercial, competitiva de la empresa y como variable dependiente Satisfacción con la empresa considerando aspectos de desempeño de la empresa, dinero para vivir, realización como persona, expectativas de crecimiento y exportación. Lo anterior, permite verificar un comparativo en la actuación en los aspectos señalados entre mujeres y hombres de una muestra representativa de tamaño $n = 418$, que considera la aplicación de un instrumento de re-

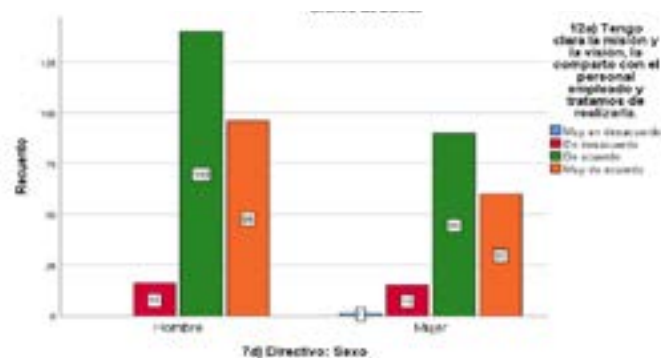
colección orientado a directores de micro y pequeñas empresas del Municipio de Pátzcuaro Michoacán. De los cuales, el 39.71% corresponden a directoras.

Análisis de Variable independiente: Dimensión Factores de dirección (comparativo sexo directivo y sexo femenino)

Se realiza un comparativo entre el sexo de los directivos y la orientación a las respuestas en los ítems relacionados.

Figura 31.2

Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 12a.

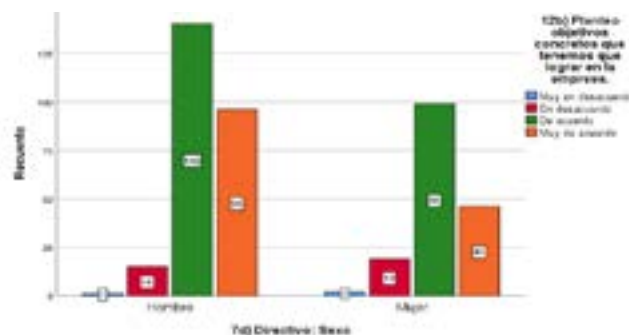


Fuente: Elaboración propia.

La tabla cruzada entre el sexo de las personas encuestadas y el ítem 12a), muestra en la categoría de respuesta “muy de acuerdo” 61.5% y 38.5%, en “de acuerdo” 60.9% y 39.1%, en hombres y mujeres respectivamente. Ambos sexos respondieron estar en desacuerdo en un porcentaje similar, respecto a la claridad en la misión y visión, con porcentajes de respuesta de 51.6% y 48.4%

Figura 31.3

Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 12b.

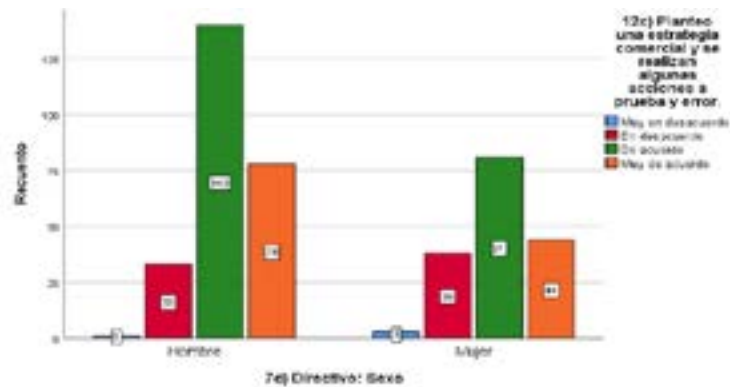


Fuente: Elaboración propia.

En el planeamiento de objetivos concretos, los hombres muestran un mejor porcentaje al estar muy de acuerdo con estas actividades, con un 67.6%, mientras que las mujeres están en desacuerdo con 55.9%. La medición del sexo femenino indica un mayor número de respuestas en “de acuerdo”.

Figura 31.4

Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 12c.

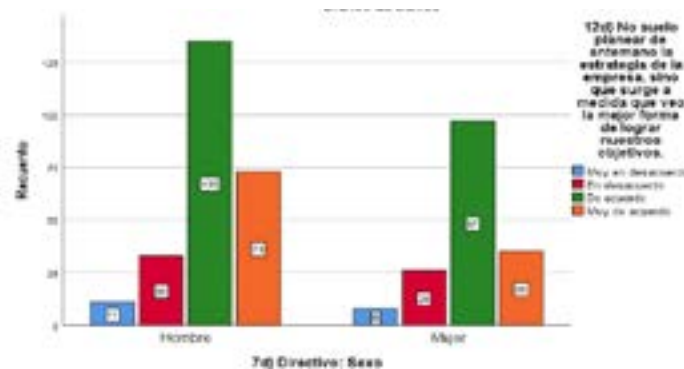


Fuente: Elaboración propia.

Respecto al planteamiento de estrategia comercial y acciones a prueba y error, destaca la respuesta de acuerdo, con el 63.3% de hombres y 36.7% mujeres. Además se considera que el 75% de las respuestas corresponde a las mujeres en la categoría “muy en desacuerdo”. Por otro lado el 41,8% de las mujeres, consideran estar de acuerdo no planear de antemano la estrategia de la empresa, esperando que surja a medida que ven la forma de lograr los objetivos. Se confirma la respuesta con el análisis de solo sexo femenino, con mayor número de respuestas en “de acuerdo”.

Figura 31.5

Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 12d.

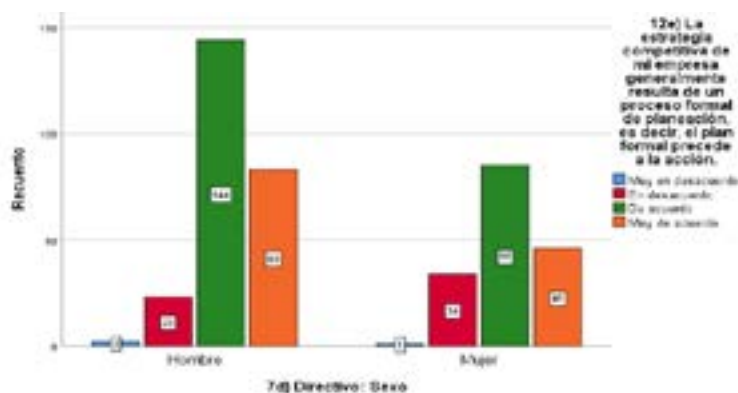


Fuente: Elaboración propia.

El 37.1% de las mujeres están de acuerdo en que la estrategia competitiva de la empresa generalmente resulta de un proceso formal de planeación, es decir, el plan formal precede a la acción. La gráfica de sexo femenino destaca también la respuesta en el nivel “de acuerdo” (Figura 31.6).

Figura 31.6

Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 12e.

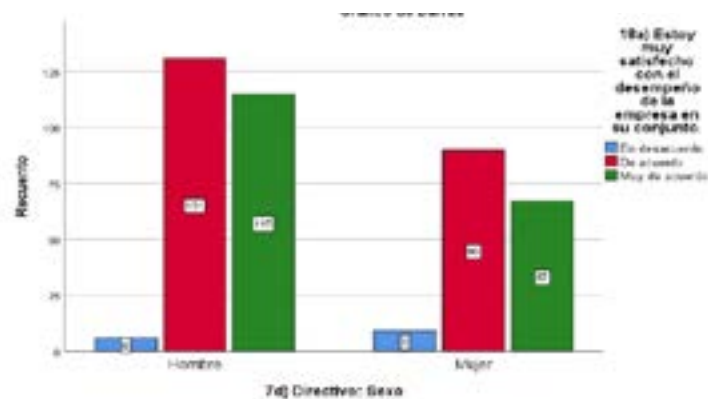


Fuente: Elaboración propia.

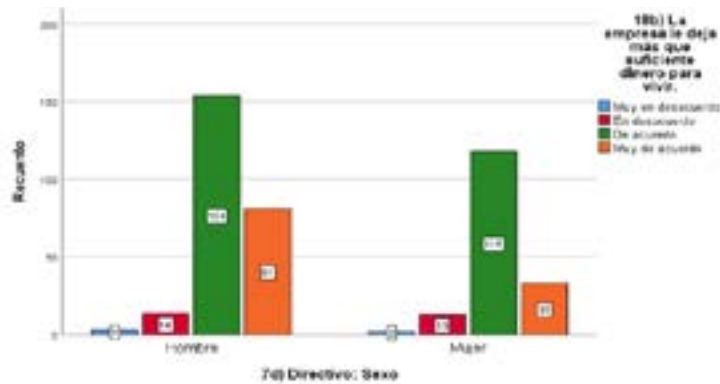
Análisis de Variable dependiente: Dimensión Satisfacción con la empresa

Figura 31.7

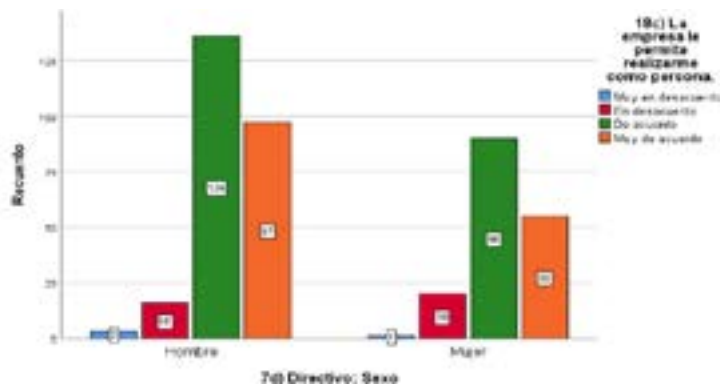
Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 18a.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 31.8*Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 18b.**Fuente: Elaboración propia.*

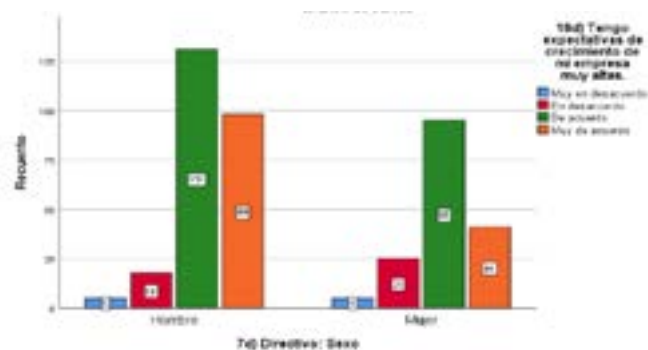
La Figura 31.8, muestra un mayor nivel de respuesta “de acuerdo” en hombres y mujeres. El 40.4% de las respuestas considera que las mujeres están muy de acuerdo, con las satisfacción en el desempeño de la empresa en su conjunto. En la Figura 31.8 se muestra que los mayores niveles de respuesta se encuentran en la respuesta “de acuerdo”. La gráfica relacionada con el sexo mujer, muestra las misma tendencia de respuesta con 71.1% refiriendo que los directivos opinan estar en acuerdo en que la empresa les deja más que suficiente dinero para vivir, y solo el 1.2 % responde estar “muy en desacuerdo” con esta aseveración.

Figura 31.9*Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 18c.**Fuente: Elaboración propia.*

El análisis de respuestas de la gráfica correspondiente a ambos sexos, relacionada con la empresa me permite realizarme como persona, los directivos refieren estar de acuerdo. Las respuestas recolectadas del sexo femenino, confirman esta referencia con un 54.2% y en la escala “muy de acuerdo” con el 33.1% .

Figura 31.10

Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 18d.

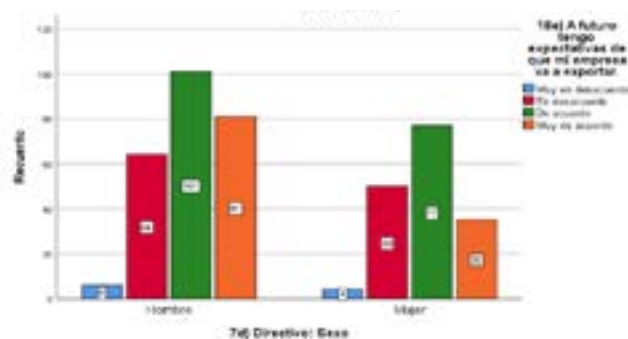


Fuente: Elaboración propia.

En relación con el ítem 18d el mayor nivel de respuestas se orienta las escalas “de acuerdo” y “muy de acuerdo”, mostrando un mayor rango en el caso de las mujeres (54) contra (33) de los hombres, lo que refleja más disparidad en la respuesta de las mujeres. El análisis de solo mujeres muestra esta diferencia porcentual en los mismos niveles con 57.2% y 24.7% respectivamente. Considerando las expectativas de exportación, dentro de la planeación para el crecimiento de la empresa, relacionado con el tema del ítem 18e, los resultados muestran que los directivos están de acuerdo en realizar actividades encaminadas para el cumplimiento del objetivo, reflejando un orden de respuestas en los directivos-hombre “de acuerdo, muy de acuerdo y en desacuerdo” y en contraparte las directivo-mujeres muestran una relación “De acuerdo, en desacuerdo y muy de acuerdo”. El análisis de solo sexo femenino demuestra 46.4% de acuerdo, 21.1% muy de acuerdo y 13.3% en desacuerdo, coincidiendo con la relación del total de personas entrevistadas, con expectativas de exportación a futuro de sus productos.

Figura 31.11

Análisis de comportamiento sexo directivo e ítem 18d.



Fuente: Elaboración propia.

Para el cumplimiento de la hipótesis estadística se analiza la relación que tiene cada una de los ítems de la variable dependiente con los ítems de la variable independiente, los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 31.1

Análisis de correlación de los ítems de la variable independiente con cada ítem de la variable dependiente.

Correlación lineal entre variables.	18a) Estoy muy satisfecho con el desempeño de la empresa en su conjunto.	18b) La empresa deja que suficiente dinero viva.	18c) La empresa le permite realizarme como persona.	18d) Tengo expectativas de crecimiento de mi empresa muy altas.	18e) A futuro tengo expectativas de que mi empresa va a exportar.
12a) Tengo clara la misión y la visión, la comparto con el personal empleado y tratamos de realizarla.	0.60	0.30	0.34	0.31	0.31
12b) Planteo objetivos concretos que tenemos que lograr en la empresa.	0.44	0.39	0.43	0.45	0.36
12c) Planteó una estrategia comercial y se realizaron algunas acciones a prueba y error.	0.27	0.41	0.34	0.46	0.40
12d) No suelo planear de antemano la estrategia de la empresa, sino que surge a medida que veo la mejor forma de lograr nuestros objetivos.	0.17	0.29	0.28	0.30	0.22
12e) La estrategia competitiva de mi empresa generalmente resulta de un proceso formal de planeación, es decir, el plan formal precede a la acción.	0.44	0.44	0.48	0.43	0.42

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados muestran que existe una asociación positiva entre los ítems de las variables dependiente e independiente, con correlación promedio moderada.

Tabla 31.2

Análisis de varianza.

Origen de las variaciones	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Promedio de los cuadrados	F	Probabilidad	Valor crítico para F
Entre grupos	63.25	9.00	7.03	15.56	0.00	1.88
Dentro de los grupos	1883.38	4170.00	0.45			
Total	1946.63	4179.00				

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados del Análisis de Varianza, muestran un p-valor (0.00) menor al nivel de significancia del .05, por lo anterior se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los factores de dirección influyen en la satisfacción con la empresa de forma similar en hombres y mujeres directivos en la Mypes de Pátzcuaro, Michoacán.

Discusión

Los factores de dirección analizados en el presente trabajo, incluyen el conocimiento, el planteamiento y la comunicación de: misión, visión, objetivos, estrategias comercial y competitiva de la empresa; y según Basit et. al., (2020) el conocimiento al igual que las habilidades, competencias y experiencias juegan un papel trascendental en el desempeño de las mujeres como dirigentes de una organización, por lo que de acuerdo a los resultados obtenidos se evidenció que, las mujeres directivas si realizan este tipo de actividades, sin embargo, y de manera general estos factores de dirección que influyen en la satisfacción de la empresa mantienen un comportamiento con casi nula variación entre hombres y mujeres para las Mypes de Pátzcuaro, Michoacán.

Con respecto a dicha satisfacción con la empresa, las mujeres directivas de estas Mypes, la vinculan con los factores de dirección estudiados, caso contrario al estudio realizado en el año 2020 a empleadas indonesias, en donde, se demostró que el conflicto con esta variable influyó negativamente en la satisfacción de las mujeres en la empresa, sin embargo, esta influencia no es trascendental para el caso del desempeño en el trabajo (Masduki et al., 2020).

Por último, en la dimensión de estudio correspondiente a la realización como persona, las mujeres encuestadas refieren, en un 87.3%, sentirse realizadas como dirigentes de empresas, esto considerando que las mujeres emprendedoras mantienen una tendencia de

altas expectativas en la participación empresarial que desarrollan como lo refiere Moletta et al., en una investigación realizada a este género desde la perspectiva de emprendimiento y sus implicaciones (Moletta et al., 2023).

Conclusiones

Con base a los resultados obtenidos de la presente investigación, se acepta la hipótesis alternativa con un nivel de significancia del 5%, con significado de que los factores de dirección influyen en la satisfacción con la empresa de forma similar en hombres y mujeres directivos en la Mypes de Pátzcuaro, Michoacán, concluyendo además que las directivos-mujeres si realizan actividades orientadas al logro del crecimiento y satisfacción con la empresa. Se identifica como principal hallazgo que existe un alto grado de satisfacción por parte de las mujeres directoras de micro y pequeñas empresa de Pátzcuaro, Michoacán.

Lo anterior, sin considerar la influencia de otros factores, mismos que establecen una futura línea de investigación sobre la relación existente entre las variables familia-trabajo y la percepción que esta genera con el grado de satisfacción en la empresa.

A pesar de que los resultados mantienen una relación positiva con respecto a la realización personal, se debe considerar para futuros estudios aspectos referentes al clima organizacional, como los mencionados en el apartado de la revisión de la literatura, ya que en el presente trabajo no se abordan variables culturales que se refieren como limitantes del entorno.

Referencias

- Basit, A., Hassan, Z., & Sethumadhavan, S. (2020). Entrepreneurial Success: Key Challenges Faced by Malaysian Women Entrepreneurs in 21st Century. *International Journal of Business and Management*, 15 (9), 122–138. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n9p122>
- Ben Yahmed, S. & Bombarda, P. (2020). Gender, Informal Employment and Trade Liberalization in Mexico, *The World Bank Economic Review*, 34, (2), 259–283, <https://doi.org/10.1093/wber/lhy020>
- Diaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., y Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 251–264. <https://doi.org/10.1037/cou0000411>

- Franco, I; Suárez, M; García, A. (2020). El turismo marinerero como opción de desarrollo local sostenible a partir del empoderamiento femenino. Cuadernos de Turismo. (46), 459-487 <https://doi.org/10.6018/turismo.451921>
- Groves, T. (2021). Establishing Mentoring Programs for the Advancement of Women in the Workplace. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 33(3), 66-69. <https://doi.org/10.1002/nha3.20342>
- Madsen, S. R., Townsend, A., & Scribner, R. T. (2020). Strategies That Male Allies Use to Advance Women in the Workplace. *The Journal of Men's Studies*, 28(3), 239-259. <https://doi.org/10.1177/1060826519883239>
- Masduki Asbari, Innocentius Bernarto, Rudy Pramono, Agus Purwanto, Dylmoon Hidayat, Ardian Sopa, Virza Utama Alamsyah, Pierre Senjaya, Miyv Fayzhall, Mustofa. (2020). The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724 - 6748. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/7325>
- Maseda, A., Iturralde, T., Cooper, S., & Aparicio, G. (2022). Mapping women's involvement in family firms: A review based on bibliographic coupling analysis. *International Journal of Management Reviews*, 24(2), 279–305. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12278>
- Mendoza-González, M. (2020). Gender wage discrimination by income distribution in Mexico, 2005- 2020. *Latin America Economic Review*, 29(5), 1-20. DOI: 10.1007/s00168-020-00979-3
- Moletta, J., de Carvalho, G.D.G., do Nascimento, R.F. (2023). Business networks of women entrepreneurs: an analysis of the expectation and reality of factors that affect trust in a business network. *J Intell Manuf*, (34), 1021–1036. <https://doi.org/10.1007/s10845-021-01834-8>
- Nájera-Vázquez, C., & Martínez-Romero, M. J. (2020). Mujer, Gobierno Corporativo y eficiencia económica: análisis para el caso de las empresas familiares agroalimentarias. CIRIEC-España, *Revista De economía Pública, Social Y Cooperativa*, (99), 147–176. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.99.15965>
- Nava, M., Reyes Escalante, A. Y., Nava González, W., & Cobos Floriano, S.. (2020). Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *Región y sociedad*, (32), 1306. <https://doi.org/10.22198/rys2020/32/1306>
- Niebles-Núñez, L., Torres-Anillo, K. & Montenegro-Rada, A. (2020). Habilidades gerenciales como herramienta para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en las mipymes. Editorial Universidad del Atlántico. <https://repositorio.uniatlantico.edu.co>
- Ordoñez-Abril, Daniel Yiwady, Castillo-López, Ana María, & Rodríguez-Bravo, Ivonne Maritza. (2021). Empoderamiento de la mujer en el emprendimiento y la innovación. *Población y Desarrollo*, 27(52), 69-91. <https://doi.org/10.18004/pdf-ce/2076-054x/2021.027.52.069>

- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Paredes H. S., Castillo L. M., Saavedra G. M. (2019). Factores que influyen en el emprendimiento femenino en México. *Suma de negocios*, 10(23). Doi: <http://dx.doi.org/10.14349/sumneg/2019.V10.N23.A8>
- Perilla Ruíz, L., Ruíz Sánchez, M. del C., & Peña Ulloa, L. G. Y. (2022). Emprendimiento femenino para lograr el empoderamiento económico. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1–28. <https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5252>
- Ríos-López, L. A., Saldaña-Pinto, C. A., Alejandría-Castro, C. A. & Fasanando-Puyo, T. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 2(1), e455 <https://doi.org/10.51252/race.v2i1.455>
- Sánchez-Teba EM, Benítez-Márquez MD, Porras-Alcalá P. (2021). Gender Diversity in Boards of Directors: A Bibliometric Mapping. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 12. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010012>
- Villarroel Jácome, V. E., & Santillán Marroquín, W. E. (2021). La mujer en cargos de dirección empresarial en los diferentes contextos laborales. *AlfaPublicaciones*, 3(2.1), 85–99. <https://doi.org/10.33262/ap.v3i2.1.51>

Capítulo 32. “Yo Pensaba Que el Amor Dolía”. Las Experiencias Del Amor Romántico en la Violencia de Pareja.

Tannya Melissa Domínguez García
Alondra Marina Álvarez Rebolledo
Erika Egleotina Barrios González

Universidad Autónoma del Estado de Morelos

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.32](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.32)

Resumen

La Violencia de pareja (VP) es un problema grave y complejo que suele ser sostenida por los mitos del amor romántico, los cuales, inciden en la manera en que las mujeres contemporáneas se relacionan. Por ello, el objetivo de este estudio fue conocer el papel de los mitos del amor romántico en la VP. Se realizaron 30 entrevistas semiestructuradas a mujeres mexicanas que hubieran identificado haber vivido VP. Los hallazgos muestran que, a mayor cantidad de mitos introyectados, más tolerancia a la violencia al confundirla con amor. En conclusión, dichas creencias juegan un papel importante en la minimización, justificación y aceptación de la VP.

Palabras clave

Amor romántico, violencia de género, violencia de pareja

Introducción

El amor es una experiencia de relación con el mundo. Esta experiencia no está estrictamente ligada a personas, sino que también es posible sentir amor por animales, naturaleza, causas u objetos con un significado. Concretamente hablando de personas, existen diferentes grupos que son objeto de amor, incluyendo familia, amistades, pareja, etc. Sin embargo, la literatura demuestra que la pareja es una de las relaciones más complejas y dispares que hay dentro del mismo sentimiento (Lagarde, 2001). En México, la VP se ha convertido en un problema social grave y complejo, y aquí algunos datos que lo demuestran. En 2013, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) realizó una investigación para medir el bienestar y el progreso entre las naciones que la integran. Entre sus resultados encontró que en este país el 47% de las mujeres reconocieron haber sido víctimas de violencia física, sexual y psicológica por parte de sus parejas, siendo el porcentaje más alto entre los 36 países en los que se realizó el estudio (OCDE, 2013). Por su parte, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), en su versión de 2016 indicó que el 43.9% de las mujeres de 15 años y más, reportaron haber sufrido violencia por parte de su pareja de ese momento, o de su última pareja a lo largo de su relación. En 2021 esta misma encuesta reportó que, después del ámbito comunitario (45.6%), la relación de pareja es el segundo ámbito en el que las mujeres mayormente viven violencia (39.9%). No obstante, estas estadísticas son solo la punta del iceberg, puesto que se estima que aproximadamente 7 millones de mujeres no acuden a denunciar después de haber sido agredidas tanto física como sexualmente (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2016 [INEGI], 2021), por lo que las cifras verdaderas podrían ser más altas.

Uno de los grandes problemas para erradicar la violencia radica en que, si desde el noviazgo existe violencia hacia la pareja, es probable que en el matrimonio o en la unión libre persista y que sea más severa (Castro & Casique, 2010; García & Cerda De La O., 2010). Cuando esta violencia no se identifica ni aborda de manera oportuna en sus primeras etapas, puede terminar en feminicidios (Hernández et al., 2020). Así lo demuestran datos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), pues de las 87.000 mujeres asesinadas en el mundo, 30.000 de los actos habían sido cometidos por sus parejas íntimas o por su pareja anterior (ONU Mujeres, 2021). Como parte de las dificultades para reconocer la violencia en sus primeras etapas dentro de la relación de pareja, se encuentran que esta suele escalar de manera gradual, además de que se justifica con los mitos del amor romántico y se piensa que ciertas acciones, más allá de transgredir la seguridad e integridad individual, son expresiones de amor (Arroyo et al., 2008).

Revisión de la Literatura

Cuando se habla de amor romántico se hace referencia a aquel amor que siempre incorpora tragedia, además de que promete que después del sufrimiento habrá una recompensa. Este tipo de amor construye el deseo profundo de encontrar a otro o una otra que sea perfecto/a para vivir por siempre a su lado (García et al., 2019; Lagarde, 2001).

Del amor romántico se desprenden diversos mitos que fungen como un manual para que las parejas se relacionen, ya que estipulan lo que “de verdad” significa enamorarse, qué se debe de sentir, qué no se debe de sentir, qué y quién es atractivo/a y cómo deben de ser las relaciones de pareja para que el amor sea “real”, creando falsas expectativas que no suelen ser alcanzadas porque tienen altas exigencias para las personas (Bosch et al., 2007; Guardo, 2012; Yela, 2003). Los mitos del amor romántico se presentan organizados en historias que se conocen popularmente, en leyendas que se narran a través del tiempo y en la literatura plasmada, fomentándose activamente en las personas (teniendo como objetivo principal a las mujeres). Debido a que tienen un gran alcance y suelen ser reproducidos constantemente en distintos medios, pueden llegar a tener una importante aceptación en las personas (Lagarde, 2001).

Estos mitos se han ido construyendo a través de los años, teniendo como origen una época en concreto, por lo que la definición de cada uno tiene características muy particulares dependiendo del contexto en el que se crearon. Diversos autores ofrecen una revisión de estos, los cuales se exponen a continuación.

Mito de la Media Naranja. Es la creencia de que elegimos a la pareja que teníamos predestinada de algún modo y que ha sido la única o la mejor elección posible, y sin ese alguien estamos incompletos. Tiene su origen en la Grecia Clásica con el relato de Aristófanes sobre las almas gemelas, en donde una posee lo que le falta a la otra para poder ser una persona completa (Guardo, 2012; Moreno & Sastre, 2010; Yela, 2003).

Mito Del Emparejamiento o de la Pareja. Es la creencia de que la pareja heterosexual es algo natural y universal, por lo que las relaciones no heterosexuales se ven como maneras no posibles de relacionarse. Estipula que la monogamia amorosa es la única manera de emparejarse, y así ha sido en todas las épocas y culturas. Se concibe el amor en pareja como un proyecto fundamental para existir, por lo que cuando no se tiene una relación amorosa, la vida carece de sentido (Guardo, 2012; Yela, 2003).

Mito de la Exclusividad. Es la creencia de que el amor verdadero solo se debe sentir por una persona y es imposible sentirlo por dos personas a la vez. Tiene íntima relación con

la monogamia y la fidelidad. Se considera que el amor no se puede compartir, es exclusivo y excluyente, y tiende a alejar a la gente de la relación dual (Moreno & Sastre, 2010; Yela, 2003).

Mito de la Fidelidad. Es la creencia de que todos los deseos pasionales, románticos y eróticos deben satisfacerse exclusivamente con la pareja si es que se le ama de verdad. Sin embargo, de acuerdo con la perspectiva sociobiológica, las relaciones fuera de la pareja son un universal humano (Bosch et al., 2007; Yela, 2003).

Mito de los Celos. Es la creencia de que los celos son un indicador de verdadero amor e incluso un requisito indispensable para el mismo, por lo que, si una persona no cela a su pareja, significa que ya no la ama. De esta manera, los mismos constituyen un garante de exclusividad y fidelidad. Dichos celos surgen ante la percepción de que una relación está amenazada y de que puede llegar a deteriorarse o a terminarse con la aparición de una tercera persona. Esta amenaza en ocasiones es real, pero en otras es imaginada (Guardo, 2012; Yela, 2003).

Mito de la Equivalencia. Es la creencia de que el “amor” (sentimiento) y el “enamoramiento” (estado más o menos duradero) son equivalentes. Por lo tanto, si una persona deja de estar apasionadamente enamorada, significa que ya no ama a su pareja y lo mejor es abandonar la relación (Yela, 2003).

Mito de la Omnipotencia. Es la creencia de que el amor lo puede todo, siendo suficiente para solucionar todos los problemas y justificar todas las conductas. Si hay verdadero amor, los obstáculos externos o internos no deben influir sobre la pareja. Con lo anterior se crea la falsa esperanza de que el amor hará que cambie lo que no gusta de la relación, o de la pareja (Guardo, 2012; Yela, 2003).

Mito Del Libre Albedrío. Es la creencia en que los sentimientos amorosos son absolutamente íntimos y no están influidos por factores sociobiológico-culturales ajenos a la voluntad y la conciencia, como podrían ser los medios de comunicación masivos (cine, televisión, canciones, etc.) o la propia sociedad (familia, iglesia, grupos de amistad, etc.) (Guardo, 2012; Yela, 2003).

Mito Del Matrimonio o de la Convivencia. Es la creencia en que el amor romántico-pasional debe conducir a la unión estable de la pareja, por lo que, si una pareja no tiene como objetivo casarse, no tiene sentido que se mantengan juntos. De esta manera, las bodas son consideradas como el triunfo del amor (Yela, 2003).

Mito de la Pasión Eterna o de la Perdurabilidad. Es la creencia de que el amor romántico y pasional de los primeros meses de una relación puede y debe perdurar exactamente igual tras años de convivencia. El verdadero amor dura para siempre, y si se acaba significa

que no era real (Moreno & Sastre, 2010; Yela, 2003).

Mito Del Príncipe Azul. En este mito, los roles de género se muestran muy diferenciados, puesto que la figura del príncipe debe demostrar valentía, inteligencia, heroísmo, fuerza y dominación para ser el protector que “ella necesita”. Por su parte, la figura de la princesa se presenta como miedosa, dulce, sumisa, complaciente, fiel, servicial, salvadora y en la espera de la llegada de su príncipe, entregándose por completo a él. Su historia siempre acaba con un “y vivieron felices por siempre”, aunque antes de ello se les presentan una serie de obstáculos que deben de superar para estar juntos (Guardo, 2012).

Mito de la Entrega Total. Tiene que ver con la idea de fusión con el otro, es decir; los gustos e ideas deben de compartirse y deben de priorizarse los intereses de la otra persona, teniendo como consecuencia que se olvide la propia identidad. Las demostraciones de amor tienen que ver con estar y hablar todo el tiempo con la pareja. También se piensa que el amor es sacrificio, sin esperar que sea recíproco ni que se agradezca. Se confía plenamente en la persona amada y se hace todo lo que pida, incluso aquello que no guste, porque complacerle es lo más importante (Guardo, 2012; Moreno & Sastre, 2010).

Mito de los Polos Opuestos. Es la creencia de que dos personas se atraen más y se entienden mejor cuando son diferentes, puesto que “uno tiene lo que le falta al otro”. Sin embargo, es importante que existan intereses comunes para la pareja (Guardo, 2012).

Mito Del Amor Involuntario. Es la creencia de que el enamoramiento surge de pronto, sin ninguna intención personal de sentirlo, y por lo tanto, no es algo racional. Es decir, que el sentir amor no es algo voluntario o que se pueda controlar (Moreno & Sastre, 2010).

A pesar de que estos mitos son contradictorios, irracionales y difíciles de cumplir (además de que no responden a las necesidades del tiempo histórico que se vive actualmente), en muchas ocasiones puede ser complicado que las personas los identifiquen dentro de sus relaciones, debido a que se encuentran formulados como una verdad absoluta, además de que es muy común verlos presentes en la mayoría de las parejas (Caro, 2008; Yela, 2003). De lo anterior, resulta fundamental explorar las razones por las cuales los mismos continúan impregnados en el imaginario colectivo de las personas modernas, a pesar de tener raíces históricas distintas al contexto actual y a pesar de que no responden a las necesidades del mundo contemporáneo.

Metodología

La pregunta que guía esta investigación es: ¿Cuál es el papel de los mitos del amor romántico en la violencia de pareja? En 2016, la ENDIREH reportó que las mujeres más propensas

a experimentar agresiones fueron aquellas entre 15 a 24 años de edad. Por lo anterior, en esta investigación se convocó a mujeres de 19 a 25 años de edad, con la finalidad de que el rango de edad no fuera tan amplio. Para convocar a las participantes, se recurrió a la técnica por bola de nieve, además de que se compartió un cartel en redes sociales como Facebook e Instagram. Dicho cartel mostraba como pregunta principal ¿Cómo lograste salir de una relación tóxica?, ya que a las personas no suelen identificar encontrarse en una relación violenta, pero sí en una relación que denominan como tóxica. Además, en el mismo cartel se explicó brevemente el objetivo de la investigación, se especificó la edad requerida de las participantes, y se compartió la información de contacto de la investigadora. A la convocatoria acudieron aproximadamente cincuenta mujeres. Sin embargo, únicamente se llevaron a cabo treinta entrevistas que cumplieran con el criterio de edad y encontrarse fuera de la relación al momento de la investigación. El promedio de edad de las participantes fue de 22 años. Las entrevistas se realizaron de enero a febrero del 2021 mediante la plataforma Zoom debido a la contingencia por COVID – 19. La modalidad virtual dio la oportunidad de hablar con mujeres de distintos estados de México. Las sesiones tuvieron una duración de entre 40 y 90 minutos, dependiendo de las narrativas de las participantes.

Se llevó a cabo un estudio cualitativo con un diseño fenomenológico. De acuerdo con Fuster (2019), la fenomenología se fundamenta en el estudio de las experiencias de vida respecto a un suceso. Busca comprender la experiencia vivida mediante la toma de conciencia y los significados que representan la experiencia. Además, se realizaron entrevistas semiestructuradas, donde se permite que las participantes se expresen con libertad respecto a los temas, estudiando así la singularidad de sus experiencias y los significados profundos de los fenómenos (Monje, 2011). Se llevaron a cabo 37 preguntas, en las cuales se indagó sobre la relación de las participantes desde el inicio hasta el final, profundizando sobre las temáticas del amor romántico. De dicha narrativa se analizaron 24 categorías. Para validar la investigación, se realizó una triangulación de investigadoras de acuerdo con lo establecido por Flick (2014), donde las tres autoras revisaron el marco teórico, el guion de entrevista, la interpretación de los datos y las conclusiones a través de una tabla en la que se establecieron cada una de las categorías de estudio. De esta manera, se pretendió disminuir las posibilidades de sesgos en el trabajo.

Resultados

Para reconocer los mitos del amor romántico en las experiencias y discursos de las mujeres entrevistadas, se recurrió a la clasificación de dichos mitos realizada por Guardo (2012); Moreno y Sastre (2010) y Yela (2003). De esta manera, se identificó que las experiencias de las mujeres que viven el amor romántico dentro de sus relaciones de pareja son similares entre sí.

Los hallazgos de esta investigación indican que los mitos juegan un papel importante en minimizar la violencia, justificando la permanencia en este tipo de relaciones. A continuación, se enlistan aquellos que fueron más frecuentes en las vivencias de las participantes, presentando las categorías a partir del orden y constancia con la que fueron emergiendo a lo largo del proceso de análisis, y siendo ejemplificados con sus testimonios. Es importante mencionar que los nombres presentados en los mismos fueron intercambiados por nombres ficticios con la finalidad de mantener el anonimato de quienes colaboraron en el estudio.

La omnipotencia como creencia de que amar es aguantar

Este mito fue el que más frecuentemente se presentó entre las participantes. La afirmación principal fue que el amor debe resistir, aguantar y perdonar cualquier hecho, incluyendo las agresiones. Estas últimas fueron vistas como “defectos” de su pareja que debían de ser aceptados, o bien, que con voluntad y amor podrían ser cambiados. Como ejemplo de ello se muestra el caso de Gabriela, quien vivió un intento de feminicidio por parte de su expareja. Sin embargo, a pesar de este hecho, consideraba que el amor podría superar las agresiones vividas.

Después de que mi pareja me ahorcó, mi hermano entró a defenderme. Ahí fue donde entré yo y le dije: “Por favor no le hagan nada, por favor no le peguen. Yo lo amo”. Me acuerdo que les dije muy bien: “Yo lo amo, yo quiero estar con él. Yo no lo voy a dejar” (...) yo pensaba que era un mal momento que estábamos pasando y que se podría superar (Gabriela, 25 años).

La pasión eterna como creencia de que el amor debe ser para siempre

La creencia principal fue que las emociones que se experimentan al inicio de la relación deben de mantenerse intactas a través del tiempo. Quienes consideraron que “el amor” disminuyó, experimentaron culpa y realizaron un esfuerzo para que el sentimiento regresara con la misma intensidad del principio, a pesar de haber experimentado malos tratos. En este punto, es importante mencionar que hubo mujeres que comenzaron sus relaciones a los 14 años. Al cumplir 20 años, consideraron que al haber estado tanto tiempo con sus parejas era una garantía de que su amor perduraría a pesar de los años. Maura, quien era constantemente vigilada por su pareja y llegó a padecer agresiones físicas, relata cómo este mito fue fundamental para no terminar la relación.

Después de las agresiones, muchas veces me llegué a preguntar “¿por qué estoy cambiando? ¿qué está cambiando? ¿por qué ya no me gusta tanto?” Pero haz de cuenta que yo luchaba contra mí misma también, porque yo decía: “No. Es que tengo que quererlo igual. O sea, siempre lo tengo que querer (...)”. Eso era también como lo que me detenía a no irme de la relación (Maura, 25 años).

El matrimonio para transformar los malos tratos

El matrimonio se encontró como una de las metas principales dentro del proyecto de vida de las participantes debido a que este les representaba “amor verdadero”. Se consideró que, una

vez que sucediera, el hombre cambiaría las actitudes nocivas, no habría más problemas y la felicidad sería para siempre. Andrea vivió empujones, gritos y devaluaciones a su persona por parte de su expareja. Después de un tiempo en la relación, él le planteó la idea de casarse. Ella creía que dichos tratos cambiarían con el matrimonio.

Simplemente yo creía que el papel [acta de matrimonio] le daba muchísima más fuerza a la relación, y era como de que: “Esto ya no es un juego. Esto ya significa que me quieres bien, y significa que yo te quiero bien”. Para mí era que no fuéramos tan inmaduros, que nos tomáramos el amor en serio y que viviéramos el amor felices, no con tantas peleas. Según mi cabeza, una vez que pasara eso todo iba a cambiar; él ya me iba a respetar más, él ya me iba a dar más mi lugar con sus amigos. Según yo, en mi cabeza, si firmábamos al fin me iba a dar el lugar que debió darme desde un inicio. Pensé que estando muy formal ya me iba a respetar (Andrea, 22 años).

El emparejamiento para evitar la soledad

Las participantes consideraron que estar soltera es visto por la sociedad como algo negativo, porque, de acuerdo con sus palabras: “una persona sola es una persona triste, y que se encuentra incompleta”. Tener pareja les hizo sentirse relevantes y queridas, y por esto mismo, les fue importante mantenerse dentro de la relación. Uno de los miedos más frecuentes fue ser señaladas como fracasadas por no tener pareja. Tanto Mía como Mariel llegaron a experimentar burlas por parte de sus exparejas, así como control sobre sus amistades y maneras de vestir. Además, también padecieron violencia física. A pesar de sentirse mal con estos hechos, no querían terminar la relación con tal de no estar solteras.

Yo pensaba que el hecho de no tener pareja era casi como una maldición, por así decirlo. Entonces pensaba que una persona sola siempre iba a estar triste o nunca se iba a sentir completamente bien, y pues yo creo que para mí no era un buen concepto el hecho de que una persona no se casara nunca, o así (Mariel, 22 años).

Me daba miedo esta parte de no tener una pareja, o no encontrar a alguien. Era esto de: “Sí, me trata mal. Pero nos llevamos bien. Estamos chido, me entiende”. No lo dejaba por esa parte de que tenía miedo de estar sola (Mía, 22 años).

La entrega total para demostrar interés

La idea de entregar todo implicó que las participantes reprimieran o sacrificaran sus propios deseos y necesidades para que la relación funcionara, puesto que, para ellas, la misma debía estar en primer lugar. De esta manera, pasaron la mayor parte del tiempo con la pareja, dejando de lado la convivencia con amigos y familia, sus intereses y rutinas diarias, y los pasatiempos que practicaban antes de tener novio. También la escuela pasó a segundo plano, lo cual provocó que decayera su rendimiento escolar. En muchas ocasiones, este mito fue el que mayormente justificó los abusos emocionales por parte de las exparejas, puesto que no había reciprocidad en los tratos. Eva relata que a su expareja le disgustaba que ella conviviera con sus amistades o que tomara sus propias decisiones. Cuando lo hacía, él la ignoraba y la chantajeaba, por lo que ella optó por hacer todo lo que él le pidiera con el objetivo de estar bien dentro de la relación, a pesar de que eso interfiriera con su vida.

De cierto modo había crecido viendo que amar era sacrificar cosas, y muchas veces ese sacrificio implicaba a ti misma. Entonces, teniendo ese pensamiento, en ese momento me sacrificaba muchas veces con tal de que yo pudiera tener la relación con esa persona. Estaba yo enganchadísima en que sí había un futuro con él, porque encajaba con todo lo que siempre había creído que era el amor (...) de alguna manera crecí creyendo que no hay partes iguales en las relaciones, si no que tú debías de dar ese extra que el otro no estaba dando (Eva, 24 años).

El libre albedrío no es tan libre

La mayoría de las participantes reconocieron que sus relaciones estuvieron fuertemente influenciadas por los ejemplos que habían visto en películas, libros, televisión, o bien, por lo que habían escuchado en canciones. Asimismo, distinguieron que la familia influyó significativamente en su aprendizaje para construir sus relaciones de pareja. En la mayoría de las ocasiones, estos aprendizajes incluían violencia y malos tratos. Silvana narró que ella se encontraba en una relación en la cual constantemente había problemas a causa de las mentiras y chantajes por parte de su expareja. Permaneció por unos meses en la misma debido a que tenía la idea de que sentirse mal frecuentemente era sinónimo de amor.

Sí, yo pensaba que el amor dolía. O sea, como en las películas, de que discuten y el chico le pide perdón, le lleva flores y con eso ya es suficiente para que arreglen las cosas (...). O sea, yo tenía la idea de que el amor era un caos, que tenías que casi sentir ansiedad o tener problemas, o cosas así. Como que estaba muy acostumbrada al caos. Entonces cuando conocí a mi novio actual, desde que lo conocí sentí mucha calma, y eso como que me daba miedo, porque yo pensaba: “Me siento muy tranquila. No sé si esto sea bueno o sea malo, ¿qué tal que no lo quiero tanto?” (Silvana, 24 años).

Celos y la exclusividad como garantía de fidelidad

Los celos y la exclusividad fueron entendidos por las participantes como demostraciones de respeto, cariño, cuidado y amor. Sin embargo, estas demostraciones exigían evitar la convivencia con otras personas, por lo que en muchas ocasiones ellas se aislaron en la relación y dejaron de convivir con amistades, e incluso familia a manera de no faltarle al respeto a su pareja, puesto que tenían el entendido de que todas las demostraciones de atención y afecto debían de ser para ellos. Fernanda vivió violencia psicológica y sexual con su expareja. Ella consideraba que los celos eran parte importante de una relación. Sin embargo, estos fueron restringiendo sus relaciones de amistad. Este testimonio se complementa con el de Alexia, quien ejemplifica cómo los celos no se expresan explícitamente desde el inicio de la relación, sino que van escalando gradualmente.

(...) yo sí creía que si no te celaban no les importabas, o no te veían como alguien en su vida. Para mí sí era como muy importante que me celaran. Me hacía sentir bien que me dijera: “no, es que tú eres mía”, “¿por qué hablas con ese güey?”. Era como decir: “Le importo mucho, evidentemente” (...) pero ya no podía salir con mis amigos como antes. A veces yo salía con ellos y de repente esta persona llegaba, y llegaba a invadir este espacio para que le diera atención (Fernanda, 23 años).

El príncipe azul como ideal de protección

Los hombres fueron vistos como parejas protectoras, defensoras y con capacidad de resolver problemas, lo cual, a las participantes les parecía atractivo. Dentro de las narrativas, fue posible observar cómo frecuentemente ellos tomaron un rol paternalista hacia ellas, justificando el control de sus acciones y emociones bajo la premisa de que pretendían cuidarlas. Por su parte, las mujeres tomaron actitudes de comprensión ante la violencia padecida, considerando los arranques de enojo, las infidelidades e incluso los malos tratos como “debilidades” ante las cuales debían ser pacientes para que ellos pudieran cambiar. El caso de María José relata que sentía protección por parte de su expareja, puesto que él era mayor que ella. Sin embargo, esa aparente protección tomó el papel de control. Por otro lado, el testimonio de Viviana ejemplifica cómo ella tomó el rol de mujer comprensiva y salvadora a costa de su bienestar.

Lo que me gustaba mucho de él es era un hombre protector. Bueno, yo lo veía como un hombre proveedor y protector, entonces eso es lo que a mí más me gustaba; me sentía protegida con él (...) luego empezó a haber mucha desconfianza, mucho control. Ya era un problema salir con mis amigos porque se emputaba el güey. Luego... cuidadito me llamara por teléfono y se escuchara la voz de un cabrón, porque nombre... no, no... me daba mucho miedo. Sí me intimidaba, la verdad sí (María José, 23 años).

“Estaba acostumbrada a esa parte, ¿sabes? Como a querer ayudar y salvar, y rescatar siempre (...) siempre es querer ayudar, querer hacer, querer salvar y me dejó como al final, yo (...) de cierta manera yo sentía que era mi chamba quitarle a él los complejos que él tenía en ese momento” (Viviana, 24 años).

En resumen, las participantes comentaron que aquello que les motivó a permanecer en las relaciones a pesar de la violencia fue el miedo a la soledad; la creencia de que no habría otra persona que las quisiera igual; la esperanza en que, con amor, la convivencia podría mejorar en un futuro y que podría ser como en un principio; el sentimiento de culpa de terminar con quien podría ser “el amor de su vida” y el miedo al qué dirían las demás personas sobre ellas al encontrarse solteras. Además, influyeron factores personales como una baja autoestima –la cual decayó aún más después de haber estado dentro de la relación–, encontrarse vulnerables en ese momento de su vida por distintas razones (violencia dentro de la familia nuclear, muerte de algún ser querido, cambio de ciudad) y haberle asignado un valor especial a quien fue su pareja al haber tenido relaciones sexuales con él por primera vez. Finalmente, también incidió el hecho de que recibieron amenazas por parte de sus exparejas de difundir material de contenido sexual si ellas abandonaban la relación. De esta manera, reconocieron que les fue complicado terminar con sus vínculos por diversos factores, en donde el amor romántico tuvo un papel central.

Discusión

En el presente estudio los mitos con mayor prevalencia fueron el de la fidelidad, el del príncipe azul, el del matrimonio y el de la omnipotencia. Estos resultados pueden contrastarse con el de Flores (2019), quien refiere que el mito que tuvo mayor prevalencia fue el de la fidelidad, en una muestra con mujeres mexicanas de educación media superior, lo cual demuestra una presencia de esta misma creencia en ambas investigaciones. Por otro lado, García et al. (2019) indican que en el amor romántico se proclama una visión binaria y estereotipada en donde cada persona tiene que ajustarse a los mismos, lo cual puede verse claramente en los testimonios presentados durante este documento cuando las mujeres introyectan los estereotipos de género intentando que la relación funcione.

A lo anterior se suma que el amor romántico facilitó que la violencia psicológica se perpetrara con mayor frecuencia. Este tipo de violencia es la más difícil de detectar, debido a que no deja marcas que puedan identificarse inmediatamente, sino que las repercusiones suelen visibilizarse con el paso del tiempo. También se reportaron violencia física, sexual, económica y patrimonial en las experiencias de las participantes. Las agresiones sobre las distintas áreas de su vida tuvieron como consecuencia la dependencia hacia la pareja, el desgaste emocional, la pérdida de la autonomía y la renuncia a ellas mismas para cuidar del otro, la aparición de culpa al momento de querer tomar decisiones para cuidarse a sí mismas, la disminución del autoestima, la indefensión aprendida, la pérdida de experiencias sociales y de amistades, el aislamiento, la restricción a su libertad, el sentir malestar físico y emocional de manera recurrente y el normalizar el no compartir ni atender sus malestares, puesto que consideraban que estos eran parte normal de una relación de pareja. Estos resultados refuerzan las afirmaciones expuestas en estudios realizados en España (Caro, 2008; Ferrer et al., 2010; Guardo, 2012; Yela, 2003), quienes mencionan que las consecuencias de los mitos son el perder relaciones sociales, la renuncia a sí mismas y el convertir a la pareja como lo más importante de su existencia.

Conclusiones

A pesar de que en los últimos años se ha producido una toma de conciencia respecto al tema de mitos del amor romántico, estos continúan estando presentes en el imaginario colectivo. Tal como indica Lagarde (2001) las mujeres contemporáneas seguimos siendo tradicionales y modernas, ya que los conflictos vividos internamente reflejan los conflictos de la tradición y la modernidad. Anteriormente se han expuesto los mitos que fueron más frecuentes en todas las participantes. No obstante, es importante destacar que aquellos que tuvieron una

prevalencia mayor fueron el de la fidelidad, el de la entrega total, el del príncipe azul, el del matrimonio y el de la omnipotencia.

El pensar que el amor duele es un “caldo de cultivo para la violencia” (Torres & Valdepeñas, 2015, p. 116), al igual que conceptualizarlo como caos, drama y sacrificio, puesto que aquellas mujeres que tienen más introyectadas estas ideas promovidas por los mitos, justifican en mayor medida la violencia recibida dentro de la relación, ya que no perciben el control, los abusos, el maltrato y la inestabilidad emocional (en donde las experiencias de felicidad y tristeza son muy intensas) como un problema. La normalización de estas ideas impide detectar desde el principio de la convivencia aquellas señales de una relación potencialmente violenta.

Los mitos del amor romántico se interrelacionan entre ellos y son indivisibles unos de otros. Sin embargo, existen algunas creencias que por sus características tienen mayor afinidad que otras, pudiendo dividirse en cinco diferentes grupos: 1. Celos, exclusividad y fidelidad (justifican ejercer control emocional y conductual), 2. Entrega total, emparejamiento y matrimonio (convierten a la pareja en el fin último de la existencia), 3. Equivalencia, pasión eterna y omnipotencia (buscan que el amor y el enamoramiento persistan a pesar de cualquier circunstancia), 4. Libre albedrío y enamorarse no depende de la voluntad de la persona (restringen la toma de conciencia acerca de la manera de relacionarse) y 5. Media naranja, polos opuestos y príncipe azul (promueven el sentimiento de incompletitud e indefensión, buscando en alguien más aquello que se desea). Si bien el trasfondo de todos los mitos expresa violencia, hay algunos que justifican mayormente las agresiones, siendo en este estudio el de los celos y el de la exclusividad aquellos que se aceptaron por completo en casos en los que hubo, incluso, intentos de feminicidio.

Asimismo, los mitos del grupo dos (entrega total, emparejamiento y matrimonio) facilitaron el entrar en la relación de manera rápida sin tener los elementos necesarios para conocerla, puesto que estos mitos presentan la soledad como un fracaso social. La entrega total excluye por completo el concepto de consentimiento, el cual es importante para identificar los abusos psicológicos y sexuales. Además, estas ideas colocan a la pareja como la relación más importante de sus vidas, dejando a las amistades, familias y demás relaciones como vínculos secundarios

Otras creencias importantes para permanecer dentro de la relación fueron las del grupo tres (equivalencia, pasión eterna y omnipotencia), en donde se justificaron las actitudes violentas como “defectos” que se podrían transformar, aunado a las promesas de cambio por parte de los hombres, habiendo así una esperanza de una mejor relación a futuro. Adi-

cionalmente, es imprescindible señalar que terminar una relación supone un riesgo para las mujeres, debido a que sus parejas, en su intento por controlarlas, pueden llegar a cometer feminicidio (López et al., 2020).

Por otro lado, la edad también tuvo un papel significativo, ya que el amor romántico se aprendió en edades tempranas. Las mujeres que se comenzaron a relacionar desde temprana edad y pasaron varios años con la misma pareja, percibieron una mayor aceptación del mito de la pasión eterna.

De todo lo anterior se desprende la trascendencia de informar y sensibilizar acerca de temas de violencia en las relaciones íntimas desde edades tempranas —sin dejar de lado a la población joven adulta y adulta—, puesto que, en este estudio, algunas de las participantes comenzaron sus relaciones de pareja entre los 12 y 15 años. Asimismo, es fundamental prevenir la difusión de las creencias del amor romántico como un ideal a alcanzar, más allá de tratar de erradicarlas cuando están ya introyectadas.

Lagarde (2001) propone el amor alternativo como modelo de relación en el que el sufrir y aguantar no sean parte de la relación, donde haya amistad y compañerismo además de empatía. Esta misma autora plantea que se establezcan relaciones con personas que sepan ser buena compañía y con quienes se compartan valores, entre otras características. Tal y como indica Herrera (2018), otras formas de amar son posibles.

Una de las limitaciones en este estudio fue que solo se llevó a cabo con mujeres, por lo que se desconoce de qué manera los hombres introyectan los mitos del amor romántico. Asimismo, la exploración solo se llevó a cabo con mujeres cisgénero heterosexuales, lo cual no contempla las dinámicas de violencia que se ejercen en personas que no son parte de la heteronormatividad en el marco del amor romántico. La exploración de los mitos dentro de estos grupos queda como una tarea pendiente.

Referencias

- Arroyo, D., Riquez, M., & Adriano, C. (2020). Construcción y validación del Cuestionario de Violencia de Pareja en jóvenes de Lima Este. *Revista Científica de Ciencias de la Salud* 13(1), 49-58. doi:10.17162/rccs.v13i1.1346
- Bosch, E., Ferrer, V., García, M., Ramis, M., Mas, M., Navarro, C., & Torrens, G. (2007). Del mito del amor romántico a la violencia contra las mujeres en la pareja. Ministerio de Igualdad: Instituto de las Mujeres
- Caro, C. (2008). Un amor a tu medida. Estereotipos y violencia en las relaciones amorosas. *Revista de Estudios de Juventud*(83), 213-218.

- Castro, R., & Casique, I. (2010). Noviazgo y violencia en el noviazgo: definiciones, datos y controversias. In *Violencia en el noviazgo entre los jóvenes mexicanos* (pp. 17-28): Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ferrer, V., Bosch, E., & Navarro, C. (2010). Los mitos románticos en España. *Boletín de Psicología*(99), 7-10.
- Flick, U. (2014). Conceptos de triangulación. La gestión de la calidad en la Investigación Cualitativa. Morata. Madrid, Ediciones Morata.
- Flores, V. (2019). Mecanismos en la construcción del amor romántico. *Revista de estudios de género, La ventana*, 6(2448-7724). doi:10.32870/lv.v6i50.7074
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Revista de Psicología Educativa de la Universidad San Ignacio de Loyola*, 7, 209-229. doi:10.20511/pyr2019.v7n1.267
- García, L., & Cerda De La O., B. (2010). *Violencia hacia la pareja*. México: Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz
- García, J., Hernández, C., & Monter, N. (2019). Amor romántico entre estudiantes universitarios (hombres y mujeres), una mirada desde la perspectiva de género. *Revista de estudios de género, La ventana*, 6(49), 218-247.
- Guardo, L. (2012). Percepción de las relaciones de género entre adolescentes: transmisión de estereotipos de género y mitos de amor. (Máster de estudios interdisciplinarios de género Fin de Master), Universidad de Salamanca, Salamanca.
- Hernández, Y., Castro, A., & Barrios, E. (2020). Creencias del amor romántico en adolescentes: una intervención desde la investigación-acción. *Sinéctica. Revista electrónica de educación*(55), 1-12. doi:10.31391/S2007-7033(2020)0055-007
- Herrera, C. (2018). *Mujeres que ya no sufren por amor: Catarata*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía
- Lagarde, M. (2001). *Claves feministas para la negociación del amor*. Nicaragua: Puntos de Encuentro.
- López, M., Santos, J., & González, J. (2020). Relación entre separación y violencia previa en casos de feminicidio. Paper presented at the XII Congreso (Inter)Nacional de Psicología Jurídica y Forense, España.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa*. Colombia: Universidad Surcolombiana.

- Moreno, M., & Sastre, G. (2010). *Cómo construimos universos. Amor, cooperación y conflicto*. España: Gedisa.
- ONU Mujeres. (2021). Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres. Retrieved from <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2013). *Iniciativa para una vida mejor*. México. México: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
- Torres, M., & Valdepeñas, V. (2015). El caldo de cultivo de la violencia de género en la adolescencia y juventud, la respuesta jurídica y el papel del educador o educadora social. *Revista de Educación Social*(21), 84-111.
- Yela, C. (2003). La otra cara del amor: mitos, paradojas y problemas. *Encuentros en Psicología Social*, 1(2), 263-267.

Capítulo 33. Estudio de género del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para las habilidades del siglo XXI.

Etelvina Archundia Sierra
Etelvina Robles Archundia

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.33](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.33)

Resumen

El objetivo del estudio permite analizar la relación entre la variable de hacer un curso formal en línea y la habilidad complementaria de participar en redes sociales por género y en todos los rangos de edad en la zona urbana de México desde los años 2019 al 2022. La investigación es de corte cuantitativa, no experimental y longitudinal. Los resultados indican la participación de las mujeres en ambientes digitales desde el año 2017 y su incremento en el año 2020, sin embargo a la fecha presentan un porcentaje a la baja; además el análisis de correlación indica un 0.7218 significativo para realizar un curso formal en línea con el uso de las redes sociales y un 52.1% de dependencia.

Palabras clave:

Estudio de género, habilidades digitales, Agenda 2030

Introducción

En América Latina y el Caribe (ALC), si bien el acceso a Internet básico tiende a la equidad de género, la brecha entre mujeres y hombres crece abruptamente cuando se desagregan los datos, por ejemplo, en algunos países alcanza el 18 % a nivel nacional y el promedio considerando zonas rurales supera el 37% (García et al., 2022).

Los estudios han demostrado que las tecnologías digitales aumentan la actividad económica de las mujeres mejorando el acceso a los mercados, los servicios y la información, y que las economías con mayores niveles de actividad empresarial femenina son más resistentes a las crisis financieras (Madgavkar et al., 2016). Asimismo, la fuerte presencia en plataformas tecnológicas puede expandir las oportunidades de empleo para las mujeres al presentar opciones con alta flexibilidad, reducir las barreras de entrada en sectores considerados tradicionalmente masculinos y facilitar el acceso a clientes o a redes internacionales (BID, 2019).

En atención a la Agenda 2030 en América Latina y el Caribe para el seguimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible en la región, presenta los indicadores y metas; el ODS 4 el cual menciona el garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos, en la meta 4.4 de aquí al 2030, se debe de aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento, dónde el indicador 4.4.1 menciona el proporcionar a jóvenes y adultos competencias en Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC). La investigación atiende el estudio de género analizando la base de datos Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) desglosada por tipo de competencia técnica (porcentajes), por sexo, zona y edad en México durante los años 2019 al 2022. El estudio analiza las 20 habilidades para las competencias para describir en un estudio cuantitativo del análisis de la variable de hacer un curso formal en línea por género y en todos los rangos de edad en la zona urbana de México. Las habilidades relacionadas con el hacer un curso formal en línea son: Leer o descargar periódicos, revistas o libros electrónicos en línea, participar en redes sociales, subir contenido propio o creado por el usuario a un sitio web para compartirlo, y transferencia de archivos entre un ordenador y otros dispositivos. Las demás habilidades se requieren para aplicaciones para suites ofimáticas o paquetes de oficina, de transacciones financiera, compra por internet, seguridad y especialistas en TIC.

Revisión de la Literatura

La importancia de las habilidades digitales

Los estudios de las habilidades digitales en América Latina y el Caribe son factores claves en el ámbito productivo, laboral y comercial, requeridos para el desarrollo de la inteligencia artificial, la Industria 4.0, las contribuciones en los diversos sectores productivos, de ahí depende el fortalecimiento social del país y las regiones.

Los tipos de habilidades de jóvenes y adultos con competencias en Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC) se clasifican en: habilidades digitales básicas, genéricas o intermedias y avanzadas (Rovira, 2022):

- Habilidades digitales básicas: son destrezas relativamente sencillas que permiten a los usuarios acceder a operaciones básicas del ámbito de las tecnologías digitales y ejecutarlas. Estas habilidades están relacionadas con la operación de los dispositivos y abarcan desde la utilización de teclados y pantallas táctiles hasta la conexión a Internet, la configuración de cuentas y perfiles, y el acceso a información y recursos.

- Habilidades digitales genéricas o intermedias: son destrezas que implican el uso significativo de las tecnologías digitales. Existen diversos marcos analíticos, en los que es posible destacar cinco áreas de competencias digitales genéricas, que se encuentran presentes en todos ellos y están asociadas a: i) alfabetización digital y gestión de información; ii) comunicación y colaboración digital; iii) creación de contenido digital; iv) seguridad y privacidad digital, y v) gestión y conocimiento de derechos digitales.

- Habilidades digitales avanzadas o de nivel superior: son destrezas específicas con las que cuentan los profesionales especializados en TIC. Entre estas habilidades se incluyen, principalmente, el dominio de lenguajes de programación, el análisis de datos, las habilidades de procesamiento y modelado, el manejo de grandes bases de datos, el desarrollo de software y la capacidad para programar o desarrollar aplicaciones y gestionar redes.

La incorporación de las TIC en los procesos educativos se ha vuelto cada vez más crucial para reducir la brecha digital, mejorar la calidad educativa, motivar el aprendizaje mediante recursos interactivos y multimedia; el reto de la educación es fomentar el pensamiento crítico, la creatividad, la resolución de problemas y la colaboración, denominadas las habilidades esenciales en el siglo XXI.

La educación en línea

Los países América Latina y el Caribe consideran la impartición a distancia de las asignaturas

como una alternativa viable en la formación de recursos humanos, los estudios realizados en Colombia, Ecuador, Panamá y México se explican en lo general. En Colombia, Ojeda et al. (2020) describen la percepción de estudiantes universitarios presenciales de un programa educativo en administración de empresas, quienes ante el cambio abrupto de modalidad mejoraron sus competencias digitales por la utilidad brindada por las herramientas digitales y plataformas de aprendizaje virtuales, los estudiantes no perciben el entorno al desarrollar las competencia de acuerdo con los resultados que Ojeda et al. al aplicar el Modelo de Aceptación Tecnológica (TAM) desarrollado por Davis (1989) para resaltar las dimensiones pedagógica, comunicativa, tecnológica y organizacional de la educación virtual. En Ecuador, Navarro et al. (2021) encontraron una visión positiva de los estudiantes universitarios con respecto a las herramientas virtuales y afirman que existe una mayor afectividad y comprensión al recibir clases virtuales por parte de las profesoras, identificando aquí una diferencia en cuestión de género. En este mismo país, Zambrano y Tubay (2022) obtuvieron de los estudiantes politécnicos del periodo académico de abril a agosto del año 2021, 255 formularios correspondientes a la muestra poblacional, cuyas preguntas consideraban aspectos relacionados a la instrucción, limitaciones, metodología de aprendizaje, preparación profesional. Durante el estudio exploratorio se pudo detectar que el acceso de internet 42% fue un desafío para implementar la modalidad virtual y los estudiantes consideraron que aún no contaban con los conocimientos necesarios para su desenvolvimiento profesional. En Panamá, Labrador et al. (2022) describen la percepción del panorama universitario post pandemia considerando factores tales como: datos demográficos, accesibilidad de la educación superior, factores económicos, dispositivos para acceder a clases virtuales, considerando un grado de satisfacción con la modalidad virtual. En México, Flores et al. (2022) identificaron marcadas diferencias entre estudiantes de diversos perfiles académicos y semestres, por ejemplo, los estudiantes de derecho no estaban de acuerdo en continuar con las clases en línea mientras que los de administración sí estuvieron de acuerdo; estudiantes de los primeros semestres manifestaron una menor aceptación que los estudiantes de semestres avanzados.

El objetivo de la investigación permite analizar la relación entre la variable de hacer un curso formal en línea y la habilidad complementaria de participar en redes sociales por género y en todos los rangos de edad en la zona urbana de México desde los años 2019 al 2022.

El planteamiento del problema ¿La habilidad complementaria de participar en redes sociales por género se relaciona con hacer un curso formal en línea en todos los rangos de edad en la zona urbana de México?

Metodología

La investigación es de corte cuantitativa no experimental, retrospectiva y longitudinal, asimismo también es una investigación de tipo documental, pues la información estadística se consultó en las bases de datos de CEPAL, analizando las variables de habilidades complementarias a la formación educativa formal con la variable de hacer un curso formal en línea de la proporción de jóvenes y adultos con competencias en Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC) por género y en todos los rangos de edad en la zona urbana de México desde los años del 2019 a 2022.

El ODS 4.4.1 indica el proporcionar a jóvenes y adultos competencias en Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC) por género y en todos los rangos de edad en la zona urbana de México para identificar las habilidades complementarias para hacer un curso formal en línea. El indicador se calcula como la proporción en el ámbito que han llevado a cabo cada actividad. El indicador se expresa como un porcentaje y las cifras suministradas se expresan como una proporción de la población en el ámbito.

El tipo de hipótesis de investigación en el presente estudio se considera de carácter correlacional. La hipótesis de investigación: existe relación con la habilidad complementaria de participar en redes sociales por género en TIC para hacer un curso formal en línea.

Procedimiento

Los datos se obtienen del banco de datos regional para el seguimiento de los ODS en América Latina y el Caribe de los indicadores mundiales para los ODS provenientes de las Naciones Unidas junto a los indicadores proxis y complementarios regionales en los países de América Latina y el Caribe, seleccionando proporción de jóvenes y adultos con competencias en Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC), desglosada por sexo y tipo de competencia (en porcentajes) en México durante los años del 2019 al 2022, en todos los rangos de edad o sin cortes por edad.

Las 20 habilidades indicada para las competencias en Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC) en el indicador 4.4.1 se analizan en los 3 niveles de habilidades digitales de acuerdo con Rovira (2022), se clasifican en las categorías de habilidades básicas, genéricas o intermedias y avanzadas; sin embargo hacer un curso formal en línea requiere la capacidad de habilidad en el proceso de aprendizaje con las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones por ello la categoría se denominó con el término de habilidades del siglo XXI de igual manera a sus complementarias, además se describen en especialista en TICs, formación educativa informal, seguridad y privacidad digital, comercio electrónico y

venta en línea, suites ofimáticas o paquetes de oficina, comercio electrónico y venta en línea y las complementarias para hacer un curso formal en línea (véase tabla 1).

La tabla de clasificación por nivel de habilidades en Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (Agenda 2030) en relación con las habilidades para las competencias digitales del siglo XXI, se ha enriquecido con el avance científico tecnológico, sin embargo la hipótesis requiere de la variable independiente propuesta en la habilidad complementaria de participar en redes sociales para la competencias en TIC's y la variable dependiente para hacer un curso formal en línea, el cual en la descripción indica elementos importantes como: la comunicación, la colaboración, el pensamiento crítico, así como la resolución de problemas, la creatividad, la innovación y la actitud emprendedora.

Tabla 33.1

Clasificación por nivel de habilidades en Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (Agenda 2030)

Tipo de habilidad	Nivel de Habilidad digital	Descripción
Búsqueda, descarga, instalación y configuración de software.	Habilidades digitales avanzadas o de nivel superior.	Especialista en TIC
Buscar información de salud (sobre lesiones, enfermedades, nutrición, etcétera).	Habilidades del siglo XXI	Formación educativa informal
Cambiar la configuración de privacidad en su dispositivo, cuenta o aplicación para limitar el intercambio de datos personales e información (por ejemplo, nombre, información de contacto, fotos).	Habilidades digitales genéricas o intermedias: iv) seguridad y privacidad digital	Seguridad y privacidad digital
Compra o pedido de bienes o servicios a través de Internet.	Habilidades digitales básicas	Comercio electrónico y venta en línea.
Creación de presentaciones electrónicas con software de presentación.	Habilidades digitales genéricas o intermedias: iii) creación de contenido digital	Suites ofimáticas o paquetes de oficina
Envío de correos electrónicos con archivos adjuntos.	Habilidades digitales genéricas: o intermedias iii) creación de contenido digital	Suites ofimáticas o paquetes de oficina
Escribir un programa de ordenador utilizando un lenguaje de programación especializado.	Habilidades digitales avanzadas o de nivel superior	Especialista en Tic

Hacer un curso formal en línea.	Habilidades del siglo XXI	Formación educativa formal: la comunicación, la colaboración y el pensamiento crítico, así como la resolución de problemas, la creatividad, la innovación y actitud emprendedora.
Leer o descargar periódicos, revistas o libros electrónicos en línea.	Habilidades del siglo XXI	Complemento a la formación educativa formal.
Obtener información sobre bienes o servicios en línea.	Habilidades digitales básicas	Comercio electrónico y venta en línea.
Participar en consultas o votaciones en línea para definir cuestiones cívicas o políticas.	Habilidades digitales genéricas o intermedias: v) gestión y conocimiento de derechos digitales.	Consultas digitales y en tiempo real.
Participar en redes sociales.	Habilidades del siglo XXI	Complemento a la formación educativa formal
Subir contenido propio o creado por el usuario a un sitio web para compartirlo.	Habilidades del siglo XXI	Complemento a la formación educativa formal
Telefonía a través de Internet/VoIP.	Habilidades digitales básicas	Suites ofimáticas o paquetes de oficina
Transferencia de archivos entre un ordenador y otros dispositivos.	Habilidades del siglo XXI	Complemento a la formación educativa formal.
Uso de fórmulas aritméticas básicas en una hoja de cálculo.	Habilidades digitales genéricas o intermedias: iii) creación de contenido digital	Suites ofimáticas o paquetes de oficina
Uso de la banca por Internet.	Habilidades digitales básicas	Banca electrónica
Uso de las herramientas de copiar y pegar para duplicar o mover información dentro de un documento.	Habilidades digitales genéricas: o intermedias iii) creación de contenido digital	Suites ofimáticas o paquetes de oficina
Uso de software que se ejecuta a través de Internet para editar documentos de texto, hojas de cálculo o presentaciones.	Habilidades digitales genéricas o intermedias: iii) creación de contenido digital	Suites ofimáticas o paquetes de oficina
Verificación de la fiabilidad de la información encontrada en línea.	Habilidades digitales genéricas o intermedias: iv) seguridad y privacidad digital	Seguridad y privacidad digital

Resultados

Los datos de hacer un curso formal en línea desde el año 2020 las mujeres mostraron su mayor participación en 41.6% y los hombres en 45.8%, sin embargo, las mujeres indican en el año 2022 de 35.9% mostrando una tendencia a la baja (véase Figura 33.1).

A partir de la descripción gráfica de Radar (véase Figura 33.2), podemos inferir que los puntos que representan la participación en redes sociales se encuentran más alejados del centro en comparación con los puntos que representan la lectura de contenido digital. Esto sugiere a mayor participación en redes sociales, un porcentaje significativamente mayor de la población encuestada participa en redes sociales en comparación con aquellos que leen o descargan contenido digital, también una menor frecuencia o intensidad en la lectura de contenido digital. Los encuestados, en promedio, dedican menos tiempo o esfuerzo a leer o descargar contenido digital en comparación con su participación en redes sociales.

Figura 33.1

Porcentaje por género de hacer un curso formal en línea



Fuente: Elaboración propia.

Figura 33.2

Las competencias complementarias de leer o descargar periódicos, revistas o libros electrónicos en línea, participar en redes sociales y para hacer un curso formal en línea.

Comparación de la variables relacionadas para hacer un curso formal en línea



Fuente: Elaboración propia.

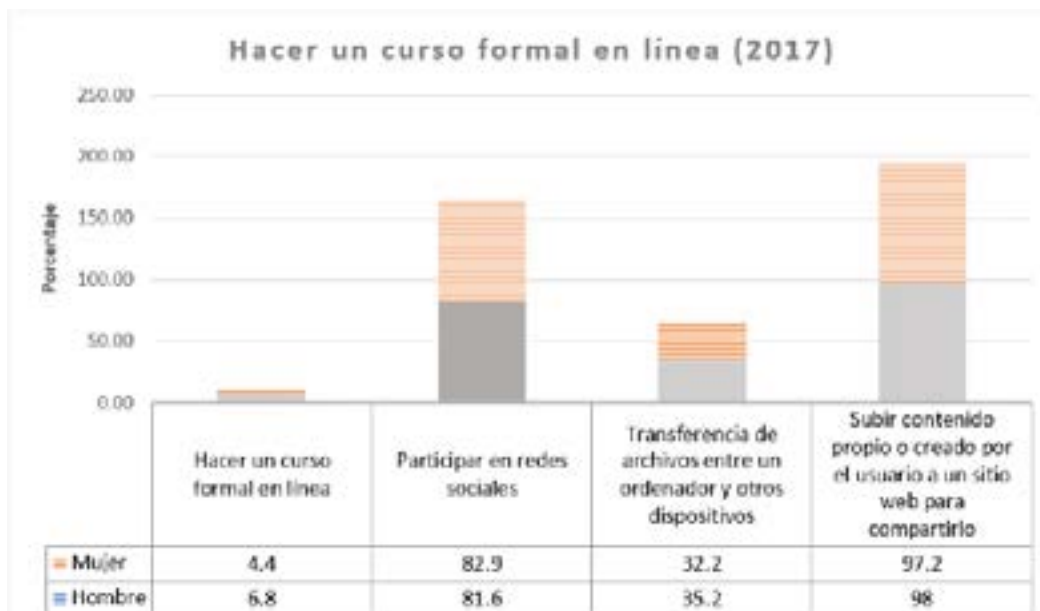
El año 2017 donde hacer un curso formal en línea lo realizaron el 4.4% de mujeres y 6.8% de hombres, es poco representativo a diferencia de la participación en redes sociales, las mujeres indican un 82.9% y los hombres 81.6% y la transferencia de archivos entre un ordenador y otros dispositivos las mujeres indican un 32.2% y los hombres 35.2%, al subir contenido propio o creado por el usuario a un sitio web para compartirlo las mujeres indican un 97.2% y los hombres 98.0% (véase Figura 33.3).

La hipótesis del trabajo: existe relación con la habilidad complementaria de participar en redes sociales por género en TIC para hacer un curso formal en línea.

Los resultados de la regresión indican el 5% de nivel de significancia, donde la variable independiente de participar en redes sociales se explica de manera significativa a la variabilidad de la variable dependiente de hacer un curso formal en línea, mostrando evidencia para afirmar que la variable independiente tiene un impacto significativo en la variable dependiente.

Figura 33.3

Porcentaje por género en tipo de habilidades en TIC de hacer un curso formal en línea



Fuente: Elaboración propia.

El valor de 0.7218 representa el coeficiente de correlación múltiple, indicando la relación lineal entre la variable dependiente y la variable independiente, mostrándose una correlación positiva moderada. El valor 0.5210 representa el coeficiente de determinación de la proporción de la variabilidad de la variable dependiente que es explicada por el modelo de regresión, siendo el 52.1% de la variabilidad en la variable dependiente se explica por la variable independiente. El R-cuadrado ajustado es de 0.441, lo que indica que aproximadamente el 44.1% de la variabilidad de la variable dependiente es explicada por la variable independiente incluida en el modelo. Este valor sugiere que el modelo captura una porción moderada de la variación (véase Tabla 33.2).

Tabla 33.2

Análisis estadístico de la regresión.

Regression Statistics	
Multiple R	0.721784363
R Square	0.520972666
Adjusted R Square	0.441134777
Standard Error	1.977463022
Observations	8

Fuente: Elaboración propia.

El valor p de 0.043, es significativo indicando que la variable independiente explica una parte significativa de la variabilidad de la variable dependiente (véase Tabla 33.3).

Tabla 33.3

Análisis de significancia de la regresión

	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	25.51658999	25.51658999	6.525381287	0.043228733
Residual	6	23.46216001	3.910360002		
Total	7	48.97875			

Fuente: elaboración propia de la autora.

Discusión

La combinación de educación y tecnología, como la implementación de las redes sociales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, puede ser una solución efectiva para abordar este problema. Al fusionar la educación con la tecnología de las redes sociales, los docentes pueden encontrar nuevas formas de motivar a los estudiantes, fomentar la participación activa y proporcionar un entorno de aprendizaje más interactivo y colaborativo (Mendoza, et al., 2023). De acuerdo con Santos, et al., (2023) el estudio descriptivo del uso de las redes sociales en la educación sirve como base a los docentes para gestionar el aprendizaje, además de una herramienta suplementaria que ofrece al alumnado espacio para la reflexión y el aprendizaje colaborativo.

La revisión realizada por Álvarez, et al., (2023) a las redes sociales digitales basada en 28 artículos de Web of Science, publicados seis años atrás (2017-2022) analiza cuatro indicadores bibliométricos (territo-rio, modelo de investigación, técnicas de recogida de información y muestra) y ocho variables, los resultados muestran un uso predominante de las redes se utilizan en lo personal del alumnado, con un rol pasivo de los centros educativos. Los estudios de Quevedo, et al., (2020) ya se pronunciaban por el uso de las redes sociales como una herramienta que tiene más presencia en los centros educativos, ofreciendo a las universidades opciones cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las competencias en TIC requieren un conjunto de habilidades complementarias de otras herramien-tas digitales para aprender de manera efectiva para el saber buscar, seleccionar y utilizar de manera crítica los contenidos para el soporte educativo, sin embargo, la aplicación de las redes sociales se en-cuentra dispersa a diferencia de leer o descargar periódicos, revistas o libros electrónicos en línea. La comunicación digital, dependiendo de

las actividades de aprendizajes mediante el diseño instruccional, permite el diálogo entre los participantes del curso (foros y chats), sin embargo, las redes sociales se encuentran lejanas como complemento de los cursos en línea, sin embargo, la relación de dependencia entre hacer un curso formal en línea y la participación en las redes sociales es significativa. En los datos presentados en el año 2017, subir contenido propio o creado por el usuario a un sitio web para compartirlo, las mujeres muestran un 97.2% con una diferencia a los hombres con 98.2%, siendo el proceso una alternativa de creación de contenidos digitales para compartir los aprendizajes adquiridos, además los cursos en línea utilizan herramientas para la solución de problemas que requieren habilidades cognitivas de análisis de la información, la toma de decisiones y propiciar el pensamiento crítico en la solución a problemas de manera eficiente. El análisis presentado indica una relación entre la habilidad complementaria de participar en redes sociales por género en TIC para hacer un curso formal en línea, durante los años del 2019 al 2022; sin embargo en el año 2017 se aprecia en primer lugar subir contenido propio o creado por el usuario a un sitio web para compartirlo y en segundo el uso de las redes, este último con el paso de los años cambia alejándose de un curso formal a diferencia de Leer o descargar periódicos revistas o libros electrónicos en línea. Una explicación se debería al avance de las TIC en lo referente a los Learning Management System o Sistema de Gestión del Aprendizaje (LMS) y la Tecnología Educativa los cuales permiten diseñar los procesos de enseñanza y aprendizaje, donde se pueden almacenar cursos, materiales de estudio, tareas, evaluaciones y actividades interactivas; permitiendo justificar la ausencia de datos en años anteriores al año 2017.

Conclusiones

Las competencias digitales son fundamentales para aprovechar al máximo las oportunidades que ofrecen los cursos online y alcanzar los objetivos de aprendizaje establecidos en los ODS 4.4.1 en proporcionar a los jóvenes y adultos competencias en Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC) para prepararlos a enfrentar los desafíos del mundo actual y construir un futuro más sostenible. Las competencias digitales permiten adaptar el ritmo y el estilo de aprendizaje de acuerdo a las necesidades individuales y en colaboración con otros estudiantes en un curso en línea formal, permitiendo las habilidades clave para el mundo laboral del siglo XXI, como la capacidad de trabajar en equipo y adaptarse a los cambios tecnológicos, sin embargo, las instituciones educativas deben integrar las redes sociales para

motivar a los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje. La interpretación de los datos con el tipo de habilidades complementaria para las habilidades del siglo XII, requiere de estudios que permitan proyectar la participación de las mujeres en los cursos formales en línea en los siguientes años y proponer un diseño instruccional de acceso a la preparación en competencias digitales, así como a cursos avanzados en nivel superior en TIC, y de esta manera, puedan aspirar a ventajas laborales desde un espacio distinto al tradicional en una oficina o centro de trabajo, además de contextualizar la población, específica de mujeres habitantes de zonas rurales y por edad, se sugiere continuar con el aprendizaje de la Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM) a niñas y mujeres para impulsar la innovación y construir sociedades más justas y equitativas.

La limitante del estudio se presenta en la falta de datos a través de los años, sólo se obtuvo información de los años del 2019 al 2022 y los cursos formales en línea en México comenzaron a desarrollarse de manera significativa a partir de la década de 1990, sin embargo, es importante resaltar que la educación en línea sigue evolucionando y adaptándose a las nuevas tecnologías.

Los estudios a futuro serían identificar las relaciones con otros tipos de habilidades complementarias con respecto al hacer un curso formal en línea como lo son: leer o descargar periódicos, revistas o libros electrónicos en línea, subir contenido propio o creado por el usuario a un sitio web para compartirlo, y transferencia de archivos entre un ordenador y otros dispositivos.

Referencias

- Álvarez, M.C. y Del Arco, I. (2023). Redes Sociales Digitales (RSD) y escuelas: revisión sistemática de la literatura científica (2017-2022). *Espacios*, 44(03), 105–119. <https://doi.org/10.48082/espacios-a23v44n03p08>
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo). 2020. Informe anual del Índice de Desarrollo de la Banda Ancha: IDBA 2020: Brecha digital en América Latina y el Caribe. Washington, D.C.: BID. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/informe-anual-del-indice-de-desarrollo-de-la-banda-ancha-idba-2020-brecha-digital-en-america-latina>.
- CEPAL. (s.f.). Datos, estadísticas y recursos institucionales para el seguimiento de la Agenda 2030. Centro de gestión del conocimiento estadístico. <https://agenda2030lac.org/estadisticas/banco-datos-regional-seguimiento-ods.html?lang=es>.

- Davis, F. D. (1989), Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology, *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340, doi: 10.2307/249008.
- Flores Pérez, G.R., Roque Hernández, R.V., López Mendoza, A., y Mota Martínez, S. (2022). La educación superior pospandemia: percepciones estudiantiles en una universidad mexicana. *Nova Scientia*. 14.(28). <https://doi.org/10.21640/ns.v14i28.2972>.
- García Zaballos, A. y M. Dalio. 2022. Aumentar la inclusión digital de las mujeres puede impulsar la recuperación económica en la postpandemia. Washington, D.C.: BID. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/cierre-de-brecha-de-genero-digital-impulsa-la-recuperacion-economica/>
- Labrador, A., Sánchez, M., Henríquez, L., Bervey-Alvarez, A. (2022). Percepción de la educación superior en Panamá post-pandemia | Actas del Congreso de Investigación, Desarrollo e Innovación. Panamá.
- Madgavkar, A., Elingrud, K., & Krishnan, M. (2016). The Economic Benefits of Gender Parity. *Stanford Social Innovation Review*. <https://doi.org/10.48558/4G9Z-RG27>.
- Mendoza, J., Cabascango, C., Araujo, O. y Sosa, S. (2023). Importancia de las redes sociales en el ámbito educativo La Concordia. *Ideas y Voces*, 3(2), 665-690. <https://doi.org/10.60100/bciv.v3iE1.116>
- Navarro, C.M., Cejas, M.F., Mendoza, D., Aldaz, S. (2021). Las plataformas virtuales y la percepción de los estudiantes universitarios en la educación superior ecuatoriana durante la pandemia COVID-19. *RISTI*. 647–663.
- Ojeda-Beltrán, A., Ortega-Álvarez, D.D., Boom-Carcamo, E.A. (2020). Análisis de la percepción de estudiantes presenciales acerca de clases virtuales como respuesta a la crisis del Covid-19. *Espacios*. 41, 81–92. <https://doi.org/DOI:10.48082/espacios-a20v41n42p07>.
- Quevedo, I. S., Paredes, A. Z., y Chalacán, L. J. M. (2020). Las redes sociales y su incidencia en la enseñanza de los docentes UNIANDÉS Quevedo. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(2), 242-250.
- Rovira, S. (2022). Habilidades Digitales en América Latina y el Caribe: Factores Clave para el Desarrollo Regional. *Revista Educación digital, Asociación Interamericana de empresas de telecomunicaciones*. ISSN: 2393-7920.
- Santos L. I., Torrente-Patiño, A., Rodríguez-Fernández, N., y Romero, J. (2023). Análisis del uso de las redes sociales como recurso docente. *Innovación docente en los estudios universitarios en Comunicación*, 181-206.
- Zambrano Mendoza, L.A., Tubay Bermúdez, C.J. (2022). COVID-19 y su efecto en la Educación Superior: Percepción de la modalidad híbrida “distancia-virtual”. *Revista CoGnosis*. 7, 01–14. <https://doi.org/10.33936/cognosis.v7i1>.

Capítulo 34. Participación de las madres de familia en el contexto escolar rural de Educación Media Superior del Estado de Zacatecas, México.

David Jasso Velazquez
Mónica Rodríguez Ortiz
Sonia Villagrán Rueda
Noemi González Rios

Universidad Autónoma de Zacatecas

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.34](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.34)

Resumen

Se realizó un estudio con madres de familia de estudiantes para examinar el nivel de participación familiar en el contexto de educación media superior, en las dimensiones a) relación con sus hijos (alumnos), b) relación con los docentes, y c) relación con la escuela. La metodología utilizada fue cuantitativa de tipo descriptiva-correlacional no experimental. Se encontró que la dimensión con mayor incidencia es la relación madres-hijos, lo que refleja una alta preocupación y compromiso de éstas con el bienestar y desarrollo académico de sus hijos e hijas.

Palabras clave

Participación familiar, contexto escolar, planeación educativa

Introducción

El contexto y la dinámica social actual, caracterizada por cambios en la economía, política, cultura, educación, tecnología y comunicación humana; han influido para que el papel de la familia y los estilos parentales asuman nuevas formas de crianza. Además, las instituciones educativas, en quienes ha recaído una mayor demanda por incrementar la mejora continua del proceso educativo, aunado a la incorporación al currículo de temáticas orientadas a la formación integral en los adolescentes y jóvenes en el ámbito afectivo, emocional y social. Lo anterior, evidencia la necesidad de la implicación familiar en el proceso educativo de los hijos e hijas y así a través de un trabajo colaborativo entre familia, sector docente y escuela se cumplan los objetivos e intenciones educativas para la formación académica y personal de las y los adolescentes y jóvenes.

En México, La Subsecretaría de Educación Media Superior dependiente de la Secretaría de Educación Pública, es:

...responsable del establecimiento de normas y políticas para la planeación, organización y evaluación académica y administrativa de la Educación Media Superior en sus diferentes tipos y modalidades, orientada bajo los principios de equidad y calidad, en los ámbitos Federal y Estatal, a fin de ofrecer alternativas de desarrollo educativo congruentes con el entorno económico, político, social, cultural y tecnológico de México (SEP, 2023).

Se conduce bajo cuatro ejes rectores: Marco Curricular Común, Educación Dual, Transparencia y rendición de cuentas, Cultura de paz, estilos de vida saludables y habilidades socioemocionales. Las y los adolescentes y jóvenes que cursan la educación media superior, ingresan y permanecen en el durante un periodo de edad que va de los 15 a los 19 años; una etapa del desarrollo crucial en este sector de la población, por lo que, las familias deben ser aliadas de la institución educativa.

En este trabajo se plantea una revisión teórica de la familia y su participación en el proceso educativo de los hijos, lo anterior en congruencia con el objetivo propuesto en la investigación:

Reconocer el nivel de participación familiar de las madres de familia en el contexto de la Educación Media Superior en las dimensiones a) relación con sus hijos (alumnos), b) relación con los docentes, y c) relación con la escuela y correlacionar la dimensión “relación madres - hijos” con las dimensiones “relación madres – docentes” y “relación madres - escuela”, para identificar si un tipo de relación permite que se dé la otra.

Revisión de la Literatura

La educación formal de los jóvenes sin lugar a dudas es un componente en el que convergen varias aristas, como lo es el nivel socioeconómico, el capital cultural, la motivación intrínseca y extrínseca, aspectos pedagógicos, ideología, religión, comunidad, nivel de escolaridad de los padres, entre otros, no obstante uno de los aspectos que podrán tener mayor influencia para que se concluya un nivel educativo, es la familia y el rol que fungen cada uno de los progenitores, sin lugar a dudas, ya que es considerado uno de los principales detonadores, al respecto algunos autores como Osipov, (1998, como se citó en Montiel, et al, 2018) señalan que la familia es:

Una institución social (desde el punto de vista de las relaciones familiares y conyugales) y a la vez un pequeño grupo social que presenta una organización históricamente determinada, cuyos miembros se relacionan por vínculos de afinidad o de consanguinidad, por llevar una vida en comunidad y con responsabilidades morales recíprocas, en la cual el carácter socialmente imprescindible está dado por la necesidad de reproducción física y espiritual de la población (p. 3).

Además, en la Ley General de Educación (2019), en el artículo 98 señala la importancia de la participación e involucramiento de madres y padres en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Por otra parte, en el nivel medio superior, es de suma importancia, el apoyo que se brinde a los y las jóvenes estudiantes, ya que es en este en el que eligen el bachillerato previo a la incursión de la profesión. Al respecto entonces se enfatizaría, que, desde una perspectiva educativa sistémica, la labor de la escuela no será solamente educar al estudiante, sino, además, concientizar el papel tan significativo de la familia, al respecto Montiel, et. al. (2018), señalan que la educación familiar concebida desde un contexto escolar, “...debe estar guiada y orientada por los docentes, debidamente preparados, para favorecer la función educativa de la familia” (p. 6).

Continuando con este orden de ideas es preciso realizar una reflexión encaminada a la participación de las familias dentro de la comunidad escolar, ya que, además se considera como una segunda casa por la características de la misma, la escuela no es únicamente un lugar en el que se enseña y se aprenden contenidos académicos, competencias, la escuela va más allá, en esta se aprenden y refuerzan los valores (adquiridos principalmente en casa), es un espacio en el que se desarrolla la socialización es decir la interacción con pares y adultos, se aprenden normas, reglamentos, disciplina, idiomas, es un espacio de convivencia, intercambio de ideas, culturas, gestación de amistades, entre otras bondades, por lo tanto debe existir una binomio de colaboración entre estas grandes instituciones, la escuela y la familia en este sentido para Rodríguez, et al (2021), en su estudio denominado, Familia y escuela: educación afectivo-sexual en las escuelas de familia, señalan que:

a la institución familiar le corresponde participar en actividades vinculadas a la escuela, con miras a la formación integral: académica, social, de valores y principios, de los estudiantes de preescolar, básica y media en las instituciones educativas públicas y privadas (p. 316).

Como se ha expuesto la familia funge un papel importante sobre la educación de los hijos e hijas, sin embargo es necesario abordar el papel de la mujer en la educación de los mismos, independientemente del sistema del que se provenga, ya sea patriarcado o matriarcado, ya que, en la mayoría de los casos, aunque la mujer no solamente se dedique al hogar, sino además, labora percibiendo un salario y contribuyendo a la economía familiar, (en ocasiones de manera inequitativa), el peso de la educación sigue recayendo en ella, ya que la madre es quien educa, principalmente dentro y fuera y de casa, con esto no se está señalando que el padre no funja como educador, se reconoce en todo momento la gran labor que realiza, sin embargo en pleno siglo XXI, y a pesar de todos los cambios sociales, que han permitido una transformación en el rol de la mujer en la sociedad, la mayor responsabilidad la tiene la madre de familia, por lo menos en el contexto mexicano y latinoamericano.

López y Ribero (2005), en su investigación denominada “Educación y cuidado de los hijos. Experiencias para madres y niños colombianos”, encontraron que:

...es claro que trabajar no influye negativamente en el desarrollo de los menores, sino que, por el contrario, contribuye a una mejor formación y calidad de vida. Una madre trabajadora puede ser el reflejo de una persona capacitada y preparada que orienta de manera más acertada la educación de sus hijos. No obstante, el tiempo dedicado a trabajar debe ser medido y no exceder los límites establecidos; una madre que dedica todos sus recursos al trabajo, no tendrá tiempo ni energía disponible para dedicarse a la crianza y orientación de sus hijos menores (p. 97).

Tras el anterior escenario planteado, es conveniente subrayar que, independientemente de los distintos roles que las mujeres ejercen, la participación e involucramiento de manera general, en el contexto educativo y familiar, contribuye con la participación activa y de colaboración, así como manifiesta un sentimiento de identidad, que a comparación de los varones sigue siendo mayor. Tras lo anterior se encontró en una investigación realizada por Valdés y Urías (2011), en un estudio relacionado con las creencias de participación de sus hijos, realizado en Ciudad de México (CDMX) anteriormente Distrito Federal, se arrojó que las madres tienen mayor claridad respecto a los aspectos que afectan el aprendizaje de los y las hijas; y no solamente eso, sino que saben perfectamente que actos deben de realizar para la mejora de la educación y crianza, así como la supervisión, que indiscutiblemente se encamina a la comunicación entre la escuela y los docentes.

En algunos contextos rurales, la educación puede ser valorada como un medio para romper ciclos de pobreza y acceder a mejores oportunidades económicas, donde las madres de familia desean que sus hijos “salgan adelante” y no enfrenten las mismas limitaciones que

ellas. La forma en que las madres valoran la educación también puede estar influida por sus propias experiencias.

Por otra parte, en el estudio de Fernández-Alonso, et al (2017) se observó que el estilo parental distal o indirecto de involucramiento con las y los hijos presentaron resultados favorables que aquellos con un estilo parental controlador. Es decir, independientemente del contexto o las variables involucradas.

Método cuantitativo

La presente investigación se ha desarrollado utilizando una metodología cuantitativa de tipo descriptiva-correlacional no experimental; como lo indican Kerlinger y Lee (2002), quienes señalan que “el diseño no experimental se refiere a estudios en los que no se controlan ni manipulan las variables, sino que se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural” (p. 608).

El enfoque es descriptivo ya que se centra en la caracterización y medición de la participación de las madres de familia, proporcionando una visión detallada de su involucramiento en las distintas áreas evaluadas. De acuerdo a Hernández et al. (2014), la investigación descriptiva permite “especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a un análisis” (p. 90).

Por último, el componente correlacional de la metodología se utiliza para examinar la relación entre las diferentes dimensiones de la participación familiar. Esta parte del estudio tiene como objetivo identificar si existe una correlación significativa entre la relación de las madres con sus hijos y su participación con el profesorado y la institución educativa. Como señalan Creswell y Creswell (2018), la investigación correlacional se utiliza para “medir el grado de relación que existe entre dos o más variables” (p. 365), tal y como se pretende evidenciar si existe o no correlación entre las variables estudiadas.

Se plantea la hipótesis de que existe una correlación positiva entre la relación de las madres de familia con sus hijos (alumnos) y su relación con los docentes y la escuela en el contexto de la Educación Media Superior. Es decir, un nivel alto de involucramiento y relación positiva de las madres con sus hijos propicia una relación más activa y colaborativa con los docentes y con la institución educativa.

En cuanto a los participantes se trabajó con un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia teniendo 946 madres de familia de estudiantes de Educación Media Superior (EMS) del Estado de Zacatecas de contextos rurales y urbanos, a continuación, se muestra en la tabla 1 los contextos y porcentajes de donde proceden las madres estudiadas.

Tabla 34.1*Planteles de procedencia y porcentajes de las madres estudiadas*

No.	Plantel	Porcentaje	No.	Plantel	Porcentaje
1	CECyT CALERA	18.2 %	10	EMSaD EL CAZADERO	1.6 %
2	CECyT COL. EL MOLINO	2.9 %	11	EMSaD EL REFUGIO	3.4 %
3	CECyT EL SAUCITO	.3 %	12	EMSaD ESTACIÓN GUTIÉRREZ	2.2 %
4	CECyT ESTACIÓN SAN JOSÉ	9.7 %	13	EMSaD LA COLORADA	1.4 %
5	CECyT JOSÉ MA. PINO SUÁREZ	.1 %	14	EMSaD LA CONCEPCIÓN	2.4 %
6	CECyT LÁZARO CÁRDENAS	6.3 %	15	EMSaD LA LAGUNA	.2 %
7	CECyT RÍO GRANDE	20.0 %	16	EMSaD LA QUEMADA	1.4 %
8	CECyT SAN JOSÉ DE LOURDES	5.8 %	17	EMSaD LA ZACATECANA	6.9 %
9	CECyT TLALTENANGO	16.3 %	18	EMSaD TENAYUCA	1.0 %
Total					100%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: La presente tabla muestra el porcentaje de participación de las madres encuestadas por cada uno de los planteles donde se realizaron las entrevistas.

A las 946 madres de familia de los 18 planteles de CECyTEZ y EMSAD mostrados en la Tabla 34.1 se les aplicó un instrumento adaptado de León y Fernández, (2017) denominada “Escala de Participación Familiar en Educación Media Superior. Dirigida a Madres de Alumnos de CECyTEZ-EMSaD.” Instrumento de escala lickert cuyas respuestas van de Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre, dicho instrumento mide tres dimensiones de participación: a) participación con los alumnos (hijos e hijas), b) participación con las y los docentes y c) participación con la escuela, los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones se muestran en el siguiente apartado de resultados.

Resultados

La investigación se realizó en el estado de Zacatecas con una población total de 946 madres de familia de estudiantes del Educación Media Superior de contextos rurales y urbanos.

Un factor importante en la participación de las madres puede ser el nivel de estudios.

En la Tabla 34.2 se muestra el nivel de escolaridad de las participantes.

Tabla 34.2*Nivel de estudios de las madres*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	88	9.3%
Secundaria	552	58.4%
Preparatoria	184	19.5%
Profesional	119	12.6%
Ninguna de las anteriores	3	.3%
Total	946	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: El nivel de estudio de las madres de familia se concentra en secundaria y preparatoria, sumando un 77.9%, mientras que solo el 12.6 tiene un nivel de licenciatura (profesional).

En la Tabla 34.3, se muestra la ocupación de las madres.

Tabla 34.3*Ocupación de las madres*

	Frecuencia	Porcentaje
Obrero	195	20.6%
Ama de casa	575	60.8%
Comerciante	66	7.0%
Profesional	110	11.6%
Total	946	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: El 60.8% de las madres de familia se dedican a labores domésticas. Lo que puede influir en la supervisión de las actividades escolares de las hijas e hijos. 39.2% son comerciantes, obreras y profesionistas.

Por otra parte, una de las dimensiones de análisis propuesta en los objetivos es la relación de las madres con los docentes (ver Tabla 34.4).

Tabla 34.4*Relación de madres con docentes*

Porcentaje	
Nunca	15.4%
Casi nunca	11.7%
A veces	35.4%
Siempre	37.4%
Total	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: El 72.8% de las madres de familia siempre o a veces charla con el maestro sobre: los aprendizajes de su hijo o hija, alguna inquietud manifestada por su hijo o hija, cómo realiza las tareas y participa en clase, de las tareas que realiza su hijo o hija en casa, el desempeño y la conducta de su hijo o hija. Además, este mismo porcentaje muestra interés por asistir a las reuniones que convoca el docente.

Respecto de los resultados descriptivos de la dimensión de análisis relación madres – escuela, los resultados se muestran en la Tabla 34.5.

Tabla 34.5*Relación de madres con la escuela*

Porcentaje	
Nunca	11.2%
Casi nunca	6.5%
A veces	20.9%
Siempre	61.5%
Total	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Como se observa en la tabla, el 82.4% de las madres señalan que siempre o a veces asisten cuando son requeridos por la escuela, asisten a las pláticas o conferencias de expertos organizadas por la escuela, van por sus hijos o hijas a la escuela, y participan en las actividades organizadas para el mejoramiento de la escuela.

La dimensión relación madres con sus hijos, se muestra en la Tabla 34.6.

Tabla 34.6*Relación de madres con sus hijos*

Porcentaje	
Nunca	7.4%
Casi nunca	5.6%
A veces	22.8%
Siempre	64.2%
Total	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: El 87% de las madres de familia afirma que siempre o a veces: supervisa el cumplimiento de las tareas escolares, opina diferente al docente en relación a lo que afecta el desempeño académico de su hijo o hija, conversa con su hijo o hija acerca de lo que hizo en la escuela, cuestiona a su hijo o hija acerca de lo que hizo en las distintas clases, platica con su hijo acerca de la relación que éste tiene con sus maestros, elogia a su hijo o hija cuando cumple con las tareas en la escuela y plática con su hijo o hija acerca de sus compañeros de escuela.

La Tabla 34.7 hace referencia a la participación de las madres en el contexto escolar.

Tabla 34.7*Participación de las madres de familia en el contexto escolar*

Porcentaje	
Nunca	12.7%
Casi nunca	8.4%
A veces	26.7%
Siempre	52.2%
Total	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: En conclusión, se obtiene que el 78.9% de las madres de familia de estudiantes de EMS de comunidades urbanas y rurales del Estado de Zacatecas tienen una relación siempre o a veces con los docentes, con sus hijos en tanto alumnos y con la escuela en lo general. Elaboración propia.

Luego del análisis descriptivo se realizó la correlación entre las dimensiones estudiadas: la dimensión “relación madres - hijos” con las dimensiones “relación madres – docentes” y “relación madres - escuela”, con la finalidad de identificar si un tipo de relación permite que se dé la otra.

La Tabla 34.8, muestra la correlación entre las dimensiones “relación madres - hijos” y “relación madres - escuela”.

Tabla 34.8

Correlación entre la relación de madres con hijo y madres con la escuela

		Relación de madres con la escuela
Relación de madres con los hijos	Correlación de Pearson	.417**
	Sig. (bilateral)	.000

Fuente: Elaboración propia.

Nota: En la Tabla 34.9 se aprecia que cuando las madres de familia tienen una relación estable con sus hijos basada en: la supervisión del cumplimiento de las tareas escolares; opinando diferente al docente en relación a lo que afecta el desempeño académico de su hijo o hija; conversa con su hijo o hija acerca de lo que hizo en la escuela; cuestiona a su hijo o hija acerca de lo que hizo en las distintas clases; platicando con su hijo acerca de la relación que éste tiene con sus maestros y compañeros de escuela ; y elogiando a su hijo o hija cuando cumple con las tareas en la escuela; se tendrá como producto una relación de las madres de familia con la escuela que traduce asistencia cuando son requeridas por la escuela, asistencia a las pláticas o conferencias de expertos organizadas por la escuela, acuden por sus hijos o hijas a la escuela, y participación en actividades organizadas para el mejoramiento de la escuela.

Finalmente, en la Tabla 34.9 se presenta la correlación de las dimensiones “relación madres - hijos” y “relación madres – docentes”.

La Tabla 34.9, exhibe la correlación manifiesta entre la “relación madres-hijos” y la “relación madres-docentes”.

Tabla 34.9

Correlación entre relación de madres con los hijos y relación con docente

		Relación con docentes
Relación con los hijos	Correlación de Pearson	.422**
	Sig. (bilateral)	.000

Fuente: Elaboración propia.

Nota: en la Tabla 34.9 se observa que hay una correlación fuerte entre los ítems de relación con los hijos con los ítems de relación con docentes, lo que indica que cuando las

madres mantienen buena relación con su hijo o hija, supervisa las tareas, platica acerca de lo que hizo en la escuela, de sus clases, de la relación que establece con su docente, de la relación con sus compañeros y los y las elogia cuando cumplen con sus tareas; esto tiene como efecto que se dé un incremento en el interés de las madres de familia por establecer una relación de cooperación y colaboración con los docentes de sus hijos e hijas, dicha relación estará permeada por la asistencia a reuniones escolares, charlas con el docente sobre los aprendizajes, inquietudes, tareas, participación en clases, desempeño y conducta de sus hijas e hijos.

Discusión

La participación de la familia en el proceso escolar de las hijas e hijos es clave en el éxito escolar del alumnado. Este estudio se centró en el nivel de participación familiar concretamente de las madres de familia en el contexto de la Educación Media Superior.

El nivel educativo de las madres puede ser un factor de influencia para una mayor participación en el ámbito educativo, ya que puede influir positivamente en fomentar una actitud positiva de las hijas e hijos respecto de la escuela. Aunado a esto, el 60.8% de las madres se dedica al hogar, lo que podría indicar una mayor supervisión de las actividades escolares de las y los alumnos. Sin embargo, la supervisión no necesariamente es un indicador de logro o éxito académico, en el estudio *Parental involvement and academic performance: Less control and more communication* realizado por Fernández-Alonso et al. (2017) se encontraron correlaciones negativas entre una supervisión cercana al elaborar tareas escolares y el logro académico.

En relación a las dimensiones de análisis relación madres – docentes y relación madres – escuela, con fundamento en los resultados se observa un nivel de participación positivo, es decir, al existir una conexión favorable entre las escuelas y el sector docente, las madres conocen mejor el plan de estudios y el avance que tienen sus hijos e hijas. Por otra parte, se cumple con lo establecido en la Ley General de Educación (2019) en el Título Quinto De los Planteles Educativos, Capítulo I De las condiciones de los planteles educativos para garantizar su idoneidad y la seguridad de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, artículo 98 en el que se establece:

Con el acuerdo de las autoridades, madres y padres de familia o tutores y la comunidad, en la medida de sus posibilidades, funcionarán como un centro de aprendizaje comunitario, donde además de educar a niñas, niños, adolescentes y jóvenes, se integrará a las familias y a la comunidad para colaborar en grupos de reflexión, de estudio y de información sobre su entorno (p. 25).

La dimensión relación madres – hijos (hijas) con base en el análisis descriptivo, es favorable, ya que se muestra interés en sus actividades escolares además de motivarles a tra-

vés de elogios e interesarse en sus relaciones con sus compañeros. En el nivel de estudios de bachillerato, representa un factor que puede incidir en la decisión de las y los alumnos para continuar con estudios del nivel superior.

Con fundamento en los resultados se tiene una correlación significativa entre las dimensiones “relación madres - hijos”, “relación madres – docentes” y “relación madres - escuela”, se asume que la familia (en este caso, la participación de la figura materna) tiene un rol fundamental en el acompañamiento escolar del sector estudiantil, además de que conlleva el acompañamiento socioafectivo y cognitivo que puede brindar al adolescente durante esta etapa, lo que facilita su trayecto e incidirá en su permanencia escolar, lo que se traduce en beneficios para el alumno, los maestros y las instituciones educativas.

Conclusiones

El objetivo del estudio se logró con éxito, es así que se muestra una participación activa de las madres de familia en el contexto de la educación media superior, con una fuerte correlación entre la relación madre-hijo y su participación con docentes y la escuela. Esto subraya la importancia de una correspondencia sólida en el hogar para fomentar una participación más amplia en el entorno educativo.

Se encontró que la dimensión con mayor incidencia con un 87% es la relación madres-hijos, lo que refleja una alta preocupación y compromiso de ellas con el bienestar y desarrollo académico de sus hijos e hijas, a través de la supervisión de las tareas escolares, lo ocurrido en la escuela, así como sus logros. Este enfoque podría estar influenciado por su papel tradicional en el hogar y la percepción de su responsabilidad primaria en la educación de las y los hijos. Por otra parte, un 72.8% de las madres siempre o a veces conversa con las y los docentes sobre el desempeño académico y conductual de ellos y ellas, además asiste a las reuniones convocadas por el profesorado. En un 82.4% las madres muestran una participación activa en los eventos organizados por la escuela, se evidencia un nivel de compromiso elevado con la institución. Los dos anteriores porcentajes corroboran una participación significativa, aunque menor comparada con la relación con las y los hijos.

Se encuentra que existe una correlación positiva entre la relación de las madres con sus hijos e hijas y su participación con las y los maestros, así como del plantel. Esto sugiere que el fortalecimiento de la relación en el hogar puede facilitar una mayor interacción y cooperación con el entorno escolar, beneficiando el rendimiento académico y la integración del estudiantado.

El nivel educativo de las madres y su ocupación también podrían influir en la natura-

leza y el nivel de participación. La mayoría de las madres tienen un nivel educativo limitado y se dedican a labores domésticas, lo que puede afectar tanto su disponibilidad como su percepción sobre la importancia de involucrarse en la educación formal de sus hijos e hijas. Sin embargo, los resultados muestran un compromiso notable a pesar de estas limitaciones. Por lo que es importante subrayar la importancia de fomentar y apoyar la participación de las madres en todas las dimensiones de la vida escolar, reconociendo su papel crucial en el éxito académico y el desarrollo integral de las y los estudiantes.

Referencias

- Creswell, J. W., y Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fernández-Alonso, R., Álvarez-Díaz, M., Woitschach, P., Suárez-Álvarez, J. & Cuesta, M. (2017). Parental involvement and academic performance: Less control and more communication. *Psicothema*, vol. 29, núm. 4, pp. 453-461. <https://doi.org/10.7334/psicothema2017.181>.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. N., y Lee, H. B. (2002). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Wadsworth/Thomson Learning.
- León Carrascosa, V., & Fernández Díaz, M. J. (2017). Diseño y Validación de un Instrumento para Evaluar la Participación de las Familias en los Centros Educativos. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(3), 115-132.
- López A., DM, & Ribero M., R. (2005). Educación y cuidado de los hijos. Experiencia para madres y niños colombianos, 2003. *Desarrollo y Sociedad*, (56), 67-101.
- Montiel Patiño, GE, y Suárez Esteve, A. E. (2018). La familia: espacio por excelencia para la educación familiar. *VARONA*, (67),.
- Rodríguez Bustamante, A., Vicuña Romero, J. J., y Zapata Posada, J.J. (2021). Familia y escuela: educación afectivo-sexual en las escuelas de familia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (63), 312-344. <https://doi.org/10.355575/rvucn.n63a12>
- Secretaría de Educación Pública (SEP). (2019). *Ley General de Educación*. Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2019. https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/15131/1/images/ley_general_educacion_4t.pdf
- Secretaría de Educación Pública (SEP). (2023). Subsecretaría de Educación Media Superior. <https://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/>
- Valdés Cuervo, Á. A., & Urías Murrieta, M. (2011). Creencias de padres y madres acerca de la participación en la educación de sus hijos. *Perfiles Educativos*, XXXIII (134), 99-114.

Capítulo 35. Estrategias de gestión de estudiantes universitarias que realizan múltiples jornadas. Caso: División de Estudios Sociales y Económicos del Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara.

Myriam Arias Uribe
Marcela de Guadalupe Pelayo Velázquez
Martha Moreno Zambrano
Susana Borbón Reyes

Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.35](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.35)

Resumen

El objetivo general de esta investigación es comprender cómo las mujeres estudiantes universitarias que realizan múltiples jornadas gestionan sus responsabilidades y qué estrategias utilizan para conciliar actividades. Se llevó a cabo un estudio de corte cualitativo, por medio de una entrevista semiestructurada diseñada en el marco del estudio anual de la Red de Estudios de Género (RELEG). Se identificaron estrategias de conciliación, tales como: planificación diaria, uso del tiempo libre, delegar responsabilidades, horarios laborales flexibles y manejo del estrés.

Palabras clave

Múltiples jornadas, estudiantes mujeres, estrategias de gestión

Introducción

El presente trabajo se enmarca en un proyecto más amplio de la Red de Estudios de Género (RELEG, 2024) denominado “La salud emocional de las estudiantes universitarias que llevan a cabo diversas jornadas” que coordina la Universidad Autónoma de Querétaro. Como parte de este proyecto cualitativo en el que se integran diversas universidades, se planteó el estudio sobre las estrategias de gestión de múltiples jornadas que llevan a cabo las estudiantes universitarias de la División de Estudios Sociales y Económicos (DESE) del Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara (UDG). Por múltiples jornadas se entiende la combinación simultánea de actividades académicas, laborales y de cuidados (Peña, 2024).

Esta integración de múltiples jornadas académica, laboral, doméstica y de cuidados es un desafío común que enfrentan las mujeres estudiantes universitarias. Lo anterior llega a generar estrés y fatiga, que puede afectar negativamente su rendimiento académico y su bienestar general. La gestión del tiempo y las estrategias de conciliación en estudiantes universitarias son temas relevantes en el contexto educativo mexicano, donde la cobertura de educación superior presenta desafíos (Hernández et al., 2024). Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021), solo el 24% de los jóvenes en edad de asistir a la universidad están matriculados en instituciones de educación superior. Lo anterior se atribuye, en parte, a factores económicos y a la dificultad para equilibrar responsabilidades laborales y académicas. La Encuesta Nacional sobre Acceso y Permanencia en la Educación (INEGI, 2021) revela que una proporción considerable de estudiantes trabaja mientras estudia, lo que complica su capacidad para cumplir con múltiples obligaciones y permanecer en la universidad. Por ende, comprender las estrategias que emplean estas estudiantes para gestionar su tiempo es relevante para abordar las tensiones que enfrentan en su trayectoria educativa y dar visibilidad a situaciones en las que se puede intervenir para mejorar la calidad de vida de mujeres estudiantes y evitar la deserción estudiantil.

El objetivo general de esta investigación es comprender cómo las mujeres estudiantes universitarias que realizan múltiples jornadas gestionan su tiempo y sus responsabilidades, y qué estrategias utilizan para conciliar sus actividades y mejorar su bienestar general y rendimiento académico. Específicamente se busca conocer las características de las estudiantes universitarias que participaron en el estudio e identificar estrategias de gestión de sus jornadas múltiples.

El presente trabajo busca responder la pregunta ¿Cómo gestionan las mujeres estudiantes universitarias que realizan múltiples jornadas académica, laboral, doméstica y de

cuidados su tiempo y sus responsabilidades?, y ¿qué estrategias utilizan para conciliar sus actividades y mejorar su bienestar general y rendimiento académico?

Los resultados del análisis revelaron que estas mujeres participan en múltiples jornadas, en muchos casos motivadas por la necesidad de generar recursos para su formación académica o para el sustento de sus familias, especialmente en el caso de aquellas que son madres. No obstante, existen también mujeres que optan por asumir estas jornadas de manera autoimpuesta, eligiendo independizarse económicamente y expresando un sentido de orgullo por esta decisión. Con relación a las estrategias que realizan las estudiantes para conciliar sus múltiples jornadas, se encontró que recurren a: planificación diaria, uso del tiempo libre, delegar responsabilidades, horarios laborales flexibles y manejo del estrés con ayuda de actividades de relajación. Se encontraron aspectos comunes en la gestión de actividades y aspectos divergentes derivados del contexto personal de las estudiantes.

Revisión de la Literatura

Las mujeres estudiantes experimentan diversas vivencias en su trayectoria universitaria, muchas de las cuales implican la realización de actividades adicionales a sus responsabilidades académicas. De acuerdo con Alon et al. (2020) las mujeres que adoptan diversos roles corren un riesgo mayor de estrés y fatiga, lo cual puede impactar de manera adversa en su rendimiento académico ya que puede obstaculizar la concentración en los estudios y limitar el tiempo asignado para tareas académicas. Derivado de lo anterior de acuerdo con Sayari et al. (2016) los estudiantes deben priorizar tareas y gestionar sus actividades para lograr un mejor desempeño académico.

Algunas de estas mujeres se convierten en madres a una edad temprana o durante su formación universitaria, lo que conlleva una doble carga, ya que deben equilibrar sus compromisos académicos con las responsabilidades de cuidado y crianza. Para Torres et al. (2003) la “conciliación entre trabajo y familia” no se ve como una coordinación equitativa, sino como una carga para las mujeres, quienes asumen la responsabilidad de desarrollar estrategias para integrar el trabajo productivo con las tareas domésticas y de cuidado. Ya que se asocia a su condición de mujeres el cumplir con estos roles en su vida privada. Al respecto, el trabajo de Goode (1960) sobre los roles sociales es fundamental para comprender la carga asociada a la conciliación entre trabajo y familia; describe las tensiones que surgen cuando un individuo intenta cumplir con las demandas de múltiples roles simultáneamente. Este fenómeno es relevante para las estudiantes universitarias, quienes deben equilibrar sus responsabilidades académicas, trabajos remunerados y tareas domésticas. La presión por satisfacer

las expectativas asociadas a cada uno de estos roles puede resultar en un conflicto, donde las obligaciones del ámbito académico se enfrentan con las exigencias laborales y familiares.

Con relación a lo expuesto anteriormente, para Acuña (2007) las jornadas múltiples constituyen el mayor reto para las mujeres, esta combinación de roles como madres-esposas-amas de casa-estudiantes y en ocasiones trabajadoras fuera del hogar; da lugar a tensiones en sus vidas, debido al desgaste físico y emocional que les genera buscar cumplir de manera paralela estos papeles y buscar realizar estas actividades a la perfección.

En la literatura se han encontrado diversas razones para trabajar durante los estudios universitarios, entre ellas se identificaron: adquirir experiencia, ganar autonomía personal respecto de la familia de origen, o bien, algunos estudiantes ya trabajaban antes de iniciar la carrera universitaria (Planas-Coll y Enciso-Dávila, 2014). En el caso de estudiantes que conviven en pareja, el tener un trabajo remunerado es una estrategia para permanecer estudiando (Garingan, 2021).

Miller y Arvizu (2016) hicieron énfasis en que la diversificación de las trayectorias educativas de las mujeres se debe al incremento de oportunidades de acceso a la educación universitaria para grupos de distintos sectores económicos. Sin embargo, la presencia de las madres estudiantes en las Instituciones de Educación Superior (IES) es limitada. Los roles sociales y la distribución desigual de responsabilidades obstaculizan su autonomía y generan tensiones en los ámbitos laboral, educativo, doméstico y familiar. Estos desafíos han llevado a las madres a desarrollar estrategias para conciliar sus diversas responsabilidades y permanecer en la universidad.

Para Garingan (2021) la gestión del tiempo en estudiantes casadas es una estrategia que les permite continuar con su proyecto académico, deben recurrir a una planeación estructurada para lograr el aprovechamiento máximo del poco tiempo de que disponen. Al respecto, Misra et al. (2000), reportaron un mejor desempeño en la gestión de tiempo en estudiantes mujeres, para ello analizaron la interrelación del estrés académico de los estudiantes universitarios con la ansiedad, la gestión del tiempo y el ocio; encontraron que el manejo ineficaz del tiempo puede resultar en un aumento del estrés y una disminución en el rendimiento académico. Esta situación es relevante para las estudiantes que deben cumplir con obligaciones diversas, ya que la sobrecarga de responsabilidades puede llevar a sentimientos de agobio y cansancio (Vizoso y Arias, 2016). Entre las estrategias que se han identificado destaca la búsqueda de apoyo por parte del entorno familiar, para Álvarez et al. (2020) las redes de apoyo provienen del ámbito familiar, pueden integrarse por: el grupo familiar en el que son los abuelos que apoyan en el cuidado de los nietos y se consideran el principal so-

porte en los cuidados. El apoyo de la familia es significativo en especial en el caso de mujeres estudiantes (Plageman y Sabina, 2016). De igual forma, la pareja es un apoyo relevante en el cuidado de los hijos, cuando se tiene una relación con ella, sin embargo en casos en los que no se cuenta con el apoyo de la pareja, se recurre principalmente a los padres, instituciones, familiares o vecinos. Las amistades no suelen ser una alternativa en el caso del cuidado, sin embargo como señala Sun (2021) los estudiantes se sienten cómodos al platicar sus situaciones estresantes con sus amigos y miembros de la familia, de ahí el valor de las amistades como redes de apoyo.

Según el INEGI (2023), la participación de las mujeres en el mercado laboral es esencial para promover la igualdad de género, reducir la pobreza y fomentar un crecimiento económico inclusivo. Las mujeres realizan contribuciones significativas a las economías a través de su trabajo, tanto remunerado como no remunerado. En el caso de las estudiantes, esta actividad laboral les proporciona los recursos necesarios para continuar con sus estudios.

Metodología

Para el presente estudio, la perspectiva cualitativa permite un análisis más profundo sin fines de cuantificación. Al respecto, Taylor et al. (2016, p.9) señalaron que “Cuando estudiamos a las personas cualitativamente, llegamos a conocerlas personalmente y percibimos lo que experimentan en sus luchas diarias en la sociedad”. Además, al centrarse en la perspectiva de los participantes, el enfoque cualitativo facilita una comprensión más rica y contextualizada de los desafíos que enfrentan, lo que es fundamental para desarrollar políticas educativas y laborales más efectivas (Flick, 2015).

Considerando lo anterior, para la producción de datos se empleó una entrevista semiestructurada, misma que fue aplicada en diferentes universidades y propuesta por la Red de Estudios de Género como instrumento para su investigación anual (Peña, 2024). Este trabajo se enfoca en analizar como las estudiantes universitarias que realizan múltiples jornadas gestionan su tiempo. Consta de siete preguntas abiertas que incluyen información socio demográfica, así como bloques de preguntas en las dimensiones: sobre las diversas jornadas, organización del día, descanso y horas de sueño, nivel de energía, cercanía y contacto familiar, estrés y estado de ánimo.

Población y contexto

La población de estudio fue la División de Estudios Sociales y Económicos del Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara, en concreto las estudiantes de los programas educativos de Licenciatura en Contaduría Pública, Licenciatura en Adminis-

tración Financiera y Sistemas y Licenciatura en Administración. El Centro Universitario de la Costa Sur actualmente oferta 16 programas educativos de pregrado, su zona de influencia consiste en 22 municipios de las regiones Costa Sur y Sierra de Amula, en el estado de Jalisco (Moreno-Zambrano, 2022). Las características que se buscaron para definir la muestra fueron: Estudiantes activas en sus programas educativos que lleven a cabo jornadas múltiples: académica, de cuidados, labores domésticas y/o laboral. La forma en la que se contactó a las estudiantes fue por medio de avisos en aula, en los que se informó a los estudiantes de la realización de este estudio, así como sus objetivos. De igual forma se les invitó a participar de manera voluntaria en las entrevistas. Se resguardó la identidad de las estudiantes ya que se les indicó que sus datos de identificación no serán divulgados, de igual forma se les informó que no tenían que proporcionar su nombre en la grabación de la entrevista y se solicitó su aprobación explícita para ser entrevistadas con grabación de audio.

Muestreo cualitativo

El muestreo cualitativo es un proceso intencional y sistemático que permite a los investigadores seleccionar participantes que puedan proporcionar la información más relevante y significativa para su estudio, se enfoca en la profundidad y riqueza de los datos obtenidos. Según Taylor et al. (2016) se basa en la selección de casos que son esencialmente informativos. Hernández et al. (2014) señalan la importancia de la saturación teórica, donde se continúa recolectando datos hasta que no se obtienen nuevas informaciones relevantes. En el contexto de un estudio cualitativo comparativo, el muestreo por bola de nieve es útil para obtener una muestra diversa que permita comparar diferentes experiencias y perspectivas. Para este estudio, se definió desde el proyecto central de RELEG un tamaño de muestra de 30 sujetas (Peña, 2024). Este número se justifica por la necesidad de alcanzar la saturación teórica, es decir, el punto en el que la recolección de nuevos datos no aporta información adicional significativa (Hernández et al., 2014). Al socializar el proyecto entre las estudiantes del programa educativo, acudieron a entrevista 34 mujeres, todas consideradas para el análisis. Se realizaron entrevistas semiestructuradas, permitiendo explorar en profundidad sus experiencias dentro del marco interpretativo de la fenomenografía. La validez se aseguró mediante la triangulación de resultados, lo que fortaleció la credibilidad de los hallazgos. Los datos recuperados a través de estas entrevistas permiten identificar experiencias compartidas por mujeres que enfrentan contextos diferentes entre sí, mismas que son reportadas en otros estudios relacionados con el tema (Acuña, 2007; Álvarez et al. 2020; Reyes-González et al. 2022; Torres et al, 2023).

Tipo de estudio

El presente trabajo empleó una entrevista semiestructurada diseñada en el marco del pro-

yecto RELEG 2024 (Peña, 2024), la entrevista semiestructurada es una técnica que combina preguntas abiertas y cerradas para obtener información detallada sobre el tema (Flick, 2015). Como fuente de producción de datos permite obtener información cualitativa con un cierto nivel de comparabilidad y control sobre la misma, como señaló Flick (2015) “en el uso de entrevistas semiestructuradas se incluye la idea de desarrollar una guía de entrevista que se aplica entonces de manera más o menos uniforme” (p. 86), dado que lo que se pretende es identificar experiencias sobre un tema común entre estudiantes mujeres, este instrumento resulta idóneo para efectos de lograr recoger estas vivencias y contextualizar con pares si se reproducen entre la muestra; “se espera que un uso constante como este de un método ayude a analizar los datos desde un punto de vista comparativo” (Flick, 2015, p. 86).

Se exploraron las percepciones y estrategias de las estudiantes en la gestión de sus responsabilidades, facilitando la profundización en aspectos específicos que surgen durante la conversación (Taylor et al., 2016). Este enfoque contribuye a la recolección de datos contextuales, ofreciendo una visión de cómo las estudiantes enfrentan el estrés y la ansiedad relacionados con sus múltiples roles (Hernández Sampieri et al., 2014).

Resultados

El marco interpretativo de esta investigación cualitativa sobre la gestión de múltiples jornadas en estudiantes universitarias es la fenomenografía, que se centra en comprender las diversas maneras en que las personas experimentan y perciben un fenómeno particular, contribuyendo a un entendimiento más detallado de sus realidades. Este enfoque permite captar la diversidad de significados que las personas atribuyen a sus experiencias, se enfoca en “las cualidades de las experiencias humanas” y busca desentrañar las variaciones en la forma en que las personas entienden su mundo (Marton, 1986).

A continuación, se presenta el análisis de las respuestas de las 34 estudiantes entrevistadas sobre cómo organizan sus días en relación con sus múltiples actividades. Se identificaron varias categorías de análisis y códigos en vivo. De igual forma, con relación a los objetivos planteados y las preguntas de investigación se identificaron las características de las estudiantes así como las estrategias que llevan a cabo para conciliar las tensiones que emanan de las múltiples jornadas.

Características de las estudiantes

La edad promedio de las entrevistadas fue de 22 años, la más joven fue de 18 años y la mayor de 32 años. Todas cursan estudios a nivel pregrado, solo una de ellas se encuentra cursando maestría. Del total de las entrevistadas 29 señalaron llevar a cabo una jornada de trabajo

doméstico, el mínimo de horas a la semana que dedican a esta labor es una hora, mientras que una estudiante señaló dedicar hasta 30 horas (madre, casada, jornada laboral) ya que se encarga de todas las labores del hogar, debido a que su esposo trabaja tiempo completo.

Con relación a la jornada de cuidados, trece de las entrevistadas señalaron llevarla a cabo, cinco señalaron cuidar a sus hijos, tres de ellas cuidan a sus abuelas, también realizan esta labor con sobrinos, tías mayores de edad, una de las jóvenes tiene un empleo remunerado como cuidadora de una señora mayor de edad. En algunos casos tienen a más de una persona a su cuidado. Las mujeres que cuidan a sus hijos son las que dedican más tiempo a esta jornada, al igual que la joven que lo hace con remuneración. Las estudiantes que tienen hijos mencionaron pedir ayuda a sus madres en el cuidado de los hijos. El nivel de apoyo que reciben es variable y el tiempo en el que pueden estar con sus hijos es escaso, lo que les genera sentimientos de culpa y es un motivo de estrés: en el caso de la entrevista 16, la entrevistada rompió en llanto al hablar del tiempo que pasa con su hijo, cómo siente que le falta tiempo con él, a pesar de autodefinirse como una persona muy organizada, sus múltiples jornadas interfieren con su jornada de cuidado

Con él sí trato de darme más tiempo, porque pues él necesita ahorita más de mí, más, porque yo casi no lo veo en todo el día, entonces, el tiempo que yo estoy con él, trato de estarle preguntando, platicar y que a mí me platique; o hasta en el camino... sí yo donde lo voy a recoger... de dónde lo recojo a la casa y yo, bueno, yo le voy preguntando ¿cómo te fue?... (entrevista 16, estudiante, casada, triple jornada)

En el caso de estudiantes que son madres, se encontró una percepción similar, mujeres que se definen a sí mismas como organizadas y señalan tener su día planeado, sin embargo las actividades académicas les generan una culpa mayor, ya que perciben que no es algo realmente necesario, incluso una de ellas menciona que se pregunta ¿Por qué entró a la universidad cuando ya es madre? En otro caso, si bien también hablar de su hija la llevó a expresar su tristeza por el poco tiempo que puede pasar con ella, si logra tomar tiempo para descanso ya que recurre a la abuela para el cuidado de la menor “a veces siento que quizás como yo quisiera hacer, como que más cosas con ella, pero por lo mismo de que me siento cansada, pues no las hago.” (estudiante, soltera, tres jornadas), en casos de mujeres que son madres pero viven en la casa familiar, una de ellas señaló no contribuir con las labores domésticas, ya que estas son atendidas por su madre mayormente, ya que la jornada laboral no le deja tiempo para el trabajo doméstico, la familia prioriza la aportación económica derivada de su trabajo remunerado. En esta decisión existió un acuerdo explícito con sus padres.

Las entrevistadas llevan a cabo una jornada de trabajo remunerado fuera del hogar y son madres, comparten el sentimiento de culpabilidad por la falta de tiempo para el cuidado,

aunque señalan que esto es su prioridad. De igual forma todas señalaron cubrir los gastos relacionados con su formación, ya sea que convivan con una pareja o no, ellas se hacen cargo de sus gastos personales.

Estrategias de gestión de múltiples jornadas

Las estrategias de gestión de las estudiantes entrevistadas se pueden clasificar en varias categorías basadas en las respuestas obtenidas. A continuación se presentan las estrategias identificadas, junto con ejemplos específicos de las entrevistas.

1. Planificación Diaria Las estudiantes establecen rutinas matutinas y horarios específicos para organizar sus actividades. Las estudiantes organizan su día en bloques de tiempo dedicados a diferentes actividades. Como actividades relacionadas con la planificación se identificaron:

a. Levantarse Temprano: La mayoría de las estudiantes comienzan su día entre las cinco y las siete de la mañana para organizar sus actividades “yo me levanto a las cinco de la mañana a preparar lonches tanto para mi esposo como para mi hijo y a mí para venirme a la universidad porque yo a las ... faltando como diez a las siete ya estoy llevando a mi niño con quien lo lleva a la escuela” (Entrevista 16, estudiante, casada, cuatro jornadas).

b. Establecimiento de Rutinas: Crean rutinas matutinas que incluyen actividades como preparar el desayuno y realizar quehaceres domésticos antes de salir a la universidad o al trabajo “Empieza a las cuatro de la mañana, me hago mi desayuno de cuatro a 5 más o menos, limpio todo, dejo todo acomodado, a las 5 me empiezo a arreglar, acomodo mi cuarto y todo” (Entrevista 11, estudiante, soltera, dos jornadas: académica-laboral).

Para Álvarez et al. (2020) la planificación necesaria para el cumplimiento de las múltiples jornadas se enfrenta con la flexibilidad que requieren los cuidados, estas exigencias derivadas de la maternidad, el cuidado de adultos mayores, hermanos o personas con alguna enfermedad que no tienen un horario de demanda, por lo que la persona que cuida lo hace sin restricción de tiempo si es la responsable directa del cuidado.

2. Uso de Tiempos Libres Las estudiantes aprovechan los intervalos entre clases o actividades laborales para realizar tareas académicas o domésticas. En el uso de tiempos libres se identificó:

a. Aprovechamiento de Intervalos: Utilizan los tiempos libres entre clases para revisar tareas y pendientes “cuando estoy en la escuela y tengo tiempo libre, aprovecho para hacer otras actividades de materias o cosas pendientes que tengo que hacer” (Entrevista 12, estudiante, casada, cuatro jornadas).

b. Actividades Recreativas: Algunas dedican tiempo libre a actividades como ir al gimnasio, las mujeres que son madres no mencionaron realizar ejercicio. Para las demás es una actividad con la que están comprometidas y que no dejan de acudir, aun cuando estén cansadas o lo tengan que hacer por la noche.

c. Rutina de fin de semana: Utilizar el tiempo de los fines de semana para adelantar

tareas, realizar quehaceres domésticos o pasar tiempo con familia o cuidado de los hijos. Esto les permite liberar tiempo durante la semana para otras actividades, como el trabajo o el estudio. “las labores del hogar procuro hacerlo los fines de semana, porque es cuando tengo más tiempo libre para dedicar a eso. Igualmente para dedicar a mi niño.” (entrevista 12, estudiante, casada, cuatro jornadas).

3. Delegar responsabilidades. Las mujeres que son madres mencionaron que solicitan ayuda de sus madres con tareas domésticas o el cuidado de niños, “Mi mamá me apoya mucho emocionalmente y cuando ella puede con mi niño, ella es la que se encarga como de ayudarme con él” (Entrevista 16, estudiante, casada, cuatro jornadas). En los casos de las estudiantes que no son madres, no mencionaron esa dependencia con sus madres.

4. Flexibilidad en los horarios laborales. Algunas estudiantes señalaron la ventaja que representa la flexibilidad en sus horarios laborales en contraste con el horario académico que no es flexible. Por ejemplo, aquellas que realizan servicio social o tienen trabajos con horarios variables pueden ajustar sus actividades según las necesidades del día. Se identificó la siguiente estrategia con relación a la flexibilidad en los horarios:

a. Prioridades en tareas: Identifican tareas urgentes y las completan en momentos de flexibilidad, dejando las menos urgentes para el fin de semana,

“en espacios que tenía, ya sea en mi trabajo o en el servicio o en clases a veces, hacía mi tarea... entonces, si había, por ejemplo, tareas que no eran tan urgentes, esas son las que dejaba los fines de semana” (Entrevista 4, estudiante, soltera, 3 jornadas).

5. Manejo de estrés. Se identificó que las estudiantes recurren a actividades de relajación que les ayudan a manejar el estrés. Incorporan actividades recreativas y de autocuidado, como ejercicio y tiempo con amigos o familiares, para manejar el estrés, entre las estudiantes que no son madres es común que asistan al gimnasio “Llego a mi casa como a la una y media casi dos, de ahí me voy al gimnasio y salgo como a las tres” (entrevista 32, estudiante, soltera, tres jornadas, no vive en el municipio y le toma 45 minutos trasladarse a su lugar de residencia).

Las estudiantes entrevistadas emplean una variedad de estrategias para gestionar su tiempo de manera efectiva, adaptándose a sus múltiples responsabilidades. La planificación diaria, el uso eficiente de los tiempos libres y la delegación de tareas son prácticas comunes que les permiten equilibrar sus actividades, destacando la importancia de estas prácticas para manejar el estrés y las tensiones asociadas a sus roles.

Discusión

Las estudiantes manifestaron sentir presión derivada de sus múltiples jornadas, aun cuando algunas de ellas las llevan a cabo por decisión propia, mayormente reportan sentir cansancio en algún momento del día y no tener tiempo para dedicarlo al ocio, esto coincide con lo reportado por Acuña (2007) que encontró que las mujeres que son madres experimentan

presión al intentar conciliar su rol como madres, esposas y amas de casa con el de estudiantes. La mayoría siente que estas dos responsabilidades las agobian, ya que el ser estudiantes no les exenta del cumplimiento de obligaciones domésticas o de cuidados. En este contexto, la familia, juega un papel relevante, ya sea apoyando o dificultando su jornada académica. Con relación a lo anterior, Álvarez et al. (2020) encontraron que una de las estrategias que más emplean ellas es aprovechar los tiempos de ocio para llevar a cabo actividades académicas y labores domésticas, así como dedicar tiempo a los hijos.

En el caso de las estudiantes que trabajan por cuenta propia, para Álvarez et al. (2020) les proporciona un mayor sentimiento de control del tiempo y autodeterminación, sin embargo como desventaja se presenta una mayor dificultad a la hora de justificarse en el ámbito académico. Estos hallazgos coinciden con aspectos encontrados en el presente estudio, para las estudiantes, la flexibilidad en la jornada laboral es crucial, ya que les permite conciliar sus diversas responsabilidades, ya que su jornada académica es menos flexible, por lo que pueden negociar horarios o bien ajustar sus días laborales para asistir a clases.

Las estudiantes en general mostraron una capacidad elevada de planificación de actividades, ya que aprovechan al máximo su tiempo y organizan meticulosamente su jornada. Esto coincide con lo reportado por Reyes-González et al. (2022) que en su estudio encontraron que los estudiantes que tienen compromiso de horario laboral reportaron mayor cantidad de estrategias para administrar el tiempo, como la organización y planificación de actividades y tareas, realizarlas en horarios de la mañana o en la noche, o aprovechando fines de semana.

Esta búsqueda de estrategias se origina en un contexto en el que las mujeres enfrentan exigencias de conciliación de actividades, como señalan Torres et al. (2023) en el caso de mujeres que son madres el cuidado de niños y ancianos, la preparación de alimentos y la limpieza del hogar son tareas que, tradicionalmente, se han asociado con el papel de las mujeres. Muchas de ellas eligen anteponer el bienestar de sus seres queridos, a menudo a expensas del propio, lo que se considera una muestra de amor y dedicación. Esta normalización de la subordinación femenina está profundamente arraigada en un orden social que se perpetúa a través de la educación, la religión, los medios de comunicación y el entorno familiar.

Los hallazgos de esta investigación sobre las estrategias de gestión del tiempo en estudiantes universitarias tienen importantes implicaciones tanto teóricas como prácticas. Desde una perspectiva teórica, se refuerza la noción de que las mujeres enfrentan una carga desproporcionada al intentar equilibrar sus responsabilidades académicas, laborales y familiares. Esto se alinea con la teoría del rol múltiple, que sugiere que las personas experimentan ten-

siones al desempeñar múltiples roles en sus vidas (Goode, 1960). Además, el apoyo familiar emerge como un factor crucial en la capacidad de las estudiantes para manejar el estrés y cumplir con sus diversas obligaciones, lo que destaca la importancia de las redes de apoyo social en la literatura sobre estrés académico (Cohen y Wills, 1985). Lo anterior se enmarca en la teoría de género, que enfatiza cómo las normas sociales construyen identidades y roles (Butler, 1990). La interseccionalidad, propuesta por Crenshaw (1989), revela que las experiencias de las estudiantes son moldeadas por múltiples factores, mientras que la inequidad de género en la educación superior subraya las desventajas estructurales que enfrentan las mujeres en especial las que son madres (Álvarez, 2020).

Con relación a las implicaciones prácticas de los hallazgos, se reconoce la necesidad de las instituciones educativas implementen políticas que reconozcan y apoyen estas realidades, en el que promuevan un entorno que no solo valore el rendimiento académico, sino que también considere el bienestar integral. Esto podría incluir servicios de asesoramiento y talleres sobre gestión del tiempo (Sayari et al, 2016), lo que puede contribuir a una experiencia educativa más equitativa y sostenible para todas las mujeres en el ámbito académico.

Conclusiones

Del análisis de la información recabada se pudieron identificar factores comunes y divergentes en las estrategias utilizadas por las estudiantes para cumplir con sus múltiples jornadas.

Los aspectos comunes identificados en las entrevistadas revelan patrones significativos en la gestión de sus múltiples responsabilidades. En primer lugar, se observa que la mayoría de los estudiantes inicia su jornada temprano, entre las cinco y las siete de la mañana, estableciendo rutinas bien definidas que integran actividades académicas, laborales y domésticas. En segundo lugar, las participantes demuestran una notable capacidad de multitarea, combinando sus estudios con responsabilidades en el hogar y el trabajo. Este fenómeno pone de manifiesto la habilidad de las estudiantes para gestionar simultáneamente múltiples roles, lo que resulta esencial en su contexto actual. Además, se destaca el uso eficiente de los tiempos libres; las estudiantes aprovechan los intervalos entre clases o durante el trabajo para llevar a cabo tareas académicas o actividades domésticas, evidenciando una gestión efectiva del tiempo. Por último, la mayoría de las entrevistadas menciona el apoyo de familiares en la realización de tareas del hogar o en la atención de otros miembros de la familia, lo que pone de manifiesto la relevancia de las redes de apoyo en su organización diaria de actividades.

Asimismo, se reconocieron elementos divergentes en las experiencias de las alumnas, que representan situaciones diferentes en su manejo del tiempo y las obligaciones. Algunas reportan una flexibilidad superior en sus labores, lo que les facilita llevar a cabo tareas esco-

lares durante el tiempo de trabajo, mientras que otras se encuentran con limitaciones más rigurosas que restringen su habilidad para conciliar. Respecto a la carga de estrés, la percepción varía; varias se ven agobiadas por la mezcla de trabajo y obligaciones, mientras que otras consiguen gestionar su tiempo de forma que reducen el estrés. Las prioridades individuales también varían en la administración del tiempo; algunas estudiantes enfocan su tiempo en tareas académicas, mientras que otras priorizan el trabajo o las obligaciones familiares, en particular las que son madres.

Las investigaciones futuras pueden enfocarse en las experiencias de estudiantes universitarias de diversas realidades socioeconómicas y culturales, en el que se incluya el desempeño académico y se enfatice en la motivación para continuar con los estudios aun cuando se tiene un panorama complejo derivado de las múltiples jornadas. También sería útil evaluar el impacto de políticas educativas y laborales específicas en su bienestar y rendimiento académico. Además, se recomienda realizar estudios longitudinales para observar cómo evolucionan las estrategias de gestión a lo largo del tiempo y en respuesta a cambios en las circunstancias personales. Por último, comparar diferentes contextos geográficos y culturales podría ayudar a identificar prácticas efectivas que sean replicables en otros entornos.

Referencias

- Acuña, I., (2007). Mujeres que estudian. *Iberoforum. Revista de Ciencias Sociales*, II(4), 1-23.
- Álvarez, D.; Guerra, C.; Tapia, K. y Varas, G. (2020) Compatibilizando estudios y familia: Ser estudiante y a la vez madre o padre. *Revista de Sociología*, 35 (2): 61-77. DOI:10.5354/0719-529X.2020.58647.
- Álvarez, M., González, A., & Martínez, R. (2020). Estrategias de conciliación entre estudio y trabajo en mujeres universitarias. *Revista de Estudios de Género*, 5(2), 45-67.
- Alon, T. M., Doepke, M., Olivetti, C., & Tertilt, M. (2020). The impact of COVID-19 on gender equality. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w26947>
- Butler, J., & Trouble, G. (1990). Feminism and the Subversion of Identity. *Gender trouble*, 3(1), 3-17.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167.
- Flick, U. (2015). *El diseño de la investigación cualitativa*. Editorial Morata.

- Garingan, E. (2021) By Hook or by Crook: Married Students' Outlook in Coping Academic Stress. ("Enhancing Stress Coping Skills among College Students - Semantic Scholar") American Journal of Educational Research, 2021, Vol. 9, No. 8, 537-542. DOI:10.12691/education-9-8-11
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. American Sociological Review, 25(4), 483-496. <https://doi.org/10.2307/2092933>
- Hernández, J., Chávez, H. del C., Chávez, G., Parra, R. R., & Espinosa, M. C. (2024). Manejo de la gestión del tiempo en estudiantes universitarios, percepción y herramientas: Management of time management in university students, perception and tools. LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 5(4), 724 – 733. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2288>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6th ed.). McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). Encuesta Nacional sobre Acceso y Permanencia en la Educación (ENAPE) 2021. <https://www.inegi.org.mx>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática INEGI (2023) Mujeres y hombres en México 2021-2022. Recuperado de Mujeres y Hombres en México 2021-2022 (inegi.org.mx)
- Marton, F. (1986). Phenomenography—A Research Approach to Investigating Different Understandings of Reality. Journal of Thought, 21(3), 28–49. <http://www.jstor.org/stable/42589189>
- Miller, D. y Arvizu, V (2016) Ser madre y estudiante. Revista de educación superior, XLV (1)(177), 17-42.
- Misra, R., McKean, M., West, S., & Russo, T. (2000). Academic stress of college students: Comparison of student and faculty perceptions. College Student Journal, 34(2), 236–245.
- Moreno-Zambrano, M.; Arias-Uribe, M. y Pelayo-Velázquez, M. (2022) Evolución de la actividad docente en el Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara: antes y después de la contingencia por covid-19. Capítulo XIII: 303-326. En Castañeda-Rentería y Mussalem-Enríquez Coordinadoras. Respuestas de gestión y Desafíos de Inclusión en universidades durante la crisis de la covid-19. ("Acceso abierto - UDG") IAEN y UDG editoriales.
- Plageman, P. y Sabina, C. (2010) Perceived Family Influence in Undergraduate Adult Female Students. The Journal of Continuing Higher Education, 58:156–166, DOI: 10.1080/07377363.2010.491768

- Peña, N. (2024). Estrategia metodológica de la salud emocional de las estudiantes universitarias que llevan a cabo múltiples jornadas. Estudio bajo una nueva propuesta de perspectiva cualitativa en México y Perú. En *La salud emocional de las estudiantes universitarias que llevan a cabo múltiples jornadas. Estudio bajo una nueva propuesta de perspectiva cualitativa en México y Perú*. (1a ed., vol. 1, pp. 7-12). McGraw Hill
- Planas-Coll, J. y Enciso-Ávila, I.M. (2014) Los estudiantes que trabajan: ¿tiene valor profesional el trabajo durante los estudios? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, V(12) 23-45.
- RELEG (2024). Red Latinoamericana en Estudios de Género. Investigación anual. N. Peña (coord.) <https://releg.redesla.la/>
- Reyes-González, N.; Meneses-Báez, A. y Díaz-Mujica, A. (2022) Planificación y gestión del tiempo académico de estudiantes universitarios. *Formación universitaria*, 15(1): 57-72.
- Taylor, S.; Bogdan, R. y DeVault, M. (2016) *Introduction to qualitative research methods. A guidebook and resource*. Wiley 4th edition.
- Torres Guzmán, N., Pacheco Lupercio, F., & Salazar Vintimilla, A. C. (2023). Conciliación trabajo-familia: las académicas y la construcción social del género. *Millcayac*, X(18),
- Sayari, K.; Jalagat, R. y Dalluay, V. (2017). Assessing the Relationship of Time Management and Academic Performance of the Business Students in Al-Zahra College for Women. *European Business & Management*, 3(1), 1-8. <https://doi.org/10.11648/j.ebm.20170301.11>
- Sun, W. (2021): HBCU Undergraduate students' perceived stress management and coping skills. *Qualitative Research Reports in Communication*, DOI: 10.1080/17459435.2020.1871402
- Vizoso, C.M. y Arias, O. (2016) Estresores académicos percibidos por estudiantes universitarios y su relación con el burnout y el rendimiento académico. *Anuario de Psicología* (46) 90-97. DOI:10.1016/j.anpsic.2016.07.006

Capítulo 36. Deserción escolar de mujeres en la carrera de Ingeniería en Logística Internacional de la UTCJ.

Johana Medina Zárate
Consuelo Catalina Fernández Gaxiola
Laura Judith Chávez Mireles
Perla Ivette Gómez Zepeda

Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.36](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.36)

Resumen

La deserción escolar a nivel universitario es un problema que se presenta en la mayor parte de las Instituciones de Educación Superior (IES) en México, el objetivo de este estudio de investigación es identificar las principales causas de deserción de las mujeres de la carrera de Ingeniería en Logística Internacional de la Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez (UTCJ) mediante un estudio con enfoque descriptivo y de asociación, detectando que los factores asociados en la deserción escolar son: factores personales, factores económicos, factores asociados con el sistema, reprobación y abandono escolar.

Palabras clave

Abandono escolar, deserción escolar, estudiantes universitarias, mujeres, nivel superior

Introducción

Durante la pandemia que atravesó el mundo de finales de 2019 hasta inicios de 2022, la educación tuvo un avance significativo ya que se pudo agregar a la práctica docente el uso de aplicaciones móviles, plataformas educativas para elaboración de cursos, medios para llamadas, etc., es decir, utilizar las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), sin embargo, esto mismo dejó al descubierto la falta de acceso a estas tecnologías y más grave la falta de acceso a internet y recursos para poder solventar ese gasto adicional, generando entonces, que los alumnos decidieran abandonar sus estudios (Pachay-López y Rodríguez-Gámez, 2021).

Otro factor causal de abandono escolar es que los horarios de estudio no permiten a los alumnos el poder trabajar ya que algunas cargas académicas tienen muchas horas libres y no se ajustan a sus necesidades (Otero, 2021). Así mismo la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2020) en México, menciona que uno de los principales factores de deserción es el aspecto económico. Portal et al. (2022) mencionan que el problema del fracaso genera situaciones de estrés y ansiedad para los estudiantes, así como para sus familiares, inclusive incrementa los conflictos en el hogar, por lo tanto, las consecuencias se amplían en el tiempo y reducen las aspiraciones y las oportunidades de trabajo.

Los estudios que anteceden sobre el tema de la deserción escolar, implementan acciones que se amoldan a las necesidades de la institución de que se trate, limitando que se pueda replicar un estudio de manera eficaz en otra institución, lo que hace necesario generar para la Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez (UTCJ) y especialmente la carrera de Ingeniería en Logística internacional (ILI), una investigación de tipo descriptiva y explicativa, por medio de un análisis de asociación ya que es de vital importancia conocer las razones por las que, específicamente las mujeres, abandonan sus estudios, por lo que el objetivo de esta investigación es determinar si existe asociación entre los factores personales, factores económicos, factores asociados a la institución, la reprobación y el abandono escolar con la deserción escolar, lo que posteriormente permitirá tener la posibilidad de generar estrategias que se puedan implementar en la carrera por el Programa Institucional de Tutorías (PIT) y permitan apoyar a las alumnas.

Revisión de la Literatura

Deserción escolar

De acuerdo con el Modelo de Interacción de Tinto, la deserción involuntaria se da cuando por decisión institucional el estudiante no puede continuar sus estudios por razones académicas o disciplinarias, mientras que la voluntaria se manifiesta con renuncia formal o abandono no

informado del estudiante (Tinto y Cullen, 1975); así mismo la Teoría de la Acción Razonada de Fishbein y Ajzen (1975) hace referencia a que las acciones de los individuos se inclinan en obtener un resultado en específico, para el caso de la deserción se ve influida al verse debilitado el seguir estudiando con otros aspectos. El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) (2006), hace una diferencia dependiendo del momento en que se da la deserción; se le denomina “deserción intracurricular” cuando el abandono sucede durante el ciclo escolar, pero si esta ocurre al final del ciclo se llama “deserción intercurricular”.

La SEP (2020) menciona que el abandono escolar es generado cuando los estudiantes por problemáticas diferentes a las que suceden en la escuela deciden dejar sus estudios, ya que no es su principal preocupación. Pachay-López y Rodríguez-Gámez (2021) agregan que es el descuido de todo lo relacionado a los compromisos educativos de una persona, donde intervienen varios factores como los de índole económico, político, de índole social, familiar o de salud, llevando a los alumnos a abandonar sus estudios.

Factores causales de deserción escolar

La deserción académica, varía de acuerdo con el contexto en donde se desarrolle el individuo, que puede verse afectado por aspectos, económicos, sociales, de salud, tecnológicos, entre otros. Moreno (2013) asocia la deserción a un problema social y la define como “el abandono del sistema educativo por parte de los estudiantes, provocado por una combinación de factores que se generan, tanto en la escuela como en contextos de tipo social, familiar e individual” (p.117). Los estudios demuestran que los factores pueden clasificarse en dos internos y externos (Miño de Gauto, 2021), para Negrín et al. (2023) una de las principales dificultades que enfrentan las universidades es el abandono escolar, en conjunto con la limitada cobertura académica en la educación superior, lo anterior contribuye a situaciones de fracaso escolar. Afectando negativamente a comunidades que desde tiempo atrás se han visto olvidadas de los apoyos económicos y de las políticas públicas del país.

Balleza et al. (2020) detectan que los problemas personales, entre los que destacan “las relaciones con compañeros y docentes” (p.22) son la mayor causa deserción en estudiantes universitarios, esto seguido por los problemas económicos para su sostenimiento. De acuerdo con Medina y Gaytán (2020) los aspectos que inciden en la deserción universitaria están relacionados, con que el alumno se da cuenta mientras estudia, que la carrera elegida al ingresar al nivel superior no es la adecuada, ocasionando abandono de una institución para ingresar a otra, otro de los aspectos, es que los alumnos consideran que los docentes no están cumpliendo con sus expectativas por las deficiencias en su cátedra, argumentando falta de preparación y actualización constante por parte de ellos.

Rochin (2021) identifica tres factores relacionados al abandono escolar como son: los personales, relacionados con la falta de motivación y las relaciones interpersonales; los socioeconómicos ocasionados por bajos ingresos familiares; y los pedagógicos entendidos como problemas relacionados a las estrategias, recursos y evaluación académica. Pachay-López y Rodríguez-Gámez (2021) detectaron que los principales factores de deserción escolar de los alumnos son: pérdidas familiares, falta de motivación, falta de conectividad y factores económicos, siendo este último el de mayor incidencia. Lobos-Rivera y Rodríguez-Vázquez (2022) argumentan que el factor principal que lleva al estudiante a decidir abandonar su formación profesional está vinculado a motivos económicos. Mencionan también que la situación económica de cada país es crucial en el desempeño educativo universitario, ya que, si los ciudadanos no tienen ingresos suficientes, tienen que ajustar su estilo de vida, lo que puede limitar la educación superior a una opción más distante.

Gutiérrez et al. (2021) relacionan la deserción estudiantil a diferentes razones o circunstancias, tales como los factores socioculturales relacionados con la procedencia familiar; los factores estructurales en donde solo las personas con poder adquisitivo tienen la posibilidad de seguir estudiando; los factores relacionados a las políticas educativas para tener acceso a la educación; los factores institucionales que hacen referencia a las nuevas formas de enseñanza; los factores personales se relacionan con aspectos socio afectivos, emocionales, de salud o de situaciones de fuerza mayor, que pueden llevar al estudiante al abandono de su proceso educativo; y los factores de aprendizaje hacen referencia a prácticas obsoletas que no consideran actualizar herramientas relacionadas a estilos de aprendizaje, ritmos de aprendizaje, inteligencias múltiples, necesidades educativas especiales, y cualquier condición que requiera actualizar, transformar o innovar según las necesidades de formación del estudiante.

Metodología

La investigación es con enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y explicativo con análisis de asociación; descriptivo debido a que se describen las características (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2023) de las sujetas de investigación con respecto a su estancia en la UTCJ y las causales de deserción, considerando para esto las características capturadas en SISE como fueron: Año de ingreso, Cuatrimestre en curso, Período escolar/año escolar, Año de la baja y Turno; de asociación ya que se pretende identificar la vinculación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2023) de aspectos como: las características preponderantes entre las mujeres sujetas de estudio y su relación con la deserción escolar. La población objeto de estudio, son 660 mujeres que fueron estudiantes de la UTCJ de la carrera de Licenciatura en Ingeniería en Logística Internacional donde los cuatrimestres cursados corresponden del 7 al 11, de acuerdo

con el modelo de las Universidades Tecnológicas, en el periodo comprendido del año 2014 al primer cuatrimestre del 2024, considerando para esto las bajas en su historial académico.

La información del objeto del análisis se obtuvo del Sistema Integral de Servicios Estudiantiles (SISE) de la misma universidad, utilizando los datos de la entrevista de inicio que se hace a los alumnos como parte del Programa Institucional de Tutorías (PIT), así como el formato de baja que hace el tutor cuando la alumna pasa por el proceso de deserción escolar. Teniendo así que la hipótesis de investigación es que: Existe asociación entre la variable deserción escolar de las mujeres de la carrera de Logística Internacional de la UTCJ y las variables reprobación, abandono escolar, causas económicas, causas personales y causas asociadas al sistema.

Es importante definir las variables que se analizaron en la investigación empezando con la deserción escolar, la cual es un problema que se presenta en todos los niveles educativos, y es definido por Ruíz-Ramírez et al. (2014) como la acción de abandonar la escuela, sin haber concluido el grado escolar cursado. Las causas de la deserción fueron agrupadas de acuerdo al análisis hecho por la SEP (2012) y las cuales se dividen en extraescolares que son aquellas que se no se pueden controlar por la comunidad educativa y tienen relación intrínseca, como factores personales o familiares y económicas y los intraescolares que son aquellas directamente relacionados con las características propias del sistema educativo o institución y su organización como los factores relacionados con los docentes y su preparación, la gestión y liderazgo de los directivos, pertinencia de planes de estudio, reprobación, entre otros. En el caso de la presente investigación los cinco factores considerados fueron los siguientes acordes a la información arrojada en SISE:

- Factores personales, incluyeron elementos como problemas de salud, familiares y de vocación, así como el cambio de residencia.
- Factores económicos, fueron problemas de transporte y de economía.
- Factores relacionados con la institución o sistema educativo, fueron incompatibilidad de horarios, faltas al reglamento, cambio a otra institución, cambio a otra UT, falta de documentos oficiales y falta de cumplimiento de expectativas.
- La reprobación, que es una señal del bajo aprovechamiento escolar, que indica la desigualdad que existe en el aprendizaje de los alumnos y que se considera como la principal causa del fracaso escolar (Torres-Zapata et al., 2021).
- El Abandono escolar, que según la SEP (2024), está representado por el porcentaje de alumnos que dejan la escuela en un ciclo escolar, y para esta investigación está concebido

como aquel que se da cuando el alumno decide no continuar sus estudios por diversas causas que no siempre son conocidas por el tutor y para esta investigación se presenta cuando un estudiante inscrito en un cuatrimestre o asignatura no acredita de manera satisfactoria una asignatura o varias asignaturas.

Para realizar el análisis de asociación, se requirió realizar una prueba de Chi-cuadrada utilizando el software SPSS, trabajando con los siguientes supuestos para determinar si las variables tienen asociación o son independientes, para ello se compara el valor p con el nivel de significancia. Por lo general, se utiliza un nivel de significancia (conocido como α o alfa) de 0.05 ya que este cumple de forma adecuada con la prueba, y se debe cumplir con las siguientes condiciones:

- Si el Valor $p \leq \alpha$: Las variables tienen una asociación estadísticamente significativa.
- Si Valor $p > \alpha$: No se puede concluir que las variables están asociadas.

La prueba de Chi-cuadrada sirvió para demostrar el nivel de asociación que tiene la deserción con las características de la deserción, como el abandono escolar, causas económicas, causas personales, reprobación y causas asociadas al sistema.

Resultados

Análisis Descriptivo

Del análisis descriptivo se obtiene que la principal causa de deserción fue la reprobación, con un total de 306 bajas que representan 40.61% de las estudiantes, posteriormente le siguen las causas relacionadas con problemas familiares 11.36%, abandono escolar 10.15%, problemas en su trabajo 9.10%, problemas de salud 6.07%, sin causa conocida 5.15%, problemas económicos 4.84% y el resto corresponden a cambio de institución o residencia, falta de documentos oficiales y reglamento, incumplimiento de expectativas, problemas de vocación y transporte y la incompatibilidad de horarios, mismos que se pueden observar en la Figura 36.1.

Figura 36.1

Causas de deserción



Nota: Elaboración Propia.

Con respecto al turno en el que estaban inscritas las alumnas, se encontró que 43.18% estaban en turno matutino, vespertino 43.79% y semi-presencial 13.03% (ver Figura 36.2).

Figura 36.2

Deserción por turno



Nota: Elaboración Propia.

El cuatrimestre donde se presentó la mayor la mayor cantidad de bajas fue en séptimo cuatrimestre con 31.67%, octavo 30.30%, onceavo 17.58%, noveno 13.33% y en décimo 7.12% (ver Figura 36.3).

Figura 36.3*Deserción por cuatrimestre cursado**Nota: Elaboración Propia.*

Los años con mayor cantidad de deserción son el año 2021 con 14.25%, 2017 con 13.63%, 2016 con 12.30%, 2018 con 11.06%, 2023 con 10%, 2019 8.03% y 2022 con 8.63%, 2014 6.81% y 2015 con 6.51%, 2020 con 5.75% y el primer cuatrimestre del 2024 con 3.03% (ver Figura 36.4).

Figura 36.4*Deserción por año**Nota: Elaboración Propia.*

Con respecto a la prueba de asociación hecha en SPSS en donde al hacer el análisis general de la variable “causa de deserción” con las demás variables como factores personales, factores económicos, factores asociados al sistema, reprobación y abandono escolar obtuvieron un valor $p=0.000$ para todas las variables, lo que quiere decir que la causa de deserción si tiene asociación con todas las demás variables relacionadas con la causa de deserción (Tabla 36.1).

Tabla 36.1

Prueba de asociación variable deserción escolar

Variable	Valor p
Factores personales	0.000
Factores económicos	0.000
Factores asociados al sistema	0.000
Reprobación	0.000
Abandono Escolar	0.000

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el software SPSS.

A su vez, cada uno de los factores fueron analizados para conocer de manera individual las características de la deserción o baja de las alumnas obteniendo los siguientes resultados (Tabla 36.2):

Tabla 36.2

Factores de deserción UTCJ

Niveles de asociación	Abandono escolar	Reprobación	Factores Personales	Factores Económicos	Institución o sistema educativo
Periodo/año escolar cursado	0.001	0.027	0.000	0.010	0.000
Año de ingreso	0.567	0.027	0.516	0.108	0.052
Turno	0.304	0.351	0.034	0.006	0.448
Cuatrimestre	0.792	0.000	0.112	0.022	0.173
Año de la baja	0.080	0.346	0.221	0.708	0.000

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SPSS.

Discusión

La investigación presentada tuvo como limitante principal que la información obtenida es cien por ciento de las bases de datos del SISE y que no contempla de manera profunda y específica cada una de las razones por las que las alumnas deciden abandonar sus estudios,

haciendo muy amplios cada uno de los factores, sin embargo, lo anterior abre una puerta para proponer al PIT de la institución integrar aspectos más detallados al momento de dar el seguimiento de los alumnos y capturar las bajas. La confiabilidad del estudio se acredita con las pruebas realizadas, como se pudo observar en los resultados, las pruebas de asociación de las variables con las características que tuvieron las mujeres que fueron alumnas de la carrera de Ingeniería en Logística de la UTCJ, comparten el hecho de que la mayoría de las deserciones de las mujeres se haya presentado durante el año de la pandemia, que el principal factor sea la reprobación, así como el que esta se presente en los primeros cuatrimestres en que cursan su ingeniería.

El estudio se puede generalizar para saber si estas condiciones se cumplen con las estudiantes de otras carreras de la misma institución o incluso de otras instituciones educativas para poder contrastar resultados y llegar a presentar factores específicos en diversos contextos que se asocian a la deserción escolar. Analizando los estudios realizados por otros investigadores se encontró que los factores internos que afectan son los de tipo psicológico relacionados con la autoestima (Pachay-López y Rodríguez-Gámez, 2021), estrés y aspectos individuales integrados por la vocación (Medina y Gaytán, 2020), salud y perseverancia (Miño de Gauto, 2021), además del propio desempeño del alumno (Guzmán et al., 2019) situación que coincide con la presente investigación y relaciones interpersonales (Balleza et al., 2020; Rochin, 2021; Pachay-López y Rodríguez-Gámez, 2021; Gutiérrez et al., 2021).

Los factores externos integrados por aspectos sociológico como institucionales (Medina y Gaytán, 2020; Rochin, 2021; Otero, 2021; Gutiérrez et al., 2021), de infraestructura y ambiente además de aspectos socioeconómicos (Miño de Gauto, 2021; Guzmán et al., 2019; Medina y Gaytán, 2020; Rochin, 2021; Pachay-López y Rodríguez-Gámez, 2021; Gutiérrez et al., 2021; Lobos-Rivera y Rodríguez-Vázquez, 2022) mismos que también se presentan como causa de deserción de las alumnas de la carrera de ingeniería en logística de la UTCJ, el acceso a las TIC (Pachay-López y Rodríguez-Gámez, 2021) y equidad de género (Organización de las ONU Mujeres, 2021; Lobos-Rivera y Rodríguez-Vázquez, 2022).

Ramón et al. (2023) destacan que “la gran mayoría de los “desertores” aproximadamente el 75% eran mujeres”, Sánchez et al. (2022) mencionan que la pobreza, la falta de educación sexual y la violencia de género, son las causas principales que aumentan el riesgo de embarazos no planificados, ocasionando que mujeres que se encuentran estudiando asuman su responsabilidad relacionada con el embarazo y la paternidad, lo que a menudo resulta en la decisión de abandonar sus estudios universitarios, este tipo de factores no fueron encontrados como causas de deserción en el presente estudio.

Las mujeres con hijos presentan una mayor cantidad de factores de riesgo, como la necesidad de combinar estudios y trabajo, el cuidado de algunos integrantes de la familia, tener materias pendientes, dedicar más tiempo para llegar a la universidad y enfrentar más problemas económicos, sentimentales, de violencia y dificultades de salud. Detectando que 91% de las universitarias que tienen hijos deben combinar estudios y empleo, en contraste con solo el 16% de las universitarias sin hijos (Pérez et al., 2021). Lo que abre la oportunidad de generar estudios en donde se pueda identificar si las mujeres cuando mencionan aspectos personales se refieren a las situaciones anteriormente mencionadas, poniéndolas en desventaja, dando apertura a estudios con enfoque de género para comparar las características entre hombres y mujeres para detectar las razones principales de abandono escolar según el género.

De acuerdo con la ONU Mujeres (2022) es importante que los programas educativos contemplen mayor flexibilidad para atender las problemáticas que presentan las alumnas durante su trayectoria académica, creando contenidos, estrategias, modalidades y horarios flexibles que permitan optimizar el uso del tiempo escolar y mejorar los resultados académicos. A pesar de que ha aumentado la matrícula de mujeres en las Instituciones de Educación Superior, es importante hacer un análisis de los factores que llevan a las alumnas a la deserción escolar. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha estudiado este fenómeno y afirma que “la discriminación de género debilita de muchas formas las perspectivas de las mujeres de recibir una educación. El embarazo adolescente, labores de cuidado y trabajo no remunerado llevan a muchas jóvenes a abandonar la escuela” (Organización de las Naciones Unidas [ONU] Mujeres, 2021, p. 2, párr. 2).

Conclusiones

A partir de los datos obtenidos en el estudio, se pudo concluir que la hipótesis de la investigación se acepta ya que se detectó que existe asociación entre la reprobación con el cuatrimestre cursado específicamente para el séptimo y octavo cuatrimestre, los cuales tienen mayor frecuencia. Además el abandono escolar de las alumnas tiene asociación con el periodo escolar/año cursado, lo cual se confirma ya que el año que obtuvo mayor porcentaje de incidencia fue el año 2021, año en que se atravesó por la pandemia generada por el COVID. Asimismo, se puede concluir que este factor del periodo escolar/año cursado es el que tiene mayor asociación, ya que concuerda con la mayoría de las causas de deserción escolar detectadas para la UTCJ, siendo las de mayor frecuencia la reprobación y deserción escolar. También se puede confirmar que existe asociación entre los factores personales, económicos, asociados con el sistema, reprobación y abandono escolar como causantes de la deserción escolar de las mujeres de la UTCJ.

Referencias

- Balleza, A., Cruz, J., González, P., Sánchez, A. y Sánchez, M. (2020). Factores personales que influyen en el abandono escolar en universitarios. *PsicoEducativa: Reflexiones y Propuestas*, 6(11), 16-26. <https://psicoeducativa.iztacala.unam.mx/revista/index.php/rpsicoedu/article/view/126/323>
- Fishbein, M. y I. Ajzen (1975). Attitudes toward objects as predictors of simple and múltiple behavioural criteria. *Psychological Review*. N° 81: 59-74.
- Gutiérrez A., D. Vélez, J., y López, M. (2021). Indicadores de deserción universitaria y factores asociados. *EducaT; Educación virtual, Innovación y Tecnologías*, 2(1). <https://doi.org/10.22490/27452115.4738>
- Guzmán, E., Ramos, C., y González, G. (2019). Factores de abandono escolar en una institución técnica de nivel superior, *Innovación para la permanencia con equidad educativa* (pp. 206-211). Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2023). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2006). *Sistema Nacional de Indicadores Educativos*. <https://sic.cultura.gob.mx/documentos/822.pdf>
- Lobos-Rivera, M., y Rodríguez-Vázquez, J. (2022). El factor económico como principal causa de deserción estudiantil universitaria en Centroamérica. *Entorno* (74), 60-70. <https://doi.org/10.5377/entorno.v1i73.15668>
- Medina, M., y Gaytán, C.. (2020). Aspectos que inciden en la deserción universitaria, un análisis crítico. *Revista educ@rnos*. 10(39), 105-122. <https://revistaeducarnos.com/wp-content/uploads/2020/10/articulo-maria-deniza.pdf>
- Miño de Gauto, M. (2021). Factores condicionantes de la deserción universitaria. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5316-5328. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.691
- Moreno, D. M. (2013). La Deserción Escolar: Un problema de Carácter Social. *Revista In Vestigium Ire*, 6, 115-124. <https://core.ac.uk/download/pdf/151722962.pdf>
- Negrín, G., Jiménez, A., y De la Cruz, E. (2023). Comportamiento del abandono escolar en la Universidad Intercultural. *Emerging Trends in Education*, 6(11), 1-13. <https://doi.org/10.19136/etie.a6n11.5613>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] Mujeres. (2021). *En breve: Programa Tu Oportunidad – Second Chance education: Experiencia y buenas prácticas en capacitación en línea a mujeres [Archivo PDF]*. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/09/programa-tu-oportunidad>

- Organización de las Naciones Unidas [ONU] Mujeres. (2022). Deserción escolar y educación de segunda oportunidad con enfoque de género en Chile: Metodología, buenas prácticas y recomendaciones [Archivo PDF]. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/08/desercion-escolar-y-educacion-de-segunda-oportunidad-con-enfoque-de-genero-en-chile-metodologia-buenas-practicas-y-recomendaciones#view>
- Ortega, L., (2019). Proceso de transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. *Avances y obstáculos. Universidades*, (81), 33-43. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37361142005>
- Otero, A. D. (2021). Deserción escolar en estudiantes universitarios: estudio de caso del área económico-administrativa. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1084>
- Pachay-López, M., y Rodríguez-Gámez, M. (2021). La deserción escolar: Una perspectiva compleja en tiempos de pandemia. *Polo del conocimiento*, 6(1), 130-155. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i1.2129>
- Pérez, M., Rivera, M., Esquivel, C., Quevedo, M., y Torres, V. (2021). Ser madre y estudiar en la universidad: Recursos psicológicos, conductas. *Revista de Psicología y Educación*, 16(1), 1-17. <https://doi.org/10.23923/rpye2021.01.198>
- Portal, E., Arias, E., Lirio, J., y Gómez, J. L. (2022). Fracaso y abandono Universitario. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 27(92), 289-316. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v27n92/1405-6666-rmie-27-92-289.pdf>
- Ramón, P., García, V., Aquino, S., y Silva, M. (2023). La deserción escolar de estudiantes universitarios. Perspectivas y propuestas desde los propios actores. *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*.
- Rochin, F. (2021). Deserción escolar en la educación superior en México: revisión de literatura. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11 (22). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.821>
- Ruíz-Ramírez, R., García-Cué, J., y Pérez-Olvera, M. (2014). Causas y consecuencias de la deserción escolar en el bachillerato: Caso Universidad Autónoma de Sinaloa. *Ra Ximhai*, 10(5), 51-74. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134004.pdf>
- Sánchez, P., Morales, C., y Obispo, J. (2022). Embarazo prematuro y deserción universitaria. *Encuentro Educativo*, 3(2), 66-68. <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/encuentroeducativo/article/view/2272>
- Secretaría de Educación Pública. (2024). Análisis de matrícula, abandono escolar, eficiencia terminal y cobertura en Educación Básica de 2019 a 2023. https://educacionbasica.sep.gob.mx/wp-content/uploads/2024/06/Abandono-escolar-en-Educacion-Basica-2019-2023_.pdf

- Secretaría de Educación Pública. (22 de junio de 2020). Boletín No. 167 Trabaja SEP para mitigar la deserción y el abandono escolar ante la pandemia por el COVID-19. <https://www.gob.mx/sep/articulos/boletin-no-167-trabaja-sep-para-mitigar-la-desercion-y-el-abandono-escolar-ante-la-pandemia-por-el-covid-19?idiom=es>
- Secretaría de Educación Pública (2012). Reporte de la Encuesta Nacional de Deserción en la Educación Media Superior. https://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/10787/1/images/Anexo_6Reporte_de_la_ENDEMS.pdf
- Torres-Zapata, A., Brito-Cruz, T. del J., Pérez-Jaimes, A., y Lara, C. (2021). Reprobación escolar: la percepción del estudiante universitario. *EDUCaTEConIENCIA*, 29(32), 77–93. <https://doi.org/10.58299/qt6teh14>
- Tinto, V., y Cullen, J. (1975). Dropout from Higher Education: A Theoretical Synthesis of Recent Research. *Review of Educational Research*, 45(1), 89–125. <https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/00346543045001089>

Capítulo 37. Empleo con apoyo, estrategia para mejorar la permanencia laboral de mujeres con discapacidad.

Guadalupe Zimbrón Pérez
Andres Joel Ávila Águilar
Cintia Arely May Cen
Andrés Ultreras Rodríguez

**TecNM: Instituto Tecnológico Superior Progreso/
Universidad Autónoma de Sinaloa**

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.37](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.37)

Resumen

Las mujeres con discapacidad (MCD) enfrentan diversos obstáculos para su inserción laboral, este estudio tuvo como objetivo analizar el uso del Empleo con Apoyo (ECA) en empresas que promueven la inclusión laboral de MCD. Se aplicó un enfoque metodológico basado en el estudio de caso interpretativo, en el contexto de la ciudad de Mérida, Yucatán, México. Entre los hallazgos del estudio, se destaca que las MCD requieren de una serie de apoyos que van desde ajustes físicos en el entorno laboral hasta apoyos personales y de capacitación.

Palabras clave:

Empleo con apoyo, inclusión, mujer con discapacidad, permanencia laboral

Introducción

El acceso al mercado laboral de la población con discapacidad, y específicamente, la población con discapacidad cognitiva, resulta ser sumamente complejo. Las personas con discapacidad tienen la misma necesidad de ganarse la vida y obtener una compensación económica como cualquier persona.

De acuerdo con la Encuesta Latinoamericana sobre Discapacidad (ELADis) refleja que el 57 % es el porcentaje de desempleo en mujeres con discapacidad (MCD), mientras que en varones con discapacidad es del 40%. Y aunque el 92% de personas afirmó que encuentra barreras para conseguir empleo, el 90% expresó interés en continuar capacitándose. Puntualmente para las MCD, el desempleo es 17% mayor en comparación a los varones con discapacidad (Incluyeme.com, 2024).

A nivel nacional, en México se reporta que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) ha registrado a 6,179,890 individuos con diferentes formas de discapacidad, lo cual equivale al 4.9% de la población total del país. De esta cifra, el 53% corresponde a mujeres y el 47% a hombres (INEGI, 2020).

En el entorno laboral, las MCD encuentran diversos obstáculos. A nivel individual, algunos de estos obstáculos son la falta de habilidades técnicas y blandas, lo cual dificulta su clasificación para determinados puestos. A nivel familiar, se presentan bajas expectativas por parte de la familia y una sobreprotección que limita las oportunidades de desarrollo. También existen barreras en el entorno, como interrupciones en la accesibilidad desde el hogar hasta el lugar de trabajo. En los lugares de trabajo, los obstáculos incluyen el desconocimiento y la falta de experiencia con MCD, así como una cultura poco inclusiva.

Por su parte en el estado de Yucatán, los datos registrados por el Instituto para la Inclusión de Personas con Discapacidad del Estado de Yucatán (IPEDEY) del área de atención ciudadana con corte del 18 de noviembre del 2020, se atendieron un total de 459 personas, de las cuales el 61.22% fueron hombres y 38.78% fueron mujeres. Al realizar un comparativo de medias de dos grupos de la población atendida entre hombres y mujeres, se encontró que el promedio de años de estudio es mayor en el grupo de hombres, con una media de 5.95 años, equivalente a haber completado la educación primaria. En contraste las mujeres tienen un promedio de 4.71 años de estudio, lo que se asemeja a una educación primaria incompleta. Un dato importante a destacar es la situación laboral de las MCD que se acercaron al IPEDEY donde se observó que en promedio solo el 21.78% de estas personas tienen un empleo formal (IPEDEY, 2020).

El empleo con apoyo (ECA) surge como una estrategia orientada a la inserción laboral del colectivo de las personas con discapacidad cognitiva, es por ello por lo que se afirma que es una herramienta que pretende favorecer desde un primer momento el surgimiento de un ordenamiento jurídico garante de la plena inclusión, con la finalidad de dejar a un lado las limitantes creadas por la comunidad frente a las labores que puedan realizar las personas con discapacidad. Esta estrategia promueve un cambio fundado en aspectos como la confianza, la capacidad, potencial y apoyo oportuno durante el tiempo necesario.

La estrategia del ECA asegura un trabajo coordinado con la empresa o la organización que contrata a la PCD. En este trabajo, una PCD cuenta con un apoyo continuo de un preparador laboral para que tenga éxito.

Una vez presentado el contexto de la participación en el ámbito laboral de las mujeres con discapacidad, el objetivo de esta investigación es analizar el uso de la estrategia del ECA en las empresas de la Ciudad de Mérida, Yucatán que hacen inclusión laboral de MCD como estrategia para mejorar su permanencia.

Revisión de la Literatura

La teoría que sirve de base para el desarrollo de este trabajo es la del ECA de Jordán y Verdu-go (2001:16), quienes la definen como:

Un empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otra PSD en un puesto equiparable dentro de la misma empresa.

El ECA tiene sus raíces en las iniciativas de rehabilitación y capacitación laboral llevadas a cabo por organizaciones de servicios de trabajo protegido, centros de actividades e instituciones gubernamentales. El objetivo principal de este sistema de rehabilitación era brindar formación a las MCD y equiparlas con las habilidades necesarias para integrarse en el mercado laboral. Después de recibir esta preparación y capacitación profesional, las MCD se consideran aptas para obtener un empleo (formación y ubicación laboral) (EUSE, 2018).

Hacia finales de los años setenta se comenzó a reconocer que los enfoques tradicionales de formación y colocación en programas de rehabilitación ocupacional y formación no eran adecuados para lograr la integración de las MCD en el mercado laboral. Se hizo evidente que, en el caso de las MCD poseer habilidades y destrezas laborales no eran suficiente para conseguir y mantener un empleo. Por esta razón, se introdujo el concepto de monitor

ocupacional. La función de estos monitores ocupacionales era brindar un apoyo estructurado, adaptación, formación y educación a las MCD en su entorno laboral, este apoyo podría adoptar diversas formas como, por ejemplo: la formación profesional en el lugar de trabajo, educación en habilidades sociales, asistencia en desplazamientos hacia o desde el trabajo y cualquier otro tipo de apoyo necesario para lograr el éxito laboral, tanto para la MCD como para el empresario. El concepto de monitor ocupacional se basaba en la idea de colocar primero a los participantes en un empleo y luego proporcionarles formación en tareas específicas (colocación y formación). Posteriormente, se desarrolló la estrategia de emplazamiento – formación - mantenimiento, que busca alcanzar una estabilidad en el empleo antes de que el monitor se retire, dejando a la trabajadora (MCD) desenvolverse por sí mismo con el apoyo de sus compañeros (soportes naturales).

La definición de ECA aceptada por EUSE (2018:18) es la de “dotar de apoyos a personas con discapacidades y a otros grupos desfavorecidos para garantizar y mantener un empleo remunerado en el mercado libre de trabajo”.

Según Borja (2008), considera que el ECA adiciona mejoras en la satisfacción de la persona y autoestima, aumentando las relaciones sociales e iniciativa en un puesto de trabajo.

El ECA se posiciona como una herramienta clave de la responsabilidad social empresarial, reafirmando el compromiso de las organizaciones con la inclusión de personas con discapacidad, especialmente mujeres, al garantizar espacios laborales accesibles y equitativos.

Metodología

Para este proyecto, se utilizó el método de estudio de caso de tipo interpretativo. Las técnicas utilizadas para la recolección de la información fueron: entrevista semiestructurada, observación participante y revisión documental.

El Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE) forma parte de este proyecto de investigación como una unidad de análisis, es una organización con presencia nacional, existen 21 CREE en la república mexicana y forman parte del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF, 2019). En Yucatán, el CREE es el que presenta un proceso de inclusión con enfoque rehabilitador a diferencia del IPEDEY, que tiene un enfoque basado en derechos humanos. El IPEDEY contribuye a la inclusión social de personas con discapacidad en coordinación con dependencias y entidades de la Administración Pública, en él laboran alrededor de 14 personas, hay que mencionar que tienen MCD como parte de su equipo de trabajo.

El presente estudio, de enfoque cualitativo, emplea un diseño no probabilístico con muestreo por conveniencia. La selección de la muestra se realizó mediante información proporcionada por el CREE y referencias de empresarios que promueven la inclusión laboral de Mujeres con Discapacidad (MCD), independientemente del giro o tamaño de las empresas. Un criterio esencial para la inclusión fue que las trabajadoras contaran con al menos un año de antigüedad en su puesto.

Para profundizar en el análisis, se entrevistó a diversos actores clave: mujeres con discapacidad empleadas, responsables de contratación de MCD, jefes directos de estas trabajadoras y, en algunos casos, a tutores o familiares con convivencia cercana. Esta metodología permitió obtener una visión integral de las dinámicas laborales y sociales que impactan la inclusión de las MCD en el ámbito empresarial.

Personal que trabaja en el programa de inclusión del CREE, el cual está conformado por 4 profesionales relacionados con disciplinas de la salud, parte del equipo lo conforma una trabajadora social, una rehabilitadora más que es la encargada de realizar las pruebas de habilidades a través de un sistema utilizado para evaluar las habilidades y aptitudes de MCD en el ámbito laboral, el cual se le conoce como VALPAR por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y una psicóloga.

Para complementar el estudio, se contempló también a la responsable del IIPEDY, así como también a la del programa de becas para MCD de la Secretaría de Bienestar del Estado de Yucatán.

En la Figura 37.1

Esquematiza a los participantes anteriormente mencionados.



Fuente: Elaboración propia.

Todas estas participantes se seleccionaron con la finalidad de obtener información relacionada con los factores que pueden impactar en la permanencia del trabajo de las MCD en Mérida, Yucatán.

Entre las limitaciones que se presentaron, destaca que algunas empresas que aceptaron participar en las entrevistas realizadas, al llevarlas a cabo ya no mostraban interés, otros por cuestiones de políticas internas no pudieron continuar participando o simplemente perdieron el interés.

Durante el proceso de entrevistas realizadas con el personal de las empresas (en una empresa en específico), no se permitió el acceso de ningún tipo de apoyo electrónico para recopilar las entrevistas. Es de resaltar que las personas que siempre se mostraron interesadas en participar fueron los familiares de las MCD.

En cuanto a las limitaciones presentadas con las MCD (intelectual y auditiva) las respuestas que se obtenían eran breves, sin embargo, en una ocasión se pudo contar con el apoyo de sus tutores.

Otra limitante fue la dificultad para encontrar MCD que cumplieran con la premisa de tener al menos un año de antigüedad laborando en un empleo formal, ya que como se explicó en el contexto de esta investigación, al enfrentar una pandemia, la cual hizo o forzó que las primeras personas en retirarse de los centros de trabajo por tener comprometida su salud debido a su condición fueran las MCD o despidos masivos por parte de las empresas que no pudieron sostenerse ante la crisis económica propiciada por la pandemia.

El análisis de contenido de este proyecto, consistió en construir a partir de la matriz de congruencia: categorías abiertas y axiales (Creswell, 2009) partiendo de los datos obtenidos en las entrevistas para llegar a los conceptos, haciendo de manera previa una lectura detallada de las transcripciones para posteriormente elaborar la lista de códigos, se realizaron triangulaciones con diferentes fuentes de información y con las teorías que se presentaron en el marco teórico, las cuales mostraban mayor pertinencia para explicar los diferentes códigos del análisis.

Surgieron 21 códigos abiertos del análisis de las respuestas obtenidas en las entrevistas realizadas y estos se enlazan a las teorías sociales propuestas en el marco teórico y otros temas que surgieron durante el análisis de la información como: el de la pandemia por COVID-19, accesibilidad universal, derechos humanos, acercamiento empresarial, acciones de gobierno, habilidades laborales.

Resultados

Esta sección parte de la teoría crítica como marco interpretativo para el análisis de resultados de esa investigación, entendiendo como mencionan Guba y Lincoln (2002), la teoría crítica tiene como interés investigativo la crítica y transformación, la restitución y emancipación. Por tal motivo se considera que este paradigma es el adecuado para la investigación, ya que, se considera criticar la manera en que en este momento se está tomando el tema de la inclusión laboral de MCD por parte de los empresarios, la sociedad en general y autoridades. Los resultados obtenidos durante el trabajo de campo se presentan de manera ordenada, así como la información que emergió durante la triangulación y el análisis de las diferentes matrices que surgen de los diferentes códigos, en relación con los objetivos de este proyecto de investigación.

1.- Retos y experiencias de las MCD que han sido contratadas por empresas de la región y han logrado una permanencia en dichas organizaciones.

En el fragmento de la Mtra. Alicia, quién inició su carrera laboral en el ámbito educativo en una institución pública de educación superior como docente de asignatura con solo 2 horas a la semana, y haciendo memoria de cómo fue su proceso de contratación hace 14 años, mencionó sobre la idea errónea que tenía la persona de recursos humanos (RRHH) sobre sus capacidades y habilidades como posible candidata con discapacidad motriz, negando la existencia de la vacante:

Si me acuerdo perfectamente, bueno yo vengo de una maestra que estaba en recursos humanos que creo que en su momento no creía en mí, no creía que yo iba a poder, ella me dice que no, que no es cierto que haya vacante para docente (Mtra. Alicia, persona con discapacidad motriz, diario de campo, 19 de enero 2023).

Posterior a ese primer acercamiento y negativas sobre la existencia de la vacante como docente por parte de la persona de RRHH, una conocida de la Mtra. Alicia le hace el favor de ir a consultar posteriormente sobre la existencia de la vacante (anteriormente negada para la MCD) y la misma persona de RRHH afirmó que estaba aún disponible:

Fue claro que ella no quería que estuviera yo aquí ¿no? Entonces yo dije: pues no sé qué ideas tenga ella como recursos humanos, ósea no sé qué ideas de que a lo mejor por tener una discapacidad motriz les puede dar problemas o algo en lugar de ayudar perjudicaría ¿no?, a lo mejor esa era su idea entonces. Ya después me dice doña Lucely: que vayas, entonces ya regreso, me entrevista ella y me dice tal día vas a tener tu clase muestra (Mtra. Alicia, persona con discapacidad motriz, diario de campo, 19 de enero 2023).

Actualmente la Mtra. Alicia es coordinadora de la Ingeniería en Administración y tiene cerca de diez años en este puesto, en cuánto a los retos que presenta para conservar su empleo hace mención a la dificultad de accesibilidad y movilidad que en ocasiones se relacionan a su trabajo y no solamente en su centro de trabajo, sino en los lugares donde es comisionada para capacitación:

En cuestión de retos, yo creo que eso lo vivo a diario, ósea, llegas a un lugar hay mil escaleras, las puertas estrechas, ósea, ese tipo de retos, los baños ni que decir, si me voy a un curso de capacitación tengo que estar visualizando donde hay un baño cerca por cualquier cosa (Mtra. Alicia, persona con discapacidad motriz, diario de campo, 19 de enero 2023).

Durante la entrevista a una de las MCD intelectual se requirió de la ayuda de su tutor laboral, que es ajeno a la empresa pero forma parte de la universidad, sin embargo, tiene contacto con el jefe directo de la MCD, realiza visitas de inspección al centro de trabajo para monitorear el desempeño de la MCD e intercambiar opiniones y estrategias con este superior jerárquico para proporcionar apoyos que le permitan al trabajador (MCD) seguir realizando sus actividades y cumplir con los objetivos de la empresa.

2.- Retos y experiencias del personal de las empresas para la permanencia de MCD en las empresas.

Una vez que se ha hecho la contratación de la MCD y empieza el proceso de inclusión, el tiempo, la convivencia y la dinámica que se da durante la jornada laboral permite que los colaboradores, empresarios o responsables del departamento perciban los apoyos que las MCD deben de contar para poder realizar su trabajo, la y la necesidad de cambiar su cultura organizacional por una más incluyente, expresan: “Tenemos asignada a una persona para que, en caso de un siniestro una persona con la que comparte oficina con ella, sea quien la ayude a desalojar las instalaciones” (Mtra. Miranda, jefe directo de MCD, trabajo de campo, 24 de enero de 2023).

Pues creo que acondicionar o redistribuir o redefinir un perfil de puesto, porque el perfil de puesto para las personas que están en tienda está muy claro, pero por supuesto teniendo algunas personas que tienen alguna discapacidad tenemos que acoplar o hacer más específicas ciertas actividades, y tal vez del catálogo de diez actividades solo puedan hacer dos y tal vez hacerles ciertos cambios (Faustina, gerente de recursos humanos, diario de campo, 22 de noviembre de 2022).

El primero y el más difícil que tuve y considero es el tema de la comunicación, precisamente por el tipo de discapacidad que tenemos, mi primera entrevista fue con el chico sordo entonces fue una entrevista a lápiz y hoja, súper complicadísimo (Federico, encargado de reclutamiento, diario de campo, 28 de noviembre de 2022).

En la etapa de las entrevistas más de uno comentó que la dificultad que se presenta entre los colaboradores que no tienen discapacidad (PSD) y las MCD de las empresas, es en parte por la falta de conocimiento sobre los diferentes tipos de discapacidad que existen y en general al tema de la discapacidad y las posibilidades que tienen las MCD para desarrollarse en el plano laboral.

Por eso es importante que exista este acercamiento de las empresas o personas responsables de las contrataciones de MCD con instancias que puedan sugerirles las modificaciones necesarias para la empresa y las capacidades que cada posible candidata (MCD) tiene con la finalidad de que más empresas se den la oportunidad de contratar personas con diferentes tipos de discapacidades.

3.- Percepción de los responsables de instancias gubernamentales respecto de la permanencia laboral de MCD.

En las opiniones de los responsables de dichas organizaciones (CREE-Yucatán e II-PEDEY), la permanencia de las MCD en las empresas son hasta cierto punto algo que corresponde de manera recíproca, tanto del interés de los empresarios, como de la profesionalización de las MCD.

Lo que hacemos aquí en el instituto pues es también motivar a la persona con discapacidad a que se siga preparando a que desarrolle habilidades blandas porque eso significa un mejor puesto o un mejor salario, sobre todo reconocer y también hacer sentir a la persona con discapacidad que es alguien que puede aportar a la sociedad, que está bien recibir los apoyos sociales pero que también pueden ellos aportar y que también el trabajo te da muchas otras cosas no solamente lo económico sino que también te da lo social, el tener amigos, el poder hacer otras actividades (Marisol, responsable de institución gubernamental, diario de campo, 2 de febrero de 2023).

En palabras de otra responsable, la permanencia de la MCD dependerá mucho de la metodología que ésta haya implementado y la estandarización de los procesos para ser más transparentes y comprensibles los motivos por los cuáles las MCD en ocasiones pierden sus empleos.

El caso de una empresa que tiene su metodología muy bien establecida y la implementa, como constancias de hecho, si la persona por ejemplo incurrió alguna falta se documenta de manera gradual las constancias de hecho, actas administrativas, ultimátum, hasta despidos y por ese motivo pierden el trabajo, y de pronto hay otras empresas que cuando nos enteremos ya despidieron, o sea la persona que estaba contratada ya no está y viene por trabajo aquí, entonces desconocemos las causas del despido, desconocemos si era prevenible, desconocemos eso, entonces creo que si sería bueno estandarizar el ¿cómo se hace?, ¿cómo debería ser con o sin discapacidad? y que haya una transparencia en los procesos porque de pronto si hay mucha vulnerabilidad en las personas con discapacidad (Tatiana, responsable del programa de rehabilitación e inclusión laboral de personas con discapacidad, diario de campo, 13 de enero de 2023).

Otro dato importante que la responsable del programa de rehabilitación e inclusión laboral de MCD mencionó es que, después de pasar por la pandemia del COVID-19, hay esfuerzos de parte del sector empresarial, de organismos nacionales con las que se hacen alianzas entre el sector empresarial y las MCD, y del gobierno local para incentivar la inclusión laboral de MCD, sin embargo, aún no alcanzan los índices de contratación o de participación de empresas y MCD como los de años anteriores, en gran parte considera que es un efecto que trajo la pandemia.

Teniendo cierta similitud en sus opiniones de las responsables de los diferentes entes gubernamentales más importantes de Yucatán sobre inclusión laboral de MCD, sobre los factores internos de la empresa que pudieran afectar en la permanencia laboral de las MCD, así como los factores externos, que nos dan un contexto sobre la situación del entorno donde

se ubican las MCD y que, de una u otra forma, también impactan en su permanencia laboral en sus centros de trabajo.

Continuando con las percepciones sobre la permanencia laboral de las MCD, en la narrativa de las MCD entrevistadas que pudieron brindar información más detallada sobre este punto, hacen referencia a las facilidades en las instalaciones de la empresa.

Tener paciencia, escuchar, que me tomen en cuenta y que las empresas nos acepten, tengo unas hojas, guías, apoyos para que yo lo haga sola, son unas tarjetitas de barrer, sacudir, trapear, son mis apoyos de mi empleo, son mis actividades (Renata, persona con discapacidad intelectual, diario de campo, 8 de diciembre de 2022).

Es mayormente la dificultad de caminar, cada día es eso así mayormente, en el trabajo no tanto por la forma y el lugar es cómodo para mí para trabajar, mayormente el problema es en los transportes para llegar al trabajo (Janet, persona con discapacidad motriz, diario de campo, 19 de enero, 2023).

No es muy común para mi estar yendo a cada rato aquí a lado entonces le digo, a veces a pesar de que los ingenieros y los arquitectos adaptan los baños no los adaptan como debe ser y no a todos les queda igual, porque la silla de ruedas no tiene las mismas medidas en cuestiones de altura entonces a veces el bacín es más alto que mi silla o a veces el bacín es mucho más bajo que mi silla y a veces los pasamanos, los tubos de ayuda están a 20 kilómetros ¿no? y cositas de ese estilo ¿no? (Mtra. Alicia, persona con discapacidad motriz, diario de campo, 19 de enero 2023).

Discusión

El apoyo y compañerismo del personal de la empresa es fundamental para que las MCD puedan contar con el soporte de ellos en distintas situaciones y obstáculos que enfrentan no solo al realizar sus tareas, como mencionaron las MCD.

Si bien cada MCD tiene sus capacidades y habilidades, no se debe de generalizar los apoyos por tipo de discapacidad, sino los apoyos se deben de brindar según cada particularidad de la MCD, ya que solo tomándoles en cuenta y consultándoles se puede encontrar una mejor propuesta para conseguir su autonomía.

Conclusiones

Este proyecto de investigación aporta al campo de las ciencias sociales información acerca de cómo el ECA puede ser una estrategia para mejorar la permanencia de las MCD en sus puestos de trabajo en la ciudad de Mérida, Yucatán, México, así como también de las áreas de oportunidad que surgen en las empresas, en las alianzas entre organismos gubernamentales que trabajan en pro de la inclusión con las empresas, sociedad y la importancia de las familias o de las redes de apoyo de las MCD. Como Dávila (2004) menciona, la discapacidad tiene un impacto significativo en la menor participación laboral de las mujeres, lo que lleva a que se considere que las MCD enfrentan una doble discriminación (Malo y Pagán, 2007).

Se enfatiza que las MCD entrevistadas requieren de apoyos: físicos, personales, capacitación, visuales, etc. en el centro laboral para poder realizar de manera adecuada sus tareas asignadas, estas ayudas deben estar presentes no sólo durante el inicio del proceso de inclusión sino durante todo el tiempo que la MCD labore en la empresa.

El ECA hace mención de proporcionar apoyo continuado y apropiado, crear oportunidades, y alcanzar participación plena, integración y flexibilidad (Wehman y Kregel, 1992), parte de estos apoyos que coinciden con los mencionados en la teoría del ECA y que las MCD indican son: las tarjetas con apoyo visual con las actividades que debe de realizar la MCD intelectual, la

MCD motriz menciona que la posibilidad de tener rampas en su centro de trabajo lo ayudan a mantener su movilidad para realizar su trabajo. Ambos apoyos de diferentes tipos (visual y físico) les permiten incluirse en sus centros de trabajo y alcanzar su participación cumpliendo con las tareas asignadas como el resto de los compañeros sin discapacidad.

El ECA, también hace referencia a la importancia de los soportes naturales una vez alcanzada la estabilidad en el puesto de trabajo por parte de la MCD, manejándose por sí mismo con el apoyo de sus colegas (soportes naturales), como se plasmó en la sección de resultados uno de los jefes directos entrevistados hace referencia a este soporte natural durante la asignación de espacios en el centro de trabajo, basados en la posibilidad que el compañero más próximo de la MCD pueda auxiliar en circunstancias específicas.

El monitor ocupacional del que habla la teoría del ECA, es una estrategia muy útil que a pesar de que hoy en día no todas las empresas que contratan MCD cuentan con estos puestos en sus plantillas es de mucho apoyo, no solo para la MCD, sino también para la empresa ya que puede ser una gran aliada hacia la consecución de los objetivos de la empresa. Los organismos CREE e IIPEDY, fungen ocasionalmente como estos monitores para auxiliar al personal de la empresa ante una situación para la que no se consideran capacitados o desean escuchar diferentes alternativas, sin embargo, se debe considerar que, al no estar físicamente en la empresa como se sugiere en literatura del ECA hay tiempos de espera y en el sector empresarial, pudiera representar pérdidas económicas.

Los factores que impactan en la permanencia de las MCD en el centro laboral más mencionados por los informantes son: accesibilidad (dentro de la empresa y entorno), falta de cultura incluyente en los centros de trabajo, necesidad de contar con apoyos dentro del centro de trabajo, la relación de la MCD con su familia o red de apoyo, el nivel educativo de las MCD, la buena relación con sus compañeros de trabajo y metodología clara en los procesos de la empresa relacionados con la contratación o despido de MCD entre otros.

Los compañeros y jefes directos mencionan que la experiencia de trabajar con MCD y MSD ha resultado satisfactorio de manera personal y como equipo de trabajo, resaltan que en ocasiones las MCD han desarrollado mayor capacidad en algunas tareas que otros compañeros que no tienen discapacidad. De igual forma, la pandemia ha venido a hacer una pausa a la contratación de MCD a través de los organismos gubernamentales que fomentan y promueven la inclusión laboral de MCD en la ciudad de Mérida, sin embargo, en palabras de los responsables o directores, estos últimos meses el sector empresarial ha tenido acercamiento con ellos con intenciones de hacer contrataciones futuras de MCD.

En cuanto a las empresas, la importancia de una metodología definida y clara para el trabajador con o sin discapacidad sobre su desempeño, procesos de contratación, descripción de puesto, planes de carrera, es algo relevante que en el discurso de los informantes (MCD, jefes directos y responsables de programas y/o instituciones gubernamentales) coincidían sobre la importancia de tener definido y claro, para poder dar una mejor retroalimentación al trabajador y/o tutores. En relación a los espacios accesibles, tanto el CREE como el IIPEDY proporcionan el apoyo y la asesoría gratuita a los centros de trabajo interesados en contratar MCD.

Si bien es cierto, que en otros países desarrollados cuenta con estrategias de inclusión laboral como el de ECA, que han funcionado y promovido la permanencia en el trabajo de las MCD, en México esta estrategia aún no se ha implementado de lleno en las empresas, centrándose más en las personas con discapacidad intelectual (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2012).

La participación de las MCD en el mundo laboral en México enfrenta barreras estructurales y culturales que limitan su inclusión y desarrollo profesional. Estas barreras no solo son producto de la discriminación por motivos de género, sino que se ven ocasionadas por la interseccionalidad de la discapacidad. Las MCD suelen estar relegadas a roles laborales subvalorados, mal remunerados o incluso excluidas completamente del mercado laboral.

En México y Latinoamérica, el acceso al empleo digno no solo es un derecho, sino una herramienta para la autonomía y el empoderamiento de las MCD. La metodología del ECA puede ser de mucha utilidad y beneficio para que las MCD realicen sus actividades y tareas asignadas dentro de sus centros de trabajo, de una manera autónoma, eficiente y situarlos en igualdad de oportunidades, fomentar la inclusión de las MCD y su calidad de vida a través de un trabajo formal, remunerado, estable y con una sociedad incluyente social y laboralmente.

Referencias

- Borja Jordán de Urries Vega, F. D., (2008). Empleo con apoyo para personas con enfermedad mental. *Psychosocial Intervention*, 17(3), 299-305.
- Creswell, J. (2009). *Research design qualitative, quantitative, and mixed methods approach*. Sage Publications.
- Dávila, M. S. (2004). "Género y Discapacidad: más allá del sentido de maternidad diferente". [Tesis de maestría, Flacso – Sede Ecuador]. Ediciones Abya-Yala. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/16929-opac>
- Guba, R., & Lincoln, Y. (2002). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. En C. Denman, & J. Haro. *Por los rincones, antología de métodos cualitativos en la investigación social* (pp. 113-145). El Colegio de Sonora.
- Instituto para la Inclusión de Personas con Discapacidad del Estado de Yucatán. (IPEDEY). (2020). Diagnóstico de acciones Instituto para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Yucatán 2020. IPEDEY. https://www.yucatan.gob.mx/docs/pot/iipedey/Transversalizacion_y_Vinculacion/Diagnostico_IPEDEY_2020.pdf
- Incluyeme.com (2024). Encuesta Latinoamericana sobre discapacidad. <https://www.incluyeme.com/eladis/9>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (INEGI). (2018). Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_diseno_conceptual.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (INEGI). (2020). Discapacidad en México. <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (INEGI). (2021). Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad (datos nacionales). Comunicado de prensa núm. 713/21. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_PersDiscap21.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (INEGI). (2022). Presentación de resultados. Censo 2020. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/cpv2020_pres_res_yuc.pdf
- Jordán, F. y Verdugo, M. (2001). *El Empleo con Apoyo en España: Una realidad consolidada*. Amaru Ediciones. https://www.researchgate.net/publication/37150899_El_Empleo_con_Apoyo_en_Espana_Una_Realidad_Consolidada
- López, M. (2022). En pocas palabras ¿qué significa inclusión laboral? Con Trabajo Fundación de Inclusión Laboral. <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/que-es-inclusion-laboral/>

- Malo, M.A. y Pagán, R. (2007): “¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares”. *Moneda y Crédito*, 225, pp. 7-42.
- Organización Mundial de la Salud. (OMS). (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF). OMS. https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (OMS). (2011). Resumen informe mundial sobre la discapacidad. OMS. https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/302/Informe_discapacidad_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización de las Naciones Unidas. (ONU). (2022). La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: más paro, menores salarios y “enormes barreras” para trabajar. ONU. <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>
- La Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2012). Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Ministerio de asuntos exteriores y de cooperación. https://iberinclusion.org/sites/default/files/Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo.pdf
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. (SNDIF). (2019). El SNDIF atiende a personas con discapacidad en 21 centros de rehabilitación. Gobierno de México. [https://www.gob.mx/difnacional/articulos/el-sndif-atende-a-personas-con-discapacidad-en-21-centros-de-rehabilitacion-189660#:~:text=El%20Sistema%20Nacional%20para%20el,de%20Rehabilitaci%C3%B3n%20Integral%20\(CRI](https://www.gob.mx/difnacional/articulos/el-sndif-atende-a-personas-con-discapacidad-en-21-centros-de-rehabilitacion-189660#:~:text=El%20Sistema%20Nacional%20para%20el,de%20Rehabilitaci%C3%B3n%20Integral%20(CRI)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (STPS). (2010). Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para personas con discapacidad 2010-2012. Gobierno Federal. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/anexo/PCD_2010_2012.pdf
- Unión Europea de Empleo con Apoyo. (EUSE).(2018). Folleto informativo y modelo de calidad. European Union of supported employment. EUSE. <http://www.autismoandalucia.org/wp-content/uploads/2018/02/EUSE-Folletoinformativoymodelodecalidad.pdf>.
- Wehman, P. y Kregel, J. (1992) *Supported Employment: Growth and Impact. Strategies for integration of workers with disabilities*. Andover Medical Publishers.

Capítulo 38. Percepción de discriminación, micromachismos, violencia invisible, manifestaciones educativas, impacto laboral y estrategias contra la discriminación: Un análisis correlacional en Chihuahua y Nayarit.

Fátima Rodríguez Ordoñez
Yolanda Del Carmen Rodríguez Pérez
Verónica Avalos Bautista
Laura Edith Quintana Rocha

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.38](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.38)

Resumen

A pesar de los avances en igualdad de género, la violencia contra las mujeres persiste en entornos laborales educativos. Esta investigación analizó la relación entre percepción de discriminación, micromachismos, violencia invisible, impacto laboral y estrategias contra la discriminación en Chihuahua y Nayarit. El diseño fue cuantitativo no experimental y transversal, se aplicaron 678 encuestas entre agosto y septiembre de 2024. Se realizó un análisis de correlación (Pearson y Spearman) para identificar patrones. Los resultados muestran que la discriminación cotidiana y los micromachismos son frecuentes en estos entornos, por lo que afectan la salud mental y el bienestar de las mujeres trabajadoras.

Palabras clave

Discriminación cotidiana, entorno laboral educativo, micromachismos, violencia invisible

Introducción

La presente investigación aborda la discriminación, micromachismos y violencia invisible, que son tipos de violencia que continúan subsistiendo en la sociedad actual. La violencia contra las mujeres genera desigualdad social y económica, de ahí la importancia y estudio de estos tipos de violencia de género que a pesar de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible establecidos en la Agenda 2030, no se han alcanzado para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas (ONU MUJERES MÉXICO, 2023).

En las últimas décadas han existido avances en materia de igualdad de género, sin embargo, estos han sido inefficientes, ya que las mujeres siguen siendo víctimas de violencia y discriminación; la Organización de las Naciones Unidas (ONU) continúa llevando a cabo actividades en favor de las mujeres para evitar la discriminación y de la misma manera empoderarlas (ONU, 2013). La discriminación, los micromachismos y la violencia invisible, son tipos de violencia de género que permanecen en secreto, ignorados, reducidos y subestimados en cualquier contexto de la vida cotidiana incluidos en espacios educativos, por lo que este estudio permite ver la magnitud del problema.

De acuerdo con la investigación y lo publicado por Bonino citado en Zuccherin, (2024), define los micromachismos como actitudes de dominación “suave” o de “bajísima intensidad”, formas y modos ocultos y negados de abuso e imposición en la vida cotidiana. Por su cuenta Zuccherin, (2024) describe que los micromachismos están presentes en todas las áreas ocupadas por las mujeres, incluso el laboral, como en el ámbito educativo. Este tipo de violencia es difícil de detectar, y les afecta de manera negativa durante toda su vida.

La Violencia Invisible Machista según lo expresado por algunos autores (VIM), se define como aquellas actitudes y creencias discriminatorias hacia la mujer que suelen estar culturalmente aceptadas, naturalizadas e incorporadas en la sociedad (Ayala et al., citado por Fernández Pérez, 2022).

Es evidente que existen estudios sobre la discriminación, los micromachismos y la violencia invisible, sin embargo, es probable que no haya las suficientes investigaciones enfocadas al ámbito educativo en los estados de Chihuahua y Nayarit.

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre percepción de la discriminación, la presencia de micromachismos y la violencia invisible en los entornos laborales y educativos de los estados de Chihuahua y Nayarit, por lo que la investigación beneficiará a las mujeres que laboran en espacios educativos, a las instituciones educativas y a los y las estudiantes.

Revisión de la Literatura

A través de un enfoque crítico de género, se analiza cómo las desigualdades entre hombres y mujeres son construcciones sociales que perpetúan la discriminación, los estereotipos, la desigualdad de género, los prejuicios y los sesgos inconscientes.

De acuerdo con (Brito Rodríguez et al., 2020), la perspectiva de género, a través de un enfoque crítico, desvela cómo las desigualdades entre hombres y mujeres son el resultado de procesos históricos, sociales y culturales que naturalizan roles y expectativas de género. La problematización de género permite comprender que las diferencias entre hombres y mujeres no son biológicas, sino que están moldeadas por sistemas de poder y normas sociales que favorecen a unos sobre otros (Brito Rodríguez et al., 2020).

Sobre la discriminación de género, en la investigación: la percepción de prácticas de discriminación, exclusión y violencia de género en estudiantes universitarias (Brito Rodríguez et al., 2020), se afirma que es un fenómeno social y político que se caracteriza por la existencia de relaciones asimétricas de poder, donde las mujeres son subordinadas y diferenciadas de los hombres debido a su sexo. La manifestación de la discriminación de género hacia las mujeres se da en todas las esferas de la vida cotidiana, y se ha convertido en un problema sistémico que permea todos los aspectos de la vida, manifestándose tanto en acciones directas como en normas y estructuras sociales que perpetúan la desigualdad y discriminación (Torres, 2005).

La discriminación laboral se inicia en la fase de reclutamiento, con anuncios que establecen requisitos subjetivos y discriminatorios, trato desigual basado en características personales como el sexo, la ideología o la religión, culminando en despidos injustificados y en el uso de prácticas que vulneran los derechos de los trabajadores y perpetúan las desigualdades (Ortiz et al., 2017). Así mismo el machismo en el mundo, se ha ido normalizando a lo largo de la historia, y en la década de los 90 ha surgido la necesidad de establecer una nueva figura la cual es conocida como micromachismos (“micro” debido a que parecen invisibles). Estas actitudes misóginas, son permitidas y reproducidas tanto por hombres como por las mismas mujeres, perpetuando roles y estereotipos de género que frenan el acceso equitativo a oportunidades y el ejercicio de los más elementales derechos (Gobierno de México, 2021). El principal problema de los micromachismos está en lo difícil que es detectarlos, ya que, al ser conductas que son normalizadas por la sociedad, tanto la persona que los sufre como la que los ejerce no son plenamente conscientes de ellos, y los múltiples daños que estos provocan, pasan de desapercibidos (Gordillo y Gómez Jarava, citado por Torralba-Borrego & Garrido-Hernansaiz, 2021).

Para la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) del estado mexicano, los micromachismos son todo comportamiento masculino, intencionado o no, que implique desvalorización, discriminación o desprecio hacia las mujeres. Es un comportamiento violento que tiene como objetivo mantener el poder de dominio de los hombres sobre las mujeres, es decir, el mantenimiento del patriarcado (CNDH, 2020). Hablar sobre micromachismos implica un gran esfuerzo y voluntad para afrontar los roles y estereotipos de género arraigados. Es comenzar por reconocer qué actitudes y acciones que parecen no hacer daño, pueden favorecer conductas machistas, sexistas y con efectos dañinos a largo plazo (Sepúlveda, 2023). En tanto no se eduque y se guíe en el seno familiar y la escuela de manera inclusiva, respetando las ideas y los derechos de las mujeres, se continuarán alimentando las prácticas machistas en la sociedad actual, implementando los mismos roles y estereotipos de género, provocando violencia y daños irreversibles en las mujeres y niñas (Pineda & Malla, 2023).

Por otro lado la violencia sutil es una de las formas en que se manifiesta la violencia invisible. Según Arellano et al. (2023), una de las maneras más comunes de expresarla es a través de la discriminación, simplemente por el hecho de ser mujeres. Este fenómeno se inserta dentro de un contexto más amplio de desigualdad social, donde el patriarcado juega un papel fundamental. Sánchez (2020) aborda este concepto al señalar que el patriarcado es un sistema social profundamente arraigado, que ha generado y perpetuado la desigualdad, especialmente hacia las mujeres. Este sistema, basado en la creencia de que lo femenino es inferior, favorece a lo masculino (Pardo, 2023), consolidando estructuras de poder desiguales que se reflejan en diversas formas de violencia invisible y con consecuencia, surgen barreras invisibles que afectan a las mujeres en diversos ámbitos incluido el laboral y educativo (Paredes, 2023).

La violencia invisible se manifiesta de múltiples formas, como el acoso sexual, la violencia simbólica y psicológica, comportamientos pasivo-agresivos, manipulación emocional y exclusión social (Rivera et al., 2023). Se considera, además como una forma de agresión emocional que se presenta solapadamente y a veces se confunde con formas de afecto y amor (Losada, 2022). El acoso sexual es parte de la violencia invisible. Según Rodríguez & Rodríguez (2021), es una de las formas más comunes de violencia en el ámbito educativo y laboral, especialmente hacia las mujeres.

Otra de las manifestaciones de violencia que se presenta en el ámbito laboral educativo es la violencia psicológica, la cual se observa a través de prácticas como la intimidación, humillación y sobrecarga laboral, afectando especialmente a las mujeres. Un estudio sobre las relaciones laborales en escuelas indica que las condiciones contractuales y la carga de trabajo pueden contribuir a un ambiente hostil, en forma más intensa hacia el personal femenino (Barría Herrera et al., 2021).

No reconocer estas prácticas donde imperan los micromachismos, conducen a la creación de entornos difíciles para las mujeres, creando un ambiente desigual no inclusivo, y lo más grave es que a menudo no dejan evidencias claras de abuso (Pérez, 2023).

Metodología

La metodología corresponde a un estudio cuantitativo no experimental, descriptivo-correlacional, transversal (agosto-septiembre 2024). Se aplicaron 678 encuestas a mujeres trabajadoras en entornos educativos en Chihuahua y Nayarit, el muestreo utilizado fue de tipo no probabilístico por bola de nieve, donde las participantes apoyaron en compartir el instrumento en los entornos educativos de Chihuahua y Nayarit. Se utilizó estadística descriptiva y análisis de correlación (Pearson, Spearman) para examinar la percepción de la discriminación, la presencia de micromachismos y la violencia invisible en entornos educativos y laborales. Hipótesis nula (H0): No existe una relación significativa entre la discriminación cotidiana, los micromachismos, violencia invisible, manifestaciones en el entorno educativo e impacto en el entorno laboral vs la hipótesis alternativa (H1): Existe una relación significativa entre la discriminación cotidiana, los micromachismos, violencia invisible, manifestaciones en el entorno educativo e impacto en el entorno laboral. Se buscó evaluar la percepción de discriminación, micromachismos, violencia invisible, manifestaciones en el entorno educativo y el impacto en el entorno laboral educativo.

El instrumento (encuesta) de medición se conformó por 6 secciones: datos generales (demográficos y laborales), datos de la función laboral (experiencia laboral), conocimiento sobre micromachismos y violencia invisible (CM), manifestaciones en el entorno educativo (ME), impacto en el entorno laboral (IE), estrategias para desenmascarar y combatir la discriminación cotidiana (ED).

La Tabla 38.1 muestra las variables, los ítems y su codificación para su posterior interpretación en el SPSS y Microsoft Excel.

Tabla 38.1*Instrumento de medición aplicado*

Variable	Ítem	Codificación
Conocimiento sobre Micromachismos y Violencia Invisible (CM)	¿Estoy familiarizada con el concepto de micromachismos en mi entorno laboral educativo?	1
	¿Puedo identificar actos de violencia invisible en situaciones laborales educativas cotidianas?	2
	¿Entiendo cómo los micromachismos pueden afectar a las dinámicas de género en un entorno educativo?	3
	¿Considero que los estereotipos de género y otras formas de discriminación, propician la violencia invisible en mi entorno laboral educativo?	4
Manifestaciones en el Entorno Educativo (Lenguaje sexista, asignación de tareas, interrupciones y dominación de conversaciones, evaluación y reconocimiento, exclusión de redes Informales) (ME).	¿El uso de términos despectivos o condescendientes hacia las mujeres es común en mi entorno laboral?	5
	¿El uso de comentarios que subestiman las capacidades de las mujeres en comparación con los hombres?	6
	¿A las mujeres se les asignan tareas administrativas o de menor prestigio con más frecuencia que a los hombres?	7
	¿En mi entorno laboral, se espera que las mujeres se encarguen de la organización de eventos sociales o tareas de cuidado?	8
	¿En mi entorno laboral, los hombres interrumpen o dominan las conversaciones, minimizando las aportaciones de las mujeres?	9
	¿En mi entorno laboral, las ideas de las mujeres no son reconocidas y se les adjudican a los hombres?	10
	¿Las mujeres reciben menos reconocimiento por sus logros en comparación con los hombres?	11
	¿En mi entorno laboral, las evaluaciones de desempeño de las mujeres se enfocan más en su personalidad o estilo, mientras que las de los hombres se centran en sus competencias y logros?	12
	¿En mi entorno laboral, las mujeres son excluidas de redes informales de toma de decisiones o actividades sociales que fortalecen las relaciones profesionales?	13

Impacto en el Entorno Laboral (Bienestar emocional y salud mental, desempeño profesional y cultura organizacional) (IE).	¿En mi entorno laboral, los micromachismos y la violencia invisible generan estrés, ansiedad y baja autoestima en las mujeres afectadas?	14
	¿En mi entorno laboral, los sentimientos de aislamiento y desmoralización surgen al no sentirse valoradas ni escuchadas?	15
	¿En mi entorno laboral, la discriminación cotidiana limita las oportunidades de desarrollo y promoción de las mujeres?	16
	¿En mi entorno laboral, el ambiente hostil disminuye la productividad y la creatividad de las mujeres afectadas?	17
	¿En mi entorno laboral, la perpetuación de estos comportamientos erosiona la confianza y el respeto entre compañeros?	18
	¿Consideras que un entorno laboral no inclusivo resulta en dificultades para desarrollar el talento diverso?	19
Estrategias para desenmascarar y combatir la discriminación cotidiana (Concientización y formación de políticas y protocolos claros, liderazgo inclusivo, fomento de la igualdad de oportunidades) (ED).	¿Consideras necesario implementar programas de formación y concientización sobre igualdad de género y comportamientos inclusivos?	20
	¿Consideras necesario fomentar el diálogo abierto sobre experiencias de discriminación y microagresiones?	21
	¿Consideras necesario y fundamental desarrollar y aplicar políticas claras contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo?	22
	¿Consideras importante establecer canales confidenciales para reportar y abordar estos comportamientos?	23
	¿Consideras necesario promover líderes que modelen comportamientos inclusivos y sean proactivos en abordar la discriminación?	24
	¿Consideras importante asegurar una representación equitativa de mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones?	25
	¿Consideras necesario garantizar que las evaluaciones de desempeño y las oportunidades de desarrollo profesional sean equitativas?	26
	¿Consideras esencial crear espacios seguros donde todas las voces puedan ser escuchadas y valoradas?	27

Fuente: Elaboración propia.

Se utilizó la escala Likert de cinco puntos, que va de “Totalmente en desacuerdo” (1) a “Totalmente de acuerdo” (5), permitiendo una gradación precisa de las respuestas. Finalmente se calculó el Alfa de Cronbach (0.943) lo que indica que el instrumento es confiable y puede ser utilizado para medir los constructos de manera válida.

Resultados

La escala Likert utilizada para medir la percepción de discriminación, la presencia de micromachismos y la violencia invisible, en relación con las variables mencionadas (lenguaje sexista, la asignación de tareas, las interrupciones y dominación de conversaciones, la evaluación y el reconocimiento, la exclusión de redes informales, el bienestar emocional y la salud mental, el desempeño profesional, la cultura organizacional, la concientización y la formación de políticas y protocolos claros, el liderazgo inclusivo y el fomento de la igualdad de oportunidades en los entornos laborales y educativos de los estados de Chihuahua y Nayarit.) y un cuestionario de datos sociodemográficos recolectó información relevante sobre las participantes, como edad, nivel educativo, tipo de institución, entre otros. La combinación de estos instrumentos permitió obtener una visión detallada y cuantitativa del fenómeno bajo estudio, las 678 mujeres que laboran en entornos educativos, de las cuales 85.11% fueron del estado de Chihuahua y 14.89% del estado de Nayarit. La edad más frecuente es 42 años, con 36 mujeres (5.31%). 241 encuestadas (35.5% del total) tienen entre 30 y 50 años. La edad promedio oscila entre los 40-45 años, ya que la mayoría de las mujeres se concentran en este rango. Existe una disminución en la frecuencia de edades a medida que se acerca a los extremos (menores de 25 y mayores de 60 años). La frecuencia de edades entre 25 y 29 años es relativamente baja, con 22 personas (0.29%-1.18% del total). La frecuencia de edades entre 60 y 73 años es muy baja, con solo 13 personas (0.15%-0.74% del total).

El 5% de las participantes tienen un título de Técnico, 0.4% de Técnico Superior Universitario, 45% de Licenciatura, 40% de Maestría, 8.1% de Doctorado, 0.4% Posdoctorado y 1.8% restante tiene otros.

Respecto al puesto que ocupan, el 64.9% son docentes que representa la mayoría. El 17.4% ocupan puestos administrativos, mientras que el 8.3% son directivas. El 1.6% son supervisoras, el 1.3% de asesoras técnicas pedagógicas (ATP), el 1.2% ocupan puestos de intendentes y el 1.5% de las participantes seleccionaron la opción “otro”.

En cuanto al nivel en el que laboran el 73.5% de las participantes trabajan en Nivel Medio Superior (479 participantes), el 23.4% en nivel Básico (158), el 1.5% en Nivel Superior (27), el 0.6% combina Media Superior y Superior (10) y el 0.6% en Básica y Media Superior (4 participantes).

En las secciones de la encuesta: CM, ME, IE y ED, los resultados generales indican que, la mayoría reconocen la existencia de micromachismos y violencia invisible en su entorno laboral educativo. La discriminación cotidiana y los estereotipos de género son comunes en el entorno educativo. La violencia invisible tiene un impacto negativo en el bienestar emocional y la salud mental de las mujeres trabajadoras en los entornos educativos, así como en su desempeño profesional y la cultura organizacional. La mayoría (48.11%), consideran necesario implementar estrategias para desenmascarar y combatir la discriminación cotidiana, formación y concientización, el diálogo abierto, políticas claras contra la discriminación y el acoso, canales confidenciales para reportar comportamientos inapropiados, liderazgo inclusivo y representación equitativa de mujeres en roles de liderazgo. Este porcentaje se obtuvo al sumar las respuestas de las categorías “De acuerdo” (24.86%) y “Totalmente de acuerdo” (23.25%), según datos reflejados en la Tabla 38.2.

Tabla 38.2.

Porcentajes obtenidos en el instrumento aplicado.

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje
1 = Totalmente en desacuerdo	3733	20.392%
2 = En desacuerdo	3158	17.251%
3 = Neutral	2607	14.241%
4 = De acuerdo	4551	24.861%
5 = Totalmente de acuerdo	4257	23.255%
Total	18306	100%

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la definición operacional de las variables objeto de la investigación y la validez del instrumento mediante un Alfa de Cronbach, se observó una consistencia interna excelente, indicando que el instrumento completo está midiendo de manera coherente y consistente los diferentes constructos relacionados con los micromachismos y la violencia invisible, como se muestra en la Tabla 38.3.

Tabla 38.3*Definición conceptual y operacional de las variables y validez del instrumento*

Variables	Estadísticas de confiabilidad	
	Cronbach's Alpha	Número de Items
Conocimiento sobre Micromachismos y Violencia Invisible (CM)	.867	4
Manifestaciones en el Entorno Educativo (ME)	.941	9
Impacto en el Entorno Laboral (IE)	.926	6
Estrategias para Desenmascarar y Combatir la Discriminación Cotidiana (ED)	.974	8
Instrumento completo	.943	27

Fuente: Elaboración propia.

El análisis factorial identificó 4 componentes que explican la varianza en los datos: Conocimiento y manifestaciones (41.679%): Conciencia sobre micromachismos y violencia invisible en el entorno educativo. Impacto laboral (20.928%): Efectos en el bienestar emocional, salud mental y desempeño profesional. Estrategias para combatir discriminación (8.116%): Concientización, formación de políticas y protocolos claros. Cultura organizacional y liderazgo (5.250%): Importancia de la cultura organizacional y liderazgo inclusivo para promover igualdad de oportunidades. Estos componentes sugieren que la conciencia sobre micromachismos y violencia invisible está relacionada con manifestaciones concretas en el entorno educativo y laboral, y que es importante abordar estos temas para promover un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Respecto a la correlación según Pearson y Spearman entre CM, ME (Lenguaje sexista, asignación de tareas, interrupciones y dominación de conversaciones, evaluación y reconocimiento, exclusión de redes Informales), IE (Bienestar emocional y salud mental, desempeño profesional y cultura organizacional), ED (Concientización y formación de políticas y protocolos claros, liderazgo inclusivo, fomento de la igualdad de oportunidades), es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 99% (0.01). Es decir, la probabilidad de obtener una correlación tan fuerte (o más fuerte) por azar es menor que 1 en 100 (0.01). Esto sugiere que la correlación observada es real y no se debe al azar. El “(2-bilateral)” indica que se está utilizando una prueba de cola doble, lo que significa que se está considerando la probabilidad de obtener una correlación tan fuerte en cualquier dirección (positiva o negativa), como se muestran en las tablas 38.4 y 38.5.

La Tabla 38.4 muestra, datos de tipo ordinal o de nivel (niveles). Cada variable representa medidas escaladas (por ejemplo, puntuaciones o respuestas en una escala Likert). Esto permitió calcular correlaciones basadas en rangos, como es propio del coeficiente de Spearman.”

Tabla 38.4

Correlación Pearson

Correlaciones		CM	ME	IE	ED
CM	Correlación Pearson	1	.220	.253	.410
	Sig. (2-bilateral)		.000	.000	.000
	N	681	681	681	681
ME	Correlación Pearson	.220	1	.713	.257
	Sig. (2-bilateral)	.000		.000	.000
	N	681	681	681	681
IE	Correlación Pearson	.253	.713	1	.367
	Sig. (2-bilateral)	.000	.000		.000
	N	681	681	681	681
ED	Correlación Pearson	.410	.257	.367	1
	Sig. (2-bilateral)	.000	.000	.000	
	N	681	681	681	681

Correlación significativa, nivel de 0,01 (2-bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 38.5

Correlación Spearman

Correlaciones						
			CM	ME	IE	ED
Rho Spearman	CM	Coeficiente de Correlación	1.000	.190	.238	.357
		Sig. (2-bilateral)	.	.000	.000	.000
		N	681	681	681	681
	ME	Coeficiente de Correlación	.190	1.000	.712	.242
		Sig. (2-bilateral)	.000	.	.000	.000
		N	681	681	681	681
	IE	Coeficiente de Correlación	.238	.712	1.000	.359
		Sig. (2-bilateral)	.000	.000	.	.000
		N	681	681	681	681
	ED	Coeficiente de Correlación	.357	.242	.359	1.000
		Sig. (2-bilateral)	.000	.000	.000	.
		N	681	681	681	681

Nota. ρ = coeficiente de correlación de Spearman. $p < .01$.

Fuente: Elaboración propia.

La relación entre Conocimiento sobre Micromachismos, Violencia Invisible (CM) y Manifestaciones en el Entorno Educativo (ME), el impacto en el entorno laboral (IE) y las Estrategias para desenmascarar y combatir la discriminación cotidiana (ED), son estadísticamente significativas ($p < 0.01$) con un nivel de confianza del 99%.

En lo que respecta a Conocimiento sobre Micromachismos, Violencia Invisible (CM) y Manifestaciones en el Entorno Educativo (ME), existe una correlación positiva débil ($\rho = .190$), lo que indica que a mayor presencia de CM, también se observan más ME.

La correlación entre el Conocimiento sobre Micromachismos, Violencia Invisible CM y su impacto en el entorno laboral (IE) es positiva y débil ($\rho = .238$), sugiriendo que a medida que aumentan los CM, también impacta negativamente en el entorno laboral (IE).

CM y ED: Se observa una correlación positiva moderada ($\rho = .357$) entre los Micromachismos, Violencia Invisible (CM) y las estrategias para desenmascarar y combatir la discriminación cotidiana (ED), lo que sugiere que un incremento en los CM está relacionado con un aumento en la necesidad de implementar estrategias en este ámbito.

En resumen, las correlaciones observadas destacan que los CM están estrechamente relacionados con ME, IE y ED, aunque la fuerza de estas relaciones varía, siendo moderada solo en el caso de las estrategias para el entorno educativo.

Discusión

A pesar de los avances en igualdad de género y los esfuerzos de la ONU y la Agenda 2030, estas formas sutiles de violencia, como los micromachismos y la violencia invisible, persisten y se normalizan en la sociedad. Un estudio realizado por Zuccherin (2024) identifica micromachismos en entornos laborales, pero carece de un marco teórico profundo sobre discriminación, micromachismos y violencia invisible. Investigaciones como las de Bonino (2004) y Varela (2019) destacan que los micromachismos son formas sutiles de violencia de género normalizadas en contextos cotidianos, incluidas las instituciones educativas. A diferencia de Zuccherin, estas investigaciones resaltan que los espacios educativos no solo reproducen estas prácticas, sino que las legitiman mediante dinámicas institucionales. Este estudio avanza al abordar cómo estas dinámicas impactan el ámbito escolar, un tema poco investigado en la literatura. Se concluye que es muy importante construir un marco teórico que explique estas intersecciones y permita diseñar estrategias para transformar las instituciones educativas en espacios inclusivos. Así, los hallazgos complementan investigaciones previas al hacer visible este problema en el ámbito educativo.

Conclusiones

Con base en los resultados del instrumento validado, aplicado a mujeres en entornos laborales educativos, se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre el conocimiento de micromachismos y la percepción de discriminación cotidiana en el entorno laboral educativo (Pearson y Spearman). Se concluye que una proporción significativa reconoce la presencia de micromachismos y violencia invisible en su entorno laboral, evidenciando la importancia de abordar estas problemáticas para generar espacios de trabajo justos y equitativos libres de discriminación. La Hipótesis alternativa (H1): Existe una relación significativa entre la discriminación cotidiana, los micromachismos, violencia invisible, manifestaciones en el entorno educativo e impacto en el entorno laboral no se rechaza, es decir los resultados sugieren que sí existe una relación significativa entre Micromachismos y Violencia Invisible (CM), Manifestaciones en el Entorno Educativo (ME), Impacto en el Entorno Laboral (IE) y Estrategias para Desenmascarar y Combatir la Discriminación Cotidiana (ED).

Las limitantes del estudio fueron principalmente que la muestra fue limitada a mujeres en entornos laborales educativos, lo que puede no ser representativa de otras poblaciones. El estudio se centró en la percepción de discriminación cotidiana, micromachismos, violencia invisible, manifestaciones educativas, impacto laboral y estrategias contra la discriminación, pero no abordó otras formas de discriminación o acoso. La falta de datos cuantitativos y cualitativos adicionales puede limitar la profundidad del análisis, por lo que se recomiendan las siguientes líneas de investigación: realizar estudios futuros con muestras más amplias y diversas para generalizar los resultados. Utilizar métodos mixtos (cuantitativos y cualitativos) para obtener una comprensión más completa del fenómeno. Incluir otras formas de discriminación o acoso para obtener una visión más integral. Desarrollar programas de formación y concientización para abordar la discriminación cotidiana y los micromachismos en entornos laborales educativos. Establecer políticas y protocolos claros para prevenir y abordar la discriminación cotidiana y de los micromachismos en entornos laborales educativos.

Referencias

- Arellano, M. E. C., Muñoz, V. H. P., & Jaspeado, R. R. (2023). Mujeres y docencia en la educación superior: El caso de la Universidad Autónoma Chapingo. *El Cotidiano*, 38(239), 55–63. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/mujeres-y-docencia-en-la-educación-superior-el/docview/2830442479/se-2?accountid=11643>
- Barría Herrera, P., Miranda Jaña, C., & Toledo Jofré, M. I. (2021). Violencias simbólicas en el trabajo docente. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 453–468. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000100453>

- Brito Rodríguez, S. de las N., Basualto Porra, L., & Posada Lecompte, M. (2020). Percepción de prácticas de discriminación, exclusión y violencia de género en estudiantes universitarias. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 6, 1–36. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.473>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2020). Micromachismos. <https://informe.cndh.org.mx/images/uploads/nodos/61086/content/files/11%20Micromachismos.pdf>
- Fernández Pérez, A. (2022). Desarrollo y evaluación psicométrica del instrumento X: Un enfoque en la igualdad de género [Tesis doctoral, Universidad de Almería]. Repositorio Institucional UAL. <https://repositorio.ual.es/handle/10835/16974>
- Gobierno de México. (2021, June 9). Evitemos los micromachismos en las familias. <https://www.gob.mx/conapo/documentos/evitemos-los-micromachismos-en-las-familias>
- Losada, C. (2022). “Violencia de género” como categoría antropológica. *Question/Cuestión*, 3(73), e748. <https://doi.org/10.24215/16696581e748>
- ONU Mujeres México. (2023, November 25). La prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas es la clave hacia un mundo más igualitario, seguro y próspero. UN Women. <https://mexico.unwomen.org/es/stories/comunicado-de-prensa/2023/11/la-prevencion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-y-las-ninas-es-la-clave-hacia-un-mundo-mas-igualitario-seguro-y-prospero>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2013). ONU Mujeres: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. <https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/07/onu-mujeres-entidad-de-las-naciones-unidas-para-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-las-mujeres/>
- Ortiz Román, H., Álvarez, E. M., & Barrera, C. D. (2017, May). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Internacional*, 5(2), 277–291.
- Pardo Cuenca, D. (2023). Micromachismos: La violencia invisible en relaciones de pareja. *Educación, Arte, Comunicación: Revista Académica e Investigativa*, 12(1), 29–42. <https://doi.org/10.54753/eac.v12i1.1792>
- Paredes, M. (2023). Barreras invisibles en el sindicalismo colombiano: La lucha por la igualdad y la inclusión [Tesis de maestría, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano]. <http://hdl.handle.net/20.500.12010/32056>
- Pérez, N. (2023). Análisis del tratamiento jurídico relativo a la violencia laboral contra la mujer en instituciones públicas y sector privado [Tesis de licenciatura, Universidad de El Salvador]. <https://oldri.ues.edu.sv/id/eprint/32550/>
- Pineda, A., & Malla, Y. (2023). Naturalización del micromachismo en familias de Otavalo: Predictor de la violencia intrafamiliar. *Derecho y Sociedad*, 1(1), 39–54. <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/derecho-y-sociedad/article/view/1327>

- Rivera, K., Tuberquia, K., & Uribe, S. (2023). Resistencias violetas: Obstáculos y alternativas ante la violencia política hacia integrantes del movimiento político de mujeres Estamos Listas. Universidad de Antioquía. <https://hdl.handle.net/10495/39150>
- Rodríguez Hernández, K. J., & Rodríguez Barraza, A. (2021). Violencia de género en instituciones de educación superior. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 8, 1–19. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2567>
- Sánchez, J. L. (2020). Violencia de género patriarcal [Tesis de doctorado, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/47100>
- Sepúlveda, A. (2023, March 9). Micromachismos. El Universal. <https://www.eluniversal.com.mx/tendencias/que-son-los-micromachismos-y-como-identificarlos/>
- Torralba-Borrego, A., & Garrido-Hernansaiz, H. (2021). Desarrollo de una escala y estudio de los micromachismos en población adulta y universitaria. Investigaciones Feministas, 12(2), 425–438. <https://doi.org/10.5209/infe.73524>
- Torres, M. (2005). Género y discriminación. El Cotidiano, 21(134), 71–77. <https://biblat.unam.mx/es/revista/el-cotidiano/articulo/genero-y-discriminacion>
- Zuccherin, P. (2024, April). Micromachismos en el ámbito laboral: Experiencias de mujeres en organizaciones [Tesis de maestría, FLACSO Ecuador]. Repositorio FLACSO. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/21147>

Capítulo 39. Transversalizar el enfoque de género desde la academia.

Margarita Palomino Guerrero

Universidad Nacional Autónoma de México

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.39](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.39)

Resumen

Bajo el contexto de la incorporación de la inteligencia artificial y el replanteamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, la combinación de factores y circunstancias hace propicio el plantear y lograr la transformación educativa bajo la premisa del bien común, sin importar géneros o circunstancias, respetando la libertad y los derechos inherentes a cada persona. El presente análisis se centra en México, en virtud de los acuerdos internacionales en los que la educación superior incorporará la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones académicas de enseñanza e investigación.

Palabras clave

Adultocentrismo, Bien común, Currículum oculto, Educación, Transversalidad

Introducción

En el marco de la globalización e incorporación de las nuevas tecnologías, en particular de la inteligencia artificial, existe interés, y en nuestra opinión, la necesidad de replantearnos el proceso de enseñanza-aprendizaje, a partir de preguntarnos cuál es la propuesta de sociedad a construir y para qué se educa, sin dejar de lado el fin ético y valores a seguir.

Pero tenemos que aceptar que todo es dinámico, y que el contexto político, económico, fiscal y cultural son determinantes en la práctica, estructura y cultura educativa.

Hoy se plantea la necesidad de garantizar igualdad de oportunidades, incluso la exigencia de recibir educación necesaria forma parte de la agenda pública y ha permeado en el marco normativo de los Estados. En el caso de México se establece la obligatoriedad de la educación superior, a cargo del Estado. Sin embargo, hay que reflexionar sobre el alcance de recibir la educación necesaria. ¿Qué es lo necesario? ¿En función de quién? Y ¿para construir qué sociedad? Porque es innegable que hay estereotipos en la sociedad y en el entorno educativo.

Concluimos que la base de esta transformación es eliminar los estereotipos de género, incluso desde nuestra propia legislación, porque la violencia patrimonial e institucional son evidentes y limitan los derechos de las mujeres por ser mujeres.

Es necesaria la puesta en práctica de valores y pautas culturales, que permitan nuevas políticas que propicien y fomenten formas de convivencia con respeto. Consideramos que estamos en un momento coyuntural para poder lograrlo, y ahora que el mundo se plantea la incorporación y límites a la inteligencia artificial en y para la educación, no podemos permitir que se diseñen algoritmos con estereotipos que promueven la desigualdad.

Revisión de la Literatura

Las emociones humanas superan las teorías filosóficas; por ello, la historia ética y filosófica del mundo genera ideas maravillosas y comportamientos menos que ideales; así el homo sapiens emplea emociones para tomar decisiones rápidas, pero debemos tener presente que hemos heredado nuestra ira, miedo y deseo de millones de antepasados, que por cierto aprobaron los controles más estrictos, es decir, la selección natural (Harari, 2018).

La educación tiene como sustento lo que es y lo que puede o debe llegar a ser una persona; por tanto, una visión distinta de lo que significa el conocimiento y las perspectivas éticas o valores por las que se está formando al educando, incluso al universitario, es decir, implica una propuesta de sociedad a construir, y surge la pregunta ¿para qué se educa a las nuevas generaciones? (López Calva, 2009).

Para poder dar respuesta necesitamos tener una visión de lo que significa el conocimiento, una perspectiva sobre las finalidades éticas o valores para los cuales se forma al estudiante y, en paralelo, se debe tener una visión de la sociedad a construir para las nuevas generaciones.

Sin embargo, no es una tarea fácil, porque todo es dinámico, los planteamientos teóricos y prácticos de la educación se desarrollan y cambian conforme al contexto histórico social y cultural, educar hoy implica tecnificación y convivencia con la inteligencia artificial, no como el centro del aprendizaje, pero sí como un apoyo, por tanto, los algoritmos informáticos no tienen emociones ni instintos viscerales, quizá entonces podrán aplicar y seguir directrices éticas mejor que los humanos, el reto es codificar la ética en número y estadísticas (Harari, 2018).

Es evidente que no podemos basarnos en máquinas para establecer criterios éticos relevantes; es necesario que un humano lo haga, pero si se decide y establece un criterio ético en el mercado laboral, como lo incorrecto que es discriminar a las personas por su color de piel, preferencia sexual, o por el hecho de ser mujer remunerar de manera distinta a la de un varón, la máquina podrá calificar de forma objetiva.

Bajo este contexto, el riesgo es que los responsables de cargar los programas incorporen sus propios prejuicios, incluso de manera inconsciente, pero siempre será posible corregir y eliminar sesgos racistas y misóginos.

Por lo que, el reto es educar para hoy, atendiendo a una globalización y a la crisis civilizatoria profunda que se manifiesta en lo ecológico, económico, social, cultural, así como con ética de género humano, es decir, en una convivencia en la diversidad, a partir de la dignidad común. Por tanto, debemos transitar a la transformación educativa que se sustenta en el bien humano, y esto puede ser posible si se aborda el problema desde tres vertientes: en la práctica educativa, en la estructura organizacional que rige las políticas y en la cultura educativa.

Así, partimos de establecer que el género es una construcción cultural y social, definida por las relaciones de poder entre hombres y mujeres, y por las normas y valores relativos a los roles “masculino” y “femenino” con respecto al comportamiento (Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina, 2019). Es por ello que la interpretación cultural y la negociación de género resultan fundamentales para la identidad, incluyendo la identidad de género de las personas y sus comunidades. Porque el género no se entiende universalmente de la misma manera en las diversas culturas y puede tener múltiples definiciones en las distintas comunidades más allá de la dicotomía masculina-femenina (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2015).

Es necesario “garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de los resultados, en particular, mediante la eliminación de las leyes, políticas y prácticas discriminatorias” (Organización de las Naciones Unidas, 2024) y la promoción de leyes, políticas y medidas adecuadas. Lo que implica transversalizar el enfoque de género y tomar en consideración la interculturalidad, el multilingüismo, la justicia social y la declaratoria de no violencia.

De tal forma que la equidad de género y los problemas enfrentados por las mujeres en las distintas esferas poco a poco se lograron incorporar en la agenda pública. Lo que contribuyó a reformas, políticas y marcos normativos en los Estados parte, destinados a trabajar en pro de esta.

Educación en México sin estereotipos

En México, desde el 2018, se planteó un programa sectorial de educación, en el que las escuelas están obligadas a producir aprendizajes significativos sin estereotipos de género en todos y todas las alumnas, desde que ingresan. Lo que hace indispensable la sensibilización y capacitación en género para directivos, docentes, madres, padres y estudiantes, con la finalidad de lograr equidad e inclusión.

Recordemos que los estereotipos de género son preconcepciones aceptadas de lo que debe ser un hombre y una mujer, que inciden en todos los ámbitos de la vida, desde las relaciones que se establecen en la familia, hasta las de la escuela y la comunidad. Estos estereotipos se ven reflejados en el acceso, permanencia y término del alumnado, así como el tipo de área de estudio que prefieren mujeres y hombres, y en las causas de la deserción escolar.

Este problema, en el medio rural, es aún más preocupante, dejando a su cargo la procreación, el cuidado de los ancianos y, en general, toda actividad no remunerada y poco reconocida (Ruíz Ramírez, Ayala Carrillo y Zapata Martelo, 2014). Por tanto, es necesario fortalecer la perspectiva de género en los indicadores de desarrollo personal e institucional.

Así, el proceso de educación social inicia con la familia y después se reproduce en la escuela. Dicha reproducción está basada en las conductas y estereotipos que continúan promoviendo la desigualdad de condiciones para la mujer y afectan su desarrollo integral. No solamente la escuela, sino también la familia y la sociedad, porque es el modelo que fortalece estas conductas y estereotipos que originan una serie de condicionantes que incrementan las desigualdades entre hombres y mujeres. La pregunta obligada es ¿por qué estos vicios siguen manteniéndose y replicándose en las nuevas generaciones?

La respuesta es porque los materiales siguen replicando el mismo discurso de forma oculta. Si bien es cierto que el personal docente selecciona o crea sus propios materiales

didácticos y lecturas, estos se complementan con los contenidos que presentan los libros de texto. De manera que la perspectiva de género puede ser correctamente incorporada en los materiales didácticos y en las actividades a desarrollar dentro del aula, pero no es la regla y, en muchas ocasiones, se desconoce este ángulo de mira.

Currículum Oculto

El currículum explícito u oficial está claramente reflejado en lo que se plasma en las normas y en los contenidos mínimos obligatorios, es decir en los programas oficiales.

El currículum oculto hace referencia a todas aquellas destrezas, actitudes y valores que se adquieren en los procesos de enseñanza-aprendizaje, y en todas las interacciones que se dan en las aulas. Generalmente responden a la consolidación de grupos sociales dominantes y de las estructuras de producción vigentes (Torres Santomé, 1998). La expresión currículum oculto fue utilizada por primera vez por Philip W. Jackson en 1968 para referirse a aquellos componentes, dimensiones o contenidos como la transmisión de valores y de normas, formación de actitudes, prácticas de convivencia, que los encuestados reconocen que prejuzgan y califican por criterios preconcebidos e incluso descalifican las aportaciones por ser la visión de personas jóvenes y califican, por ende, sin experiencia y poco fiables. Actitudes frecuentes pero que desconocían que trascienden en la autoestima y confianza de las personas.

Se define al currículum oculto o implícito como mensajes no visibles del conocimiento educativo, un conjunto penetrante y omnipresente de expectativas y reglas que definen la escolarización como un sistema cultural que por sí mismo enseña lecciones importantes. La pregunta es para quién resulta importante y por qué; así encontramos que responde a intereses de ciertos grupos.

Entonces, se trata de un elemento transmisor de valores y actitudes, pero también se puede convertir en la vía para la transformación de la cultura escolar y, en consecuencia, de la equidad de género (Hernández Ramírez, Santos López y Cabrera Castro, 2022).

Hoy debemos reconocer que la sociedad se constituye, pero también se modifica, mediante los significados y valores de quienes vivimos en ella. La sociedad y cada uno de nosotros podemos y debemos transitar hacia comportamientos colectivos más libres y solidarios, más democráticos y modernos. Es decir, hay que transformar la lógica del género (Lamas, 2007).

Es innegable que el significado de género cambia si se trata de una cultura escandinava, latinoamericana, islámica u oriental, aun si los procesos biológicos de los cuerpos de las escandinavas, las latinoamericanas, las musulmanas y las orientales son los mismos. Es la cultura, no la biología, la responsable de las notorias diferencias (Lamas, 2007).

La trascendencia de estos errores en la línea argumentativa es muy importante al grado que, dentro de los planes de acción de la ONU se encuentra la Agenda 2030, y en ella los objetivos 4 y 5 claramente justifican las acciones en favor de la igualdad de género. El primero hace referencia a una educación de calidad que sólo puede ser alcanzada cuando se eliminen las disparidades y los estereotipos en las escuelas, abonando a la inclusión en todas sus formas. El segundo aborda el empoderamiento de mujeres y niñas, teniendo como base la erradicación de la violencia y la discriminación, apoyándose en políticas y acciones que tiendan a la igualdad de oportunidades (Organización de las Naciones Unidas, 2015).

Por tanto, hablar de perspectiva de género no es hablar de mujeres, sino de hombres y mujeres y las distintas formas que ha adquirido el poder entre ellos. No se trata de sobreponer el mejor al otro, sino de buscar la visión que contextualice y dé pie a nuevas formas de convivencia.

Metodología

Nuestra hipótesis de trabajo se centra en que, si la educación social inicia en la familia y después se reproduce en la escuela, el problema es que se realiza a partir de esquemas basados en conductas y estereotipos que promueven la desigualdad entre hombres y mujeres y, además, se mantienen y replican.

Por tanto, se convocó a, académicos del nivel medio y superior, interesados en capacitarse para reconocer y en su caso modificar patrones dentro de la dinámica del aula y así, erradicar desigualdades y estereotipos de género, porque la selección de contenidos y enfoques pedagógicos deben fomentar una reflexión crítica de la existencia y desigualdades existentes. Que se replican en las actividades, que se asignan por roles tradicionales de género y que afectan la autoestima y confianza de los estudiantes a tal grado que pueden incidir en la elección de carrera.

Mientras que el proceso de saturación de categorías se realizó a partir de integración de las respuestas a: en tu dinámica de clase se fomenta la participación de todos y todas, abor- das temas para prevenir conductas violentas, permites la participación paritaria, prejuzgas sus opiniones con patrones tradicionales.

Por lo que la incorporación de entrevistas semiestructuradas permitió tener un hilo conductor y acotar la problemática y, a la par, contar con información subjetiva de cómo transversalizar el género en el contenido curricular. Así mismo, se contrastó la información de un diario colectivo con las conclusiones de la discusión en plenaria y los resultados se examinaron con especialistas que no participaron ni en el diario ni en la plenaria.

El planteamiento del problema que establecemos es: ¿En el entorno educativo, la desigualdad entre géneros se articula y potencia cuando se atraviesa de manera transversal con otros factores de desigualdad?

La metodología que se siguió fue, en principio, establecer qué implica una transformación educativa sin distingo entre hombres y mujeres, es decir, lograr un bien humano; posteriormente abordamos el caso de México, donde a nivel constitucional se establece como un derecho humano la educación superior y al Estado se le delega la obligación de garantizarla, e incluso en la Ley General de Educación Superior (2021) se determinan criterios para la elaboración de políticas en materia de educación superior, mismas que se basarán en la incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones académicas de enseñanza e investigación.

Por lo tanto, si los estereotipos que rechazamos se continúan reproduciendo en la formación de las nuevas generaciones, entonces es necesario identificar si hay un currículum oculto, y visibilizar a partir de la transversalidad, la hegemonía social de las personas adultas que en ocasiones puede llevar a una percepción distorsionada de la realidad, lo que se conoce como adultocentrismo, entonces transversalizar los programas de estudio y la práctica docente con perspectiva de género desde la academia, fomenta la igualdad y brinda oportunidades a todas las personas.

Resultados

Las entrevistas, plenaria y discusión con especialistas evidenciaron que los protocolos y actitudes del personal docente en el aula se realizan a partir de diálogos y actos adultocentristas.

El marco interpretativo utilizado fue de tipo etnográfico, toda vez que se buscó reconstruir la realidad; así mismo se recurrió al método fenomenológico para la descripción detallada de las situaciones, eventos e interacciones narradas.

El registro que tenemos es que, de 50 profesores y profesoras del nivel medio superior y superior, más de 50 % desconocían el alcance del concepto adultocentrismo en el ámbito educativo, pero en la práctica aplicaban este lenguaje sin saber qué es lo que estaban reproduciendo, de qué forma limitan y minimizan la participación de la juventud, y cómo a través de patrones de impartir cátedra se reproducen figuras patriarcales. Es importante señalar que, de los 50 miembros del personal docente participantes, el 10 % manifestaron ser varones, lo cual nos permite afirmar que también las mujeres replicamos conductas y formamos a jóvenes con patrones que rechazamos (Becerril Fernández, 2024).

Transversalidad del currículum

En México, la fracción X del artículo 3o Constitucional dispone que, en materia de educación superior, las autoridades federales y locales establecerán políticas para fomentar la inclusión, permanencia y continuidad; y que deberán proporcionar los medios de acceso para las personas que cumplan con los requisitos dispuestos por las instituciones públicas.

Resulta importante referir que el 20 de abril de 2021, el Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, abrogó la Ley para la Coordinación de la Educación y expidió la Ley General de Educación Superior (2021). Por tanto, transversalizar el enfoque de género es un objetivo de las instituciones educativas, quienes deben incorporarlo a partir de la interculturalidad, el multilingüismo, la justicia social y la no violencia.

Por lo que hoy los planes y programas de estudio, contemplan la transversalidad de género, pero en la práctica no se abordan con esta visión, por el contrario, inconscientemente se fomentan estereotipos de género. Por tanto, coinciden en señalar que la enseñanza puede transformar y desafiar los estereotipos.

Recordemos que las diferentes sociedades han organizado las tareas que realizan sus integrantes para sobrevivir o progresar. Uno de los criterios de esta distribución de funciones ha sido el sexo de las personas, al cual también se le denomina división sexual del trabajo. De este concepto se deriva lo que llamamos roles de género (Instituto Nacional de las Mujeres, 2004).

Esto resulta grave, y aún en 2024 muchas mujeres siguen tolerando que el esposo o la pareja manipule, en buena parte, sus actividades de recreación, otorgándoles el papel de “autoridad”. Así se siguen alimentando los roles de género (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f.).

Al respecto, Rebecca J. Cook y Simone Cusack (2010), sostienen que, para abolir todas las formas de discriminación contra la mujer, es necesario dar prioridad a la eliminación de los estereotipos de género, en tanto que afectan tanto a hombres como a mujeres, estos incluso pueden tener efectos particularmente perversos para ellas, devaluándolas o asignándoles roles serviles en la sociedad.

Por tanto, los estereotipos de género son ilícitos cuando dan lugar a una o varias violaciones de derechos humanos y libertades fundamentales, lo que se configura como una discriminación contra las mujeres. En relación a los estereotipos ilícitos, contamos con dos tratados internacionales que contienen obligaciones expresas, como es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), que pretende “alcanzar la eliminación de los prejuicios [...] basados en la idea de inferioridad o superioridad”.

dad de cualquiera de los sexos”. Además de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), en la cual los Estados parte “se comprometen [...] para luchar contra los estereotipos, los prejuicios y prácticas nocivas”.

Incluso los estereotipos sobre el papel de la mujer pueden ser incorporados en la legislación discriminatoria, por ejemplo, impedir que las mujeres adquieran la propiedad de la tierra, ya que sólo el “jefe de hogar” está autorizado a firmar documentación oficial.

La historia nos ha mostrado la lucha incansable de la mujer para ser considerada sujeto de derechos, teniendo que superar muchos obstáculos para ocupar el lugar que hoy en día tiene, aunque no de manera suficiente. Según datos del Banco Mundial, el 40% de los países de todo el mundo establecen límites a los derechos de propiedad de las mujeres. En 19 países las mujeres no tienen los mismos derechos de propiedad sobre los bienes inmuebles, en 43 naciones los cónyuges supervivientes hombres y mujeres no tienen los mismos derechos a heredar bienes, y en 42 economías las hijas no tienen los mismos derechos hereditarios que los hijos. En 18 naciones los esposos ejercen el control administrativo de los bienes gananciales, solo por mencionar algunos datos (Lizárraga Caro y García Moraga, 2022).

Como Estado, los compromisos a nivel internacional que hemos asumido son: revisión de libros de texto; garantizar que el personal docente reciba formación en materia de género; implementar programas para alentar a las niñas a continuar con su educación y empleo en sectores no tradicionales; incluir en la educación pública, programas para cambiar actitudes respecto a los roles y condición de hombres y mujeres; tomar medidas para capacitar a las y los funcionarios públicos, así como al poder judicial para garantizar que los prejuicios estereotipados y los valores no afecten la toma de decisiones; enfatizar a través de actividades de sensibilización la importancia de la participación de las mujeres, adoptar medidas, para eliminar la segregación ocupacional basada sobre los estereotipos de género; entre otras.

En este orden de ideas, consideramos que nos encontramos en un momento coyuntural, donde podemos asumir la transversalidad de género en la educación como estrategia que, desde procesos políticos, legislativos, y principalmente desde las aulas, posibilite la equidad de género. Recordemos que la inclusión se gesta en políticas y programas transversales en el sistema educativo.

Lo referido porque es innegable que el problema es multifactorial y gradualmente debemos resolverlo; baste referir que en nuestro país 3 de cada 10 mujeres con educación superior están fuera del mercado laboral (Flores, 2021). Por tanto, la suficiencia y progresividad presupuestal en educación tiene un efecto catalizador, puesto que las personas que acceden a la educación superior de calidad no solo aprenden a entender al mundo: pueden cambiarlo.

Es entonces indispensable que en este nuevo sexenio que estamos por iniciar, presupuestalmente se refleje el interés por transformar. Ya que en 2018 en México el presupuesto asignado a la educación ascendió a 710 mil 306.6 mdp, y para el ejercicio fiscal de 2024, la Cámara de Diputados aprobó un monto de un billón 32 mil 621.4 mdp, lo que implicó un incremento anual promedio de 1.4 por ciento real. Frente al aprobado en 2023, el actual presupuesto es mayor en 4.3 por ciento real (Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, 2024). Sin embargo, no debemos perder de vista que gran parte de los recursos se centran en los programas de becas que tienen como propósito incrementar la permanencia y la eficiencia terminal de los alumnos de educación superior.

Los esfuerzos por el cambio tienen muchos años, baste recordar, cuando se reestructuró el Fondo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM, por sus siglas en inglés) y se estableció como mandato la incorporación de las mujeres y de la igualdad de sus derechos a la agenda para el desarrollo, junto con el objetivo de promover su participación en la toma de decisiones relativas al desarrollo.

La Unión Europea, por ejemplo, ha tenido una experiencia en la transversalidad de género, conocida mayormente como gender mainstreaming (GM), que se consolidó como la estrategia principal para la igualdad de género y, desde el Tratado de Ámsterdam de 1997, ha sido declarado como “enfoque oficial” para orientar las políticas gubernamentales. No obstante, la evolución de los enfoques en materia de políticas públicas para la igualdad ha estado asociada a los diferentes desarrollos del concepto de género; en Europa se han incluido tres enfoques: las políticas de igualdad de género; la igualdad de trato y de oportunidades; acciones positivas y el gender mainstreaming.

Por tanto, los dispositivos de poder operan sobre los deseos inconscientes instituidos y hacen que seamos nosotros los que de alguna manera reproducimos el sistema que por otro lado decimos rechazar (Colectivo Filosofar con Chicxs, 2017). Es decir, en la escuela se reproducen las jerarquías sociales y las relaciones de poder, y podríamos agregar, imposiciones de deseo opresivas con las cuales el poder se suele organizar.

Hoy el objetivo es construir una perspectiva que aporte a la formación de saberes complejos y transversales; fortalezca a las escuelas como promotoras de derechos; y contribuya al desarrollo con justicia social, bajo el criterio de una mayor distribución de la riqueza, preservación de la naturaleza, igualdad de género, protección de la salud, democracia participativa y respeto por la diversidad cultural. Pero se debe mantener el equilibrio entre lo social, la ecología, la política y la economía, en el marco de una ética que promueva una nueva forma de convivencia.

Este momento histórico nos demanda replantear los enfoques pedagógicos, los propósitos de enseñanza, las prácticas docentes, y las estrategias. Lo que hace necesario incorporar la transversalidad en los contenidos para lograr una educación integral, aludiendo a uno de los principales desafíos pedagógicos: la cuestión curricular.

Perspectiva que supone ir más allá de lo que puede ser estrictamente la definición de contenidos específicos y plantea construir un abordaje pedagógico transversal para problematizar cómo se ha organizado y aprendido lo social en relación con lo económico y cultural.

Para ello, la propuesta es impulsar los procesos de enseñanza:

Críticos, analizando las causas estructurales de los problemas y sus consecuencias, construyendo conocimientos para la comprensión compleja de la realidad a partir de las diferentes dimensiones. Y así generar propuestas de enseñanza que pongan en diálogo diferentes áreas, disciplinas, saberes y prácticas.

Transversales, abordando lo económico y social desde un enfoque de derechos para la formación de nuevas ciudadanías.

Estas dimensiones no sólo se constituyen en conocimientos de las áreas disciplinares, sino también se ponen en juego en situaciones de enseñanza. Para que los y las estudiantes alcancen autonomía y pensamiento crítico en el marco valorativo de los derechos humanos, lo cual comprende lo ético.

Bajo este contexto, es necesaria la interpretación de los problemas de recaudación como expresión de las tensiones entre componentes económicos, físico-naturales, sociales, políticos y culturales, profundizando en los dilemas políticos y éticos en la búsqueda de prácticas y consensos que hagan efectivo el derecho a generar desarrollo, pero sin dañar nuestro entorno, conocida como tributación para no contaminar o impuestos verdes, en donde no se trata de pagar o el Estado recaudar a cambio de permitir que las empresas contaminen, sino de incorporar nuevas tecnologías que reviertan la contaminación a partir de internalizar sus costos o contribuir en el pago de impuestos, con la finalidad de recaudar para contar con recursos económicos que se destinen a implementar acciones preventivas o incluso para mitigar los daños causados.

Discusión

Se identificó la interacción y práctica de modelos que se rechazan, pero se replican como: El adultocentrismo, al descalificar los aportes de personas por ser jóvenes o prejuizar y afirmar que por su corta edad no saben.

En la enseñanza es necesario frenar el adultocentrismo, entendido como el sistema en el que se encuadra la lógica del adultismo. Es decir, es la construcción jerárquica mediante la cual las personas adultas (y, más en concreto, personas adultas de entre 30 y 50 años) son el centro de la sociedad, que está construida con base a sus términos, ideas, prejuicios y tópicos.

Actualmente, la consolidación de la sociedad adultocéntrica por parte del Estado se lleva a cabo básicamente mediante el uso de instituciones como la familia y la escuela, a través de situaciones que replicamos generación tras generación. Por ejemplo, en la Francia de 1840, un hombre mayor de 16 años cobraba diariamente dos francos; una mujer cobraba un franco, un o una niña de 8 a 12 años cobraba 0'45 francos y un o una adolescente de 13 a 16 años cobraba 0'75 francos. (Alexgaia, 2015). Es decir, los sesgos y actos discriminatorios por edad y sexo son producto de la sociedad que construimos y orientamos todos. En nuestra opinión, es la educación la que permitirá formar al nuevo individuo o perpetuar la procreación del sistema adultista.

Por tanto, los conocimientos impuestos de la enseñanza, la falta de diálogo profesorado-alumnado, la imposición de conocimientos al alumnado y la competitividad institucionalizada son inherentes a la educación en general, razón por la que debe cambiar.

La apuesta es garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de los resultados, en particular, mediante la eliminación de leyes, políticas y prácticas discriminatorias y la promoción de leyes, políticas y medidas adecuadas.

Conclusiones

1.- La perspectiva de género es una categoría útil en las relaciones sociales para identificar diferencias. El estudio de símbolos culturales que son representativos de manera diversa, por el contexto, razones políticas, culturales, económicas, debe ser sin orientaciones patriarcales; para ello debemos incidir en la transformación de la cultura escolar, transmitiendo valores, contenidos, conocimientos organizados para construir nuevas formas de convivencia.

2.- En México, se cuenta con un marco normativo que permite exigir políticas encaminadas a la justicia social, pero en la práctica no operan, por lo que es indispensable eliminar los estereotipos de género, incluso sancionar estereotipos ilícitos, y visibilizar todos aquellos que ocultan o disimulan una postura patriarcal bajo argumentos de protección a la mujer por ser la que procrea, y que se mantienen en el currículum oculto de la educación y se reproducen en el aula de forma inconsciente.

Referencias

- Alexgais, A. (2015). El Manifiesto Antiadultista. Distribuidora Polaris. <https://distripolaris.noblogs.org/files/2015/04/El-Manifiesto-Antiadultista-con-e.pdf>
- Becerril Fernández, V. (2024). Docencia y perspectiva de género. Cursos para personal académico de la UNAM (CIGU-PASD).
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas. (2024). Evolución del Presupuesto en Educación Superior 2018 - 2024. Cámara de Diputados LXV Legislatura. <https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/nota/2024/notacefp0432024.pdf>
- Colectivo Filosofar con Chicxs. (2017). ¡Qué aridez de imaginación pedagógica! Pensar la escuela más allá de lo (im)posible. *Childhood & philosophy*, 13(26), 105-128. <https://doi.org/10.12957/childphilo.2017.26188>
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Artículo 8. 13 de diciembre de 2006.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Artículo 5. 18 diciembre 1979.
- Cook, R. J. y Cusack, S. (2010). Estereotipos de Género: Perspectivas Legales Transnacionales. (Andrea Parra, trad.). Profamilia.
- Flores, L. (2021, 08 de marzo). Aún con educación superior 3 de cada 10 mujeres están fuera del mercado laboral en Nuevo León: Inegi. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/estados/Aun-con-educacion-superior-3-de-cada-10-mujeres-estan-fuera-del-mercado-laboral-en-Nuevo-Leon-Inegi-20210308-0086.html>
- Harari, Y. N. (2018). 21 lecciones para el siglo XXI (J. Doménec Ros, trad.). Editorial Debate
- Hernández Ramírez, R., Santos López, A. y Cabrera Castro, M. (2022). Perspectiva de género y currículum oculto en la formación de estudiantes en Historia de la UAEM. *Revista Redca*, 4(12), 207-226. <https://revistaredca.uaemex.mx/article/view/17869/13093>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2004), El ABC de género en la administración pública, Instituto Nacional de las Mujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100817.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.), El impacto de los estereotipos y los roles de género en México, Instituto Nacional de las Mujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf
- Lamas, M. (2007). El género es cultura. En Organización de Estados Iberoamericanos (comp.), V Campus Euroamericano de Cooperación Cultural. Papeles Iberoamericanos.
- Ley General de Educación Superior. Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 20 de abril de 2021, (México).

- Lizárraga Caro, F. y García Moraga, R. E. (2022). Enfoque de la transversalidad de la perspectiva de género en México. En M. A. Mora Cantellano, S. E. Serrano Oswald y V. E. Mota Flores [coords.], *Reconfigurando territorios a partir de la cultura, el empoderamiento de las mujeres y nuevos turismo*s (pp. 219-226). UNAM-AMECIDER. <https://ru.iiec.unam.mx/5890/1/1.%20062-Liz%C3%A1rraga-Garc%C3%ADa.pdf>
- López Calva, J. M. (2009). Educación de la libertad. Un nuevo acercamiento para comprender la relación valores-educación en el contexto de pluralidad e incertidumbre del mundo actual. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 7(2), 184-199. <https://doi.org/10.15366/reice2009.7.2.009>
- Miranda, F. (2019, 04 de marzo). En México, la tierra no es de las mujeres: sólo hay 26% de ejidatarias. *El Universal*. <https://oaxaca.eluniversal.com.mx/especiales/04-03-2019/en-mexico-la-tierra-no-es-de-las-mujeres-solo-hay-26-de-ejidatarias>
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. ONU.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *Igualdad de género: patrimonio y creatividad*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231661.locale=es>
- Organización de las Naciones Unidas. (2024, 19 de julio). *Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>
- Ruíz Ramírez, R., Ayala Carrillo, M. D. R. y Zapata Martelo, E. (2014). Estereotipos de género en la deserción escolar: Caso el fuerte, Sinaloa. *Ra Ximhai*, 10(7), 165-184.
- Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina [SITEAL]. (2019). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. UNESCO. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Torres Santomé, J. (1998). *El curriculum oculto*. Ediciones Morata.

Capítulo 40. Los Daños Psicológicos que provoca la violencia en las niñas menores de edad.

Thelma Caba De León
Ana Luisa Zapata Algarín
Elvia Lorena Zapata Algarín
Gabriel Aguilar García

**Escuela de Humanidades Campus IV
Universidad Autónoma de Chiapas**

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.40](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.40)

Resumen

En México como en otros países, la violencia contra menores de edad representa un problema alarmante. Esta investigación utilizó un enfoque cualitativo con diseño exploratorio e interpretativo. La técnica de historias de vida fue empleada para recolectar datos, con una muestra intencional de sujetos tipo. El objetivo fue Reconocer las actitudes y comportamientos psicológicamente afectados en menores de edad como consecuencia de la violencia sufrida. Los resultados permiten profundizar en el impacto de la violencia en la infancia, destacando la importancia de visibilizar este problema y diseñar estrategias de intervención para sanar los daños en los menores que sufrieron violencia.

Palabras clave

Daño psicológico-menores de edad- violencia

Introducción

Vivir en un ambiente violento da paso a desarrollar problemas emocionales, sociales y económicas, sobre todo en el aspecto psicológico y más cuando hablamos de las niñas menores de edad que empiezan a construir su estabilidad, su confianza, es decir, una perspectiva del mundo, al violentarlas se está atentando contra sus derechos, exponiéndolas al peligro, así mismo de gozar de una vida digna y plena (Villalobos & Lloret, 2023).

Existen muchos escenarios donde se encuentra presente la violencia, sin importar la edad, raza, condición social, o cultura, estas acciones no son gratas ni permitidas dentro de la sociedad, pero, que se continúan llevando a cabo, donde el más fuerte ejercer su poder contra aquellos que son indefensos o no cuentan con la fuerza para poder defenderse, como es el caso de las niñas menores de edad. Este panorama no es reciente, es parte de la historia, una historia negativa que no aporta beneficios a nadie, hay un sector que sufre un porcentaje elevado de violencia, las niñas menores de edad, en el año 2021, las estadísticas expusieron que un 31.6% de las niñas han sido objeto de violencia, a su vez el 20.4% ha sido de forma física, 11.6% violencia emocional y 10.2% violencia sexual (Perez, 2023).

Se puede decir, que, cuando la niña va creciendo hasta llegar la edad adulta presenta problemas de socialización, traumas, resentimiento en contra del sexo opuesto, o bien adoptan un cambio de tendencias sexuales, entre otras más.

Es por ello que a través de esta investigación se dará respuesta al objetivo de Reconocer las actitudes y comportamientos psicológicamente afectados en menores de edad como consecuencia de la violencia sufrida, bajo la metodología cualitativa con un enfoque exploratorio y descriptivo y como técnica historia de vida, el sector muestra se determinó bajo el esquema de sujeto tipo a través de los siguientes criterios: menores de edad que hayan sufrido violencia, niños y niñas, que se ubiquen en la ciudad de Tapachula, Chiapas.

Como resultado se identificaron algunos problemas que los menores sufren durante su desarrollo al vivir en un ambiente violento, entre ellos: traumas, vicios como el alcohol, la droga, la prostitución, se vuelven generadores de violencia, pierden el control de sus reacciones hasta llegar al asesinato o suicidio, en ocasiones son incomprendidas por la sociedad hasta discriminadas sin conocer su historia, atender a esta población vulnerable permitirá una sociedad en desarrollo que cuida los inicios de un futuro mejor.

Revisión de la Literatura

De acuerdo con el informe que emitió la OMS 1 de cada 5 mujeres y 1 de cada 13 hombres exponen ser víctimas de arbitrariedades sexuales durante los primeros años de su infancia (OMS, 2023). El ultraje a los menores genera reacciones que ponen en riesgo su estado de salud, como por ejemplo estrés, ansiedad, reacciones alérgicas en su cuerpo, a eso se le suma aquellos aspectos que conflictúan la interacción con la vida profesional, que a su vez se convierten en problemas generales para la sociedad afectando de forma directa la economía de la nación (OMS, 2023).

Hablar de maltrato infantil mismo que se presenta con mayor frecuencia en las niñas y una minoría en los niños, es exponer una penosa actividad que se vive en todo el mundo, por lo que conjunto familias, sociedad y gobierno trabajan en atender y responder a estas situación, con la finalidad de llegar a reducir los números rojos de violencia, por ello, se especializan en atender los daños que sufren los menores con el apoyo de personal capacitado que brinde una sanación interna como externa de sus emociones y heridas en pro de un equilibrio futuro (OMS, 2023).

Cuando los menores no son atendidos en tiempo y con los especialistas presentan conductas de abuso, donde ahora ellos pasa de ser la victima a infringir violencia con otros menores indefensos cuanto ya se encuentran en su etapa adulta o bien aun en su infancia con aquellos menores fragiles, creando el circulo vicioso de la violencia (OMS, 2023).

En 2023 los registros indicaron que en México aproximadamente 27,526 menores en un rango de edad 1 y 17 años acudieron a los centros de salud para ser atendidos por algún ataque físico o sexual contra su persona, ya sea por parte de familiares, amigos, vecinos, o desconocidos (SEGOB, 2024).

En México habitan aproximadamente 38.2 millones de niñas, niños y adolescentes, lo que representa un 30.4% de la población total, así mismo en coordinación con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef), se indica que en un 63% de los menores de 14 años soportan ataques corporales y psicológicas desde su nacimiento, generándole un ambiente de naturalidad en relación con la violencia y su desarrollo de formación (SEGOB, 2024).

El maltrato infantil detalla las injusticias y el menosprecio que personas ejercen sobre la niñez, mismo que contiene toda clase de agravio físico o psicológico, con mayores índices el abuso sexual, abandono y aprovechamiento laboral que ocasiona perjuicios a la salud, avance o decoro de la niña o el niño, además de colocar en un estado de indefensión que podría llevarlo a la muerte (Sheree & Dante, 2019).

Cualquiera de estas acciones violentas provoca desequilibrios en la formación de su psique, ideologías, confianza y seguridad, aqueja con ello de forma importante el provecho y trabajo que viven día a día al querer superar las imágenes de aquellos actos violentos a los que estuvieron expuestos, por ello en repetidas ocasiones como sociedad vemos niños en problemas serios de drogadicción, alcoholismo, prostitución, robos, se vuelven agresivos, incluso se ha llegado a tener registro de menores que han sufrido desequilibrios psicológicos que no superan (Sheree & Dante, 2019).

Los costos sociales y monetarios de la violencia son elevados con frecuencia están presentes en el menor, llevándolo a obtener problemas en la escuela, su capacidad de aprendizaje se vuelve lenta, pierde el deseo de estudiar, terminando por salir de la institución educativa, con ello se reduce la esperanza de un futuro exitoso (Arruabarrena & De paul, 2005).

En México, se han presentado situaciones de violencia también en las instituciones educativas donde los maestros que se encuentran frente a los menores ejercen acciones reprobables como lo son: gritos, golpes y humillaciones con la finalidad que el menor les ponga atención, se concentre en la clase, responda interrogante, entre otros, sin embargo, desde el punto pedagógico y psicológico estos actos ya no están permitidos en ningún grado o tipo de violencia, pero, en algunos lugares estas acciones se continúan ejerciendo, por lo que 6 de cada 10 menores de 1 a 14 años han recibido actos violentos por parte de sus docentes (Arruabarrena & De paul, 2005)

A continuación, se enuncian diversos tipos de violencia que se cometen en los menores de edad, en lugares como el hogar, la escuela, club, vía pública, albergas, sitios donde se han presentado con mayor frecuencia este tipo de actos (Gracia & Gonzalez, 2015).

- Maltrato físico: aquel acto que provoque daño al menor y que fue realizado con toda intención del mismo.
- Abandono físico: cuando los responsables del menor se desentienden de sus responsabilidades, exponiéndolo al peligro.
- Abuso sexual: todo acto donde el adulto involucre a un menor con la finalidad de obtener un placer sexual, a través del contacto físico o de la estimulación visual, donde la persona aprovecha su posición de poder para cometer dichos actos.
- Maltrato emocional: se presenta cuando las personas responsables de un menor los trata con insultos o humillaciones, ejerce miedo, con la finalidad de que el infante se sienta temeroso de su cuidador.

- Abandono emocional: se presente cuando el menor no recibe ninguna atención emocional por parte de los padres o sus encargados de atenderlo.

- Síndrome de Münchhausen: este síndrome aparece cuando los padres o encargados del menor aseguran que el niño está enfermo sin estarlo, sometiéndolo a constantes estudios, medicamentos, generando en su estado emocional una fragilidad de su entorno.

- Maltrato institucional: este se generado dentro de las instituciones donde se encuentra resguardado el menor, exponiéndolo a peligros de salud y seguridad.

- Además de las ya mencionadas con anterioridad, se pueden presentar otras como obligar a los menores a cometer actos delictivos, pedir limosna o exponerlo a situaciones donde peligre su vida.

Se ha observado que las personas que ejercen violencia, realizan algunas de estas acciones que los delata como personas violentas (De la rosa , Almeida, & Reina, 2020).

- No se expresan bien de sus hijos, siempre tratan de dejarlos en mal
- Tratar de mantener a sus hijos alejados de los demás.
- No tiene sentimiento de protección sobre los menores.
- Evita dar explicaciones acerca de porque el menor actúa de tal forma.

Ahora las actitudes que los menores presenta cuando son víctimas de abuso son los siguientes (De la rosa , Almeida, & Reina, 2020):

- En el cuerpo presentan moretones, en lugares no visibles, dan explicaciones nada creíbles sobre cómo se los provoco.

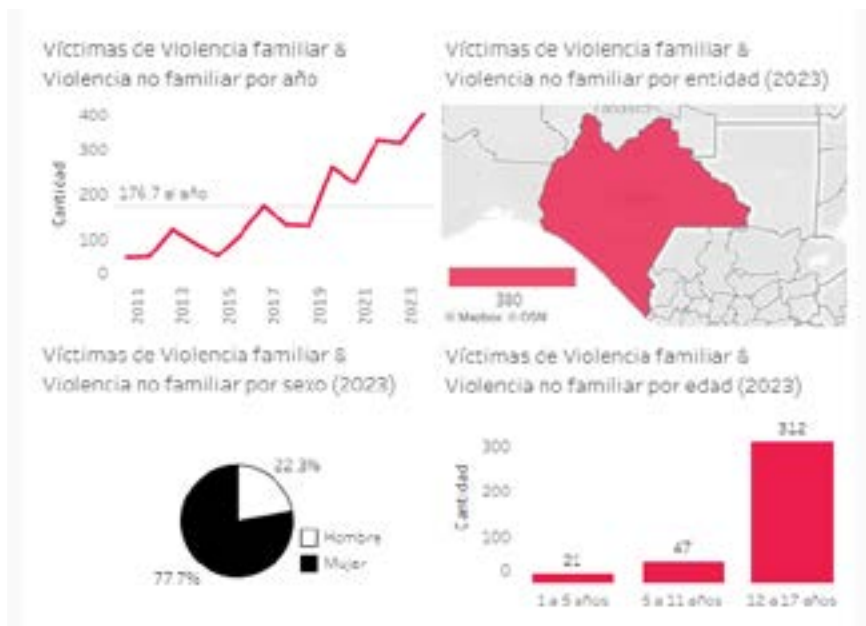
- Les gusta estar fuera de su casa.
- Se esconden de aquellas personas que les infringe violencia
- Les gusta estar solos.
- Presentan problemas de interacción.
- Tienen un estado emocional de tristeza
- En ocasiones, aprenden el mismo sistema de violencia, generando abusos con las demás personas.
- Pueden llegar a ocasionarse daño físico por sí mismo.

- Durante la noche recrean las escenas de violencia que han sufrido

El estado de Chiapas en el año 2022, se colocó con un alto número de embarazos en menores de edad reportando 10,929 casos derivados de un abuso sexual, estas cifras demuestran la falta de atención que se le ha brindado a dicha situación (REDMI, 2024).

Figura 40.1

Víctimas de Violencia familiar & Violencia no familiar por edad y sexo (2023).



Nota. Chiapas es uno de los estados con mayor índice de violencia hacia el género femenino, en específico con menores de edad (REDMI, 2024).

Metodología

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se estableció el siguiente supuesto teórico: Las actitudes y comportamientos psicológicos son consecuencia de la violencia sufrida durante la infancia

Este trabajo de investigación se realizó a través de un estudio cualitativo que permitió recabar información pertinente y específica sobre el tema de violencia en los menores de edad (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020).

Bajo un diseño exploratorio e interpretativo: descriptivo porque es una forma de análisis observacional que examina información de un grupo de estudio en un período determinado (Nacional, 2023).

La información compilada en este tipo de diseño procede de individuos que son semejantes en la mayoría de las variables, dejando fuera la variante que se encuentra en proceso (Vega, Maguina, & Soto, 2021).

Diseño interpretativo, porque va dirigida a un objeto de estudio, es decir, entender el contexto que le rodea, con la finalidad de comprender los fenómenos en relación con los significados que en ella se trata, según (Valles, 1997).

Se empleó como instrumento principal la técnica de historias de vida, que consiste en la transcripción detallada de las anécdotas relatadas por los participantes, quienes comparten sus experiencias en torno al tema de estudio. Este enfoque permite captar la información tal como es expresada por los sujetos, complementándola con datos obtenidos de registros documentales, en línea con lo propuesto por Sanz (2005).

El criterio de selección de la muestra establece a jóvenes hasta 20 años de edad que hayan sufrido de violencia durante su infancia, que vivan en la ciudad de Tapachula, Chiapas. Dicho grupo fue seleccionado intencionalmente para explorar y comprender el impacto psicológico de la violencia en menores.

La aplicación de las historias de vida permitió obtener información profunda y detallada, lo que facilitó la reflexión y análisis del sistema categórico. Esta metodología no solo busca documentar las vivencias de las participantes, sino también generar un entendimiento contextualizado del daño psicológico que la violencia provoca en las menores de edad.

Resultados

A partir de los relatos obtenidos de haber aplicado las historias de vida, se evidencia cómo la exposición a situaciones de violencia en el entorno familiar y social genera profundas consecuencias emocionales y conductuales.

Uno de los casos expuso la situación de una joven que narró la relación con su madre; fue un factor determinante. La madre, descrita como una figura fría y autoritaria, solía expresarle constantemente que no valía nada, calificándola de estorbo. Estas dinámicas no solo afectaron la confianza de la menor en sí misma, sino que le dejaron una huella profunda en su percepción del valor propio. Sin embargo, con el tiempo y gracias al apoyo profesional, logró trabajar en sus traumas y actualmente busca protegerse emocionalmente de cualquier daño. Aunque ahora es reconocida por su carácter explosivo, esta actitud es vista como un mecanismo de defensa ante el sufrimiento pasado.

Otro relato es de una menor de 17 años que sufrió abuso sexual por parte de su maestro, comenta que fue algo que afectó toda su vida, dicha situación aún no la puede superar, se encuentra en terapia, siente desconfianza de todo mundo, dejó la escuela porque no se siente segura en una institución, es por ello, que considera que los actos de violencia cambian la perspectiva de vida de las personas.

Otro caso es de una joven de 25 años quien narra que al estar expuesta a situaciones de violencia provocó un resentimiento en ella contra los hombres y su familia que de acuerdo a sus comentarios no la protegieron, tomó la decisión de irse de la casa, así anduvo por mucho tiempo vagando perdiendo sus valores, cuando al fin encontró una salida su salud ya estaba comprometida, ahora vive las consecuencias de una vida de vicios provocados por los actos de violencia que terceras personas ocasionaron en ellas.

Estos relatos permitieron analizar que crecer en un ambiente de violencia no solo influyen a nivel individual, sino que generan resentimientos hacia figuras masculinas y familiares que no brindaron protección adecuada. Este resentimiento puede llevar a decisiones drásticas, como abandonar el hogar, lo que, en muchos casos, deriva en situaciones de vagancia, pérdida de valores y comportamientos autodestructivos. Incluso, cuando algunas de estas personas logran encontrar apoyo o una salida, las consecuencias de su estilo de vida, como enfermedades graves, se manifiestan como un recordatorio doloroso de los estragos de los vicios y el abandono emocional.

Particularmente desgarradores son los relatos de abuso sexual por parte de figuras de autoridad. Este tipo de violencia no solo afecta emocionalmente, sino que transforma completamente la perspectiva de vida de las víctimas. Muchas de ellas expresan una desconfianza permanente hacia las personas, además de un fuerte rechazo hacia entornos educativos o laborales, ya que no se sienten seguras. En estos casos, el abandono escolar y la marginación son consecuencias frecuentes, reflejando la profundidad del impacto de estas experiencias traumáticas.

Los relatos destacan cómo los actos de violencia, en cualquiera de sus formas, alteran significativamente el desarrollo y la calidad de vida de las personas. Además, subrayan la importancia de generar entornos seguros y de acceso a apoyo profesional para ayudar a las víctimas a superar sus traumas y reconstruir su vida con esperanza y resiliencia.

Discusión

De acuerdo con el informe denominado Efectos de la violencia doméstica sobre los niños emitido por OASH (2023) establece que:

Existen un gran número de menores de 6 años que viven violencia en el seno familiar, al estar atento de los casos de violencia que se presentan empiezan a presentar conductas diferentes se vuelen violentos, les ganas las necesidades fisiológicas del cuerpo en la cama, se encuentran más sensibles, no logren conciliar el sueño, no quieren estar con la persona generadora de violencia. Ahora bien, los menores entre 6-15 años las conductas que presentan son diferentes, en ellos se han observado sentimientos de culpa, es decir, consideran que son los culpables de que les haya pasado dicho abuso, su aprendizaje escolar es bajo, no interactúan con el resto de los niños, se vuelven problemáticos, tienen constantes malestares de cabeza y estomacales. Con respecto, a los menores de 15 a 17 años, ellos al ya tener conciencia de lo que está sucediendo se vuelven parte de la violencia sin que se den cuenta al presentar estado de ánimo siempre de combate, de pelea, discusión, algunos entran en el mundo del vicio drogas, alcohol, se aíslan, no confían en nadie, caen en depresión y ansiedad (pp. 1, 12).

Otra investigación que sustenta este trabajo es la denominada El abuso psicológico al niño en la familia realizada por Saucedo y Maldonado (2016) donde establece que:

En muchos hogares, en primer momento los padres o aquellas personas de cuidar y proteger a los menores utilizan o ejercen algún tipo de violencia con la finalidad de educar y que estos entiendan o sean obedientes a sus indicaciones, esto se conoce como abuso psicológico, dichos actos no son resultado de un accidente son analizados y ejercidos con la conciencia de ello.

Los menores en sus primeros años de vida empiezan a desarrollar y fortalecer sus habilidades y establecer la confianza en las demás personas, su autoestima, sin embargo, al educarlos con estrategias de violencia detiene este aprendizaje de confianza y establecimiento de sus principios y valores, derivando en consecuencias psicosocial negativas no solo para la familia sino también para la sociedad entera, su salud mental se ve comprometida, lo que tiene un poder destructivo inmenso en la personas y de los que están alrededor del mismo, psicológicamente no reconocen lo bueno de lo malo, debido a que ha sido el ambiente en el que han vivido, el menor no cuenta con la capacidad idónea para generar un análisis objetivo sus acciones, solo repite patrones de violencia que lo envuelve en un círculo vicio (pp. 1,19)

Conclusiones

Según los resultados e investigaciones realizadas a través de este tema se determina que los daños psicológicos que sufren los menores derivado de una violencia ejercida contra ellos a temprano edad, afecta la percepción del entorno que les rodea, además de tener un impacto negativo en su seguridad, confianza, fortaleza y valentía, con ello se acepta la hipótesis establecida en este trabajo que la violencia en menores tiene efectos negativos en el aspecto psicológico.

Con ello damos respuesta al objetivo de la investigación que fue conocer el daño psicológico que provoca la violencia en las menores de edad, indicando los resultados siguientes:

Crece con una ideología que la violencia es una forma de amar, exponiéndose a sufrir relaciones donde sus parejas les peguen, las humillan, no las valoran.

Crece con una autoestima débil, con inseguridades, sintiéndose incapaces de merecerse cosas buenas.

La mayoría de los menores presentan mayor facilidad de caer en los vicios como la drogadicción, alcoholismo, prostitución.

Consideran que la violencia es el medio para obtener beneficios, por ello un alto porcentaje de las menores violentadas ejercen violencia con personas indefensas, esto les provoca un estado de seguridad que les permite equilibrar sus vidas.

Cuando los abusos a los que se han sometido la menor son graves, como acto de defensa crean psicológicamente a otras personas, esta otra persona tiene el valor de defenderse antes las situaciones peligrosas, que con el tiempo provoca un desequilibrio mental llegando hasta la locura.

Su capacidad de aprendizaje se ve afectada, dado que no logra concentrarse en sus estudios, no interactúa con sus demás compañeros, presenta problemas con sus superiores, esto ocasiona que en su mayoría terminen por abandonar la escuela.

Tantos abusos, situaciones de violencia provoca daños neuropsicológicos, generando los llamados asesinos seriales, psicópatas, sociópatas, o bien se convierten en adultos agresivos o muy frágiles.

Si bien el recibir ayuda oportuna hace una diferencia en las menores, muchas de ellas logran superar las diversas situaciones de violencia que padecieron, mientras que otras no se adentran a un mundo de dolor y sufrimiento.

Esto provoca que el porcentaje sea mínimo de aquellas personas que han sufrido violencia tengan un futuro prometedor, por esta razón es importante cortar con este círculo generador de violencia, al realizarlo se cambia la perspectiva de las menores violentadas mismo que puede verse reflejado en las generaciones futuras.

Para evitar que se continúe con estas acciones es importante promover que se eviten los castigos duros sobre todo aquellos que dejan signos de violencia en el cuerpo de las niñas, se debe cuidar y proteger a las niñas porque son seres indefensos que requieren protección

Con ello se determina que los daños psicológicos que provoca el maltrato infantil en niñas y en general, menores, si juega un papel relevante en el futuro personal, profesional o laboral del adulto.

Referencias

- Arruabarrena, M., & De paul, J. (2005). Maltrato a los niños en la familia. Evaluación y tratamiento. Edit. Ediciones Pirámide.
- Clemente, E. (2024). Gobernarán mujeres 22 municipios de Chiapas. Rev. La Jornada.
- CNDH. (2020). La Participación Política de las Mujeres en México. Edit. CNDH.
- De la rosa , J., Almeida, A., & Reina, E. (2020). Maltrato infantil. Una revisión bibliográfica. Rev. Dialnet, p. 21-33.
- Fernández, P. A. (2008). Las mujeres y su relación con la política institucional. Rev. Sociológica México.
- Freidenberg, F. (2017). La representación política de las mujeres en México. Edit. INE-UNAM.
- Gracia , E., & Gonzalez, O. (2015). El maltrato infantil. Un análisis ecológico de los factores de riesgo. Edit. Ministerio de Asuntos Sociales de España.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Rev. Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento.
- IEEM. (2022). Presidentas municipales electas en el estado de México a partir de la incorporación de la paridad de género. Edit. IEEM.
- MUJERES, O. (2024). ONU MUJERES. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>
- Nacional, U. A. (2023). Clasificación de los tipos de estudio. Edit.Elsevier.
- OASH. (2023). Efectos de la violencia doméstica sobre los niños. Edit. OASH.
- OMS. (2023). Maltrato infantil. Edit. OMS.
- ONU. (2023). ONU. <https://www.un.org/es/chronicle/article/las-mujeres-en-la-politica-la-lucha-para-poner-fin-la-violencia-contra-la-mujer>
- Perez, M. (2023). Aumentan 17.7% delitos contra menores de edad. Periodico El Economista, pág. p. 34.
- REDIAS. (2024). REDIAS. <https://redias.org/violencias#:~:text=En%202021%2C%20en%20Chiapas%20fallecieron,viales%20como%20choques%20y%20atropellamientos.>
- REDMI. (2024). Violencia contra infancia y adolescencia en México (2019-2024). Edit. REDMI.

- Sanz, A. (2005). El método biográfico en investigación social: Potencialidades y limitaciones de las fuentes orales y los documentos personales. *Rev. Asclepio*, p. 57.
- Sauceda, J., & Maldonado, J. (2016). El abuso psicológico al niño en la familia. *Revista de la Facultad de Medicina*. p'. 1,19
- SEGOB. (2024). Sistema Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes. <https://www.gob.mx/sipinna/articulos/nadie-me-enseno-a-ser-padre-el-maltrato-infantil-no-se-justifica>
- Sheree , L., & Dante, C. (2019). El Maltrato Infantil y su Impacto en el Desarrollo Psicosocial del Niño. *Rev. Desarrollo de la primera infancia*, 42-48.
- Vázquez, A., & Carrasco, M. (2011). La participación en política de la mujer: un estudio de caso. *Rev. de Sociología e Política*, p- 187-203.
- Vega, C., Maguina, J., & Soto, A. (2021). Estudios transversales. *Rev. Scielo*, Pág. 21-30.
- Villalobos, E., & Lloret, M. (2023). Violencia en la infancia y la adolescencia. *Rev. Pediatría integral*, P. 208-215.

Capítulo 41. La Percepción de Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Irma Leticia Perez Torres
Alejandra Pérez Torres
Irma Leticia Torres Villa
Violeta Azucena Pérez Torres

Universidad Autónoma de Zacatecas

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.41](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.41)

Resumen

El presente estudio se enfoca en la violencia de género en el contexto universitario, particularmente en la Unidad Académica de Derecho de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Su objetivo es explorar cómo la educación en derechos humanos y la normatividad sobre violencia de género inciden en la percepción y prevalencia de este problema. A pesar de que existen investigaciones previas sobre violencia de género, pocos estudios abordan específicamente cómo se percibe esta problemática dentro del ámbito universitario, lo que hace necesario un enfoque cuantitativo que permita analizar de manera objetiva los factores involucrados.

Palabras clave

Análisis, Derechos Humanos y Violencia de Género

Introducción

México es uno de los países con mayores índices de violencia contra la mujer en Latinoamérica, ocupando el segundo lugar en feminicidios. Según el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022), los países con más feminicidios en la región son Brasil (1437 casos), México (976), Honduras (309), Argentina (232) y Colombia (215).

Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (EN-DIREH, 2021), el 70.1% de las mujeres en el país es víctima de algún tipo de violencia. En cuanto a los tipos de violencia, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020), se registró con mayor prevalencia un 51.6% de violencia psicológica, 49.7% sexual, 34.7% física y 27.4% económica, patrimonial y/o discriminación.

En 2021, el porcentaje de mujeres que ha experimentado violencia física y/o sexual a lo largo de su vida y ha interpuesto algún tipo de denuncia ante alguna instancia o autoridad obedece a varios factores, como el no saber a dónde acudir, el trato menguado al problema, por miedo y vergüenza. Respecto a los feminicidios en Zacatecas, en 2018 se registraron 21, aumentando a 28 en 2023, lo que generó un incremento del 25% en 5 años. En 2023, Zacatecas ocupó el 12º lugar a nivel nacional en feminicidios, con un total de 28 feminicidios, lo que refleja una disminución moderada respecto a 2022, pero sigue siendo alarmante. Este dato ubica a Zacatecas entre los 15 estados con las tasas más altas de feminicidios por cada 100,000 habitantes (INMUJERES, 2023).

El abuso sexual en Zacatecas ha tenido un aumento significativo en los últimos años. En 2023, las denuncias por abuso sexual aumentaron un 15% respecto a 2022, con aproximadamente 200 casos reportados (SESNSP, 2023). Este aumento se refleja tanto en la violencia sexual hacia mujeres como en niñas, lo que pone de manifiesto la creciente inseguridad en el estado. Los estados con menores índices de paz en 2023, de acuerdo con el Instituto para la Economía y la Paz (2024), son Baja California con una calificación de 4.307, Zacatecas con 4.227, Colima con 3.989, Guanajuato con 3.567 y Sonora con 3.524.

La violencia contra la mujer ha cobrado relevancia debido a su carácter estructural y su impacto en los derechos humanos. Este problema se ha convertido en una preocupación pública por las consecuencias que genera en el bienestar de las mujeres, sus hijos e hijas, y su influencia en el ámbito educativo.

La investigación sobre la violencia de género ha cobrado un creciente interés en la literatura científica debido a su prevalencia y sus devastadores efectos sociales. Estudios como

los de Gómez et al (2021) han documentado que la violencia contra la mujer es un problema estructural que trasciende fronteras y culturas, afectando tanto a nivel individual como colectivo. En América Latina, y específicamente en México, la situación es alarmante. La literatura también subraya la multifacética naturaleza de la violencia de género, que incluye violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, entre otras.

Este estudio parte de una investigación cuantitativa porque buscó sistematizar y analizar objetivamente las percepciones sobre la violencia de género en el ámbito universitario, así como su relación con la educación y las normativas vigentes. Así surge la interrogante, ¿Cuál es la relación entre la educación académica, social y familiar, y la percepción de los estudiantes sobre la reproducción y la violencia de género, así como sus efectos sociales? Estudios como el de Jiménez y Galeano (2020), Rodrigo et al (2020) y Magaloni et al (2024) analizaron que la educación académica, social y familiar son dimensiones que, desde distintas perspectivas, contribuyen a la construcción de las percepciones sobre género y la reproducción de la violencia de género. Estas tres formas de educación están interrelacionadas y son fundamentales para entender cómo los estereotipos y normas de género se perpetúan en la sociedad.

Revisión de la Literatura

Normatividad y Educación la Violencia de Género.

En el ámbito educativo, la violencia puede obstaculizar significativamente el desarrollo académico de quienes se sienten vulnerables. Por ello, implementar acciones concretas es fundamental para fomentar un crecimiento profesional más amplio. Sin embargo, creemos que, al tratarse de una problemática social, la gravedad de la reproducción de la violencia no ha sido suficientemente comprendida. Por lo tanto, una mayor conciencia sobre la violencia es esencial para limitar su perpetuación. En este apartado se muestra un panorama general de los fundamentos conceptuales que estudian la normatividad y educación de la violencia contra la mujer.

Normas

Durkheim (2020) explicó las normas como reglas de conducta que emergen dentro de un grupo social y que son aceptadas colectivamente. Estas normas no solo regulan la conducta individual, sino que también mantienen el orden social y permiten la cooperación. Las normas son esenciales para la integración social, ya que definen lo que es considerado “aceptable” y “desviación” dentro de un contexto social determinado.

De acuerdo con Kelsen (2023), son reglas que establecen lo que debe hacerse (deber ser) en determinadas circunstancias, y que está respaldada por una autoridad legítima, como el Estado. Las normas jurídicas, según Kelsen, son reglas fundamentales que constituyen el ordenamiento legal de un país y establecen las bases de la conducta humana dentro de ese marco. Kelsen también explica que la jerarquía de las normas dentro de un sistema jurídico se estructura de manera que las normas superiores (por ejemplo, la constitución) prevalecen sobre las inferiores.

La norma desde una perspectiva de género, puede definirse como aquellos preceptos y disposiciones legales que no solo regulan comportamientos y relaciones en la sociedad, sino que también consideran y buscan disminuir las desigualdades de género. Estas normas, al incorporar una perspectiva de género, buscan garantizar la igualdad y la no discriminación, protegiendo los derechos de todas las personas, independientemente de su sexo o identidad de género. Se fundamentan en la idea de que el derecho debe ser un instrumento para mejorar las condiciones de las mujeres y de cualquier grupo históricamente marginado, promoviendo su participación equitativa en todos los ámbitos de la vida social, económica y política.

En el caso de México Sheinbaum firmó un conjunto de leyes para blindar los derechos de las mujeres mexicanas en diciembre de 2024. De acuerdo con una nota de Barragán (2024), estas reformas buscan garantizar la igualdad sustantiva, la igualdad salarial y el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres mexicanas

Pinto (2020) enfatizó la importancia de que las normas jurídicas, al estar vinculadas con los derechos humanos, deben ser interpretadas y aplicadas de manera que promuevan la justicia social, la equidad, la no discriminación y la protección integral de los derechos de las personas, en particular de aquellos grupos históricamente vulnerados.

La norma jurídica desde esta perspectiva debe ser vista no solo como un medio para regular la convivencia, sino como un mecanismo que se debe interpretar a la luz de los principios de igualdad y no discriminación, buscando siempre el maximizar la protección de los derechos humanos. Educación en derechos humanos

Mendieta (2022) propone un modelo educativo basado en competencias, fomentando valores y desarrollo de la dimensión afectiva, lo que implica formar al estudiante en conocimientos, que sepa hacer (competencias profesionales); expone un modelo de educación integral, que conviva en armonía y paz en la sociedad.

López (2023) afirmó que las universidades continúan siendo espacios primordiales para la producción de conocimiento, aunque deben enfocarse más en la autocrítica institu-

cional para visibilizar prácticas de exclusión y violencia que persisten al interior de dichas instituciones educativas.

Ruiz (2022) en su investigación sobre múltiples violencias en las universidades en San Cristóbal de las Casas, Chiapas, resaltó que este problema ha escalado debido a la normalización de discursos patriarcales y al impacto de las redes sociales, las cuales pueden reproducir y amplificar estereotipos de género. Señaló que es fundamental crear políticas activas en las universidades para mitigar estas desigualdades y generar espacios seguros.

Violencia de Género

Connell (2021) sostuvo que la violencia de género es una manifestación directa del patriarcado, un sistema de poder en el que las mujeres son subordinadas a los hombres. Esta violencia no solo se refiere a los actos físicos de agresión, sino también a la violencia psicológica, sexual y simbólica. La violencia de género, según Connell, se mantiene por las estructuras sociales que refuerzan la desigualdad de género, como la educación, los medios de comunicación y las instituciones legales.

Lagarde (2010) señaló que la violencia de género debe entenderse como una violencia estructural y sistémica vinculada al patriarcado. Ella ha definido la violencia de género como una manifestación de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, que se ejerce de manera continua sobre las mujeres en distintos ámbitos de la vida. No solo es un acto aislado de agresión, sino que pertenece a una dinámica social global que reproduce desigualdades y justifica la subordinación de las mujeres.

Lagarde subrayó que la violencia de género tiene múltiples dimensiones —física, psicológica, económica, sexual y simbólica— y que esta violencia se encuentra naturalizada dentro de las estructuras sociales y culturales. Además, planteó que la violencia de género no solo ocurre en el ámbito doméstico, sino que también está presente en el ámbito público, en las instituciones y en las políticas de los Estados.

Nussbaum (2020) observó la violencia de género como una violación directa de los derechos humanos básicos, específicamente el derecho a la seguridad, la salud, la libertad y la dignidad. La violencia de género incluye tanto los actos de agresión física como las formas de abuso emocional, psicológico y sexual. Así, las mujeres que sufren violencia de género están privadas de su capacidad para tomar decisiones autónomas y participar plenamente en la sociedad.

Metodología

El enfoque de investigación adoptado fue exploratorio dentro del paradigma cuantitativo, con un diseño transversal. Dado que los estudios previos han destacado las formas más comunes de violencia, el marco normativo que regula la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, así como los efectos de la diversidad de opiniones al aplicar sanciones, lo que a menudo resulta en la revictimización de las mujeres y prolonga el proceso de erradicación. Este estudio se centró en la percepción de los actos considerados violentos. Los participantes en esta investigación fueron estudiantes de ambos géneros de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), seleccionados de manera no probabilística y aleatoria.

Procedimiento

La recopilación de datos se llevó a cabo en la Unidad Académica de Derecho del sistema semiescolarizado. La muestra consistió en 150 estudiantes de diferentes semestres de la licenciatura. El instrumento se aplicó durante dos semanas, aprovechando las sesiones de los viernes y sábados, de forma accidental no probabilística, utilizando medios electrónicos a través de la plataforma de formularios de Google.

Instrumentos y materiales

Los datos recopilados se analizaron utilizando el software estadístico SPSS versión 19, especializado en análisis de frecuencia, descriptivos, tendencias centrales y dispersión. Para evaluar la consistencia del instrumento, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.95. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis estadístico para caracterizar, describir, correlacionar e integrar el fenómeno en cuestión mediante el software SPSS. Se utilizó una escala Likert lo que permitió una evaluación matizada de las actitudes y opiniones de los encuestados, facilitando la identificación de los diferentes grados de aceptación o rechazo hacia la violencia de género. En lugar de preguntar si una persona está a favor o en contra de un tema específico (lo que suele ser una respuesta binaria), las escalas permiten captar respuestas en un continuo, como “totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “neutral”, “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”. Esto es fundamental cuando se trata de cuestiones complejas como la violencia de género, donde las percepciones no suelen ser absolutas, sino que varían en función de los matices y las circunstancias.

Sin embargo, consideramos que algunas limitantes que se pudieron presentar al ser aplicada electrónicamente, no se puede controlar en qué entorno se completó la encuesta. Las y los estudiantes pueden haber respondido de manera apresurada, en un ambiente de

distracción o sin reflexión suficiente, lo que podría afectar la calidad y la profundidad de sus respuestas.

Resultados

Para esta investigación en particular, se consideró como población total, sin muestreo. Según Hernández Sampieri et al. (2010), no siempre es necesario realizar un muestreo en una investigación, ya que la elección de los sujetos u objetos de estudio depende del criterio del investigador. En este estudio, se compararon las percepciones de violencia en diferentes semestres de la licenciatura, siendo el 50% del tercer semestre y el resto distribuido entre el quinto, séptimo y noveno semestre en el año 2023. En el presente artículo se exponen únicamente una selección de las preguntas formuladas, con el objetivo de analizar los factores que inciden en la reproducción de la violencia de género.

Este estudio examinó diversas variables relacionadas con la violencia de género, con un enfoque particular en la percepción de este fenómeno en los contextos universitarios y en las experiencias personales de los participantes. Se analizaron indicadores como el género, el tipo de violencia experimentada, el estado civil, la edad y las circunstancias consideradas influyentes en la presencia de violencia de género. Las variables y sus respectivos indicadores están interrelacionados, lo que permite ofrecer una comprensión más integral del problema. Para obtener una mayor precisión en la evaluación de la percepción de la violencia, se aplicó un análisis de frecuencias que facilitó una interpretación detallada de los datos. A continuación, se presentan los datos generales recabados mediante el instrumento utilizado.

El 76% de los encuestados fueron mujeres, mientras que el 24% restante corresponde a hombres. El grupo de muestra entrevistado pertenece al sistema semiescolarizado de la Unidad Académica de Derecho. Dentro de este grupo, el 64.7% está soltero, el 20% casado, el 8% divorciado, el 6.7% en unión libre, y el 0.7% separado. Un 56.7% de las personas tienen descendientes, de los cuales el 40% tiene entre 1 y 2 descendientes.

Cerca de la mitad de los encuestados experimentó acoso, con un 48.7% reportando haber sufrido agresiones verbales, seguido de miradas indeseables al cuerpo (14.7%), comentarios obscenos (10.7%), y acercamientos físicos inapropiados (10.7%).

La percepción de sufrir violencia se atribuye mayormente a jóvenes (48%) y adolescentes (44%). Estos datos coinciden con información del INEGI (2020), que señaló que las mujeres de 15 a 24 años son más propensas a presentarla. El 60% de los encuestados ha experimentado violencia, proveniente principalmente de personas desconocidas (35.3%), exparejas (6.7%), padres (4%), parejas ocasionales o amigos (4%), vecinos o conocidos (3.3%),

novios (2.7%), colegas o jefes (2.7%). En el momento de la agresión, el 12.7% de los agresores estaban enojados, el 6.7% bajo los efectos del alcohol, y el 1.3% consumiendo drogas.

Los factores que influyeron en la propensión a experimentar violencia incluyen el enojo (12.7%), el consumo de alcohol y enojo (3.3%), y el consumo de drogas. Sin embargo, un 42.7% de las víctimas desconoce la causa de la agresión, mientras que un 22% menciona “otro” sin especificar la razón.

Los datos obtenidos revelaron una alta prevalencia de violencia experimentada por los encuestados, destacando especialmente la violencia verbal y física, así como la frecuente atribución de las agresiones a factores emocionales y de consumo de sustancias. La percepción de violencia en mujeres jóvenes y adolescentes también se alinea con estudios previos, como el informe del INEGI (2020), que señaló una mayor vulnerabilidad de las mujeres de 15 a 24 años. Estos resultados sugieren la necesidad de profundizar en los factores socioeconómicos y culturales que perpetúan estos comportamientos. En la siguiente sección de discusión, se abordarán estudios previos sobre violencia de género, con el fin de contextualizar estos hallazgos y analizar las variables que inciden en la prevalencia y percepción de la violencia en nuestra muestra.

Discusión

El presente estudio pone en evidencia que la violencia de género sigue siendo un problema social profundamente arraigado, que persiste de manera constante en diversas esferas de la sociedad, incluyendo las instituciones de educación superior. A pesar de la creciente conciencia sobre el tema, la violencia de género continúa siendo normalizada, lo que conlleva a la falta de medidas efectivas para su erradicación en estas instituciones (Chapa et al., 2022).

Las investigaciones han demostrado que las víctimas de violencia de género en el ámbito universitario a menudo optan por no denunciar los abusos, principalmente por temor a represalias o por la creencia de que la denuncia podría agravar aún más su situación (Rodríguez y Rodríguez, 2021). Esta falta de denuncias puede verse también como resultado de la cultura de desconfianza en los protocolos institucionales, que, como señalan estudios recientes, a menudo carecen de mecanismos adecuados para atender estas situaciones de manera efectiva (Echeverría et al., 2022).

Por otro lado, las investigaciones apuntan a que un alto número de jóvenes experimentan violencia tanto de sus compañeros como de profesores. Según un estudio realizado por Trujillo y Pastor (2021), las formas de violencia predominantes incluyen agresiones verbales, insultos y acoso sexual, tanto entre mujeres como entre hombres. Sin embargo, se ob-

serva que las mujeres suelen ser más propensas a ejercer violencia psicológica, mientras que los hombres recurren con mayor frecuencia a la violencia física. Además, algunos docentes ejercen violencia simbólica hacia las estudiantes, reforzando estereotipos patriarcales al sancionar a aquellas que no se ajustan a los roles de género tradicionales.

El cuerpo docente, en muchos casos, carece de formación suficiente para identificar la violencia simbólica y, por lo tanto, no siempre es capaz de reconocer los signos de violencia en las estudiantes, especialmente cuando no son evidentes físicamente. Esto se ve reflejado en un ambiente educativo que, en lugar de ser un espacio de inclusión e igualdad, se convierte en un terreno fértil para la perpetuación de desigualdades de género. Esta falta de conocimiento y sensibilización sobre los problemas de género en las instituciones académicas contribuye a la persistencia de la violencia (Ruiz, 2022).

El manejo de la violencia de género en las universidades a menudo se ve condicionado por la falta de protocolos adecuados y por una visión limitada de los centros de atención a víctimas, que suelen ser los encargados de gestionar los casos, delegando toda la responsabilidad a estos sin involucrar a otros actores clave dentro de la institución (Pasalagua, y Durán 2023). Además, la escasa formación de los directivos y docentes en perspectiva de género se refleja en la ausencia de sanciones internas para quienes perpetúan la violencia, lo cual, a su vez, contribuye a la desconfianza de las víctimas hacia las autoridades universitarias.

En cuanto a los efectos de las políticas universitarias para abordar la violencia de género, Barreto (2017) documentó la experiencia de estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), quienes, al no recibir respuestas efectivas a sus denuncias dentro de la institución, se vieron obligadas a buscar apoyo fuera de la universidad para resolver sus problemas. La autora subrayó la falta de sensibilización y preparación de las autoridades universitarias para abordar la violencia de género, lo que lleva a la estigmatización de las víctimas y refuerza la resistencia a denunciar, debido al menosprecio que enfrentan quienes se atreven a hacerlo.

A pesar de los avances en la legislación y los protocolos implementados para erradicar la violencia de género, como los establecidos por diversas universidades, se observó que persisten deficiencias notables en su aplicación. Los protocolos son insuficientes para reconocer y abordar adecuadamente el problema, lo que perpetúa la violencia contra las mujeres en las universidades (Varela, H. 2020). La falta de sanciones internas y de acción en las líneas de prevención y sensibilización refuerzan el ciclo de violencia, y muchos casos no son atendidos de forma integral.

Esta investigación se planteó responder a la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la educación académica, social y familiar, y la percepción de los estudiantes sobre la reproducción y la violencia de género, así como sus efectos sociales? Los resultados obtenidos permitieron comprobar la hipótesis principal, la cual establece que la calidad y el enfoque de la educación académica, social y familiar en torno a la igualdad de género y los derechos humanos influyen significativamente en la percepción y aceptación de la violencia de género entre los estudiantes, así como las aportaciones teóricas previas. En particular, se observó que un entorno educativo que promueva activamente la igualdad de género, a través de programas de sensibilización y la enseñanza de derechos humanos, está asociado con una menor aceptación de la violencia de género. Además, las actitudes y valores transmitidos en el hogar y en la comunidad desempeñan un papel crucial en la manera en que los jóvenes perciben y reaccionan ante este tipo de violencia, especialmente cuando se fomenta una cultura de respeto y equidad.

Para abordar de manera integral esta problemática, se derivaron cuestionamientos secundarios relacionados con diversos aspectos del tema, tales como:

¿Cuál es el nivel de conocimiento de los estudiantes acerca de la violencia de género?

¿Cuáles son los efectos vivenciales en estudiantes que sufren violencia de género?

¿Qué factores sociales influyen en la percepción de la violencia de género por parte de los estudiantes?

Con base en estos interrogantes, se realizó un análisis correlacional que mostró una interrelación significativa entre todas las variables estudiadas. Entre estas, las de mayor impacto fueron la educación y la violencia de género, debido a su estrecha relación con las conductas sociales. Sin embargo, también se notó que cada variable, de manera independiente, se vincula con el nivel de valores y conocimiento que los estudiantes poseen sobre los derechos humanos y su capacidad para enfrentar situaciones de violencia de género.

De los resultados obtenidos, se concluye que la percepción de la violencia de género entre los estudiantes es heterogénea, lo cual limita la comprensión de sus efectos sociales. Respecto a las hipótesis secundarias, se identificó que los estudiantes reconocen principalmente la violencia física y psicológica como formas de violencia de género. Asimismo, se corroboró que aquellos estudiantes que experimentan violencia de género enfrentan mayores restricciones para desenvolverse socialmente.

En conclusión, aunque existen diversas políticas, leyes y programas destinados a erradicar la violencia de género, los estudios mostraron que la violencia persiste en sus múltiples

formas dentro de las universidades. Las víctimas continúan enfrentando barreras para denunciar debido a la falta de comprensión de quienes deberían proporcionarles apoyo, lo que evidencia la necesidad urgente de una reforma integral que involucre a toda la comunidad universitaria, con énfasis en la educación en perspectiva de género y en la mejora de los protocolos institucionales.

Conclusiones

En esta sección se analizaron los resultados estadísticos relacionados con los factores que exponen a las personas a ser víctimas de violencia. Dichos resultados confirman la presencia de una normalización de la violencia de género y su influencia en las conductas, aspectos que favorecen de manera inadvertida su perpetuación y aceptación.

La pregunta de investigación que impulsó este estudio fue: ¿Cuál es la correlación entre la educación académica, social y familiar y la percepción de los estudiantes respecto a la reproducción y la violencia de género? Aunque aún es necesario profundizar en la respuesta a esta interrogante, este primer análisis sugiere que el problema no ha disminuido, dado que se han registrado casos de violencia en un 60%, incluyendo un 53% de acoso.

Descubrimientos relevantes a partir de los datos de la encuesta sobre violencia de género:

Prevalencia del acoso: Casi la mitad de los encuestados (48.7%) ha experimentado algún tipo de acoso. Las agresiones verbales son las más comunes, seguidas de miradas indeseables (14.7%) y comentarios obscenos (10.7%).

Fuentes de Violencia: El 60% de los encuestados ha enfrentado violencia, mayormente de desconocidos (35.3%). Otros perpetradores incluyen exparejas (6.7%) y padres (4%).

Factores Desencadenantes: El enojo es un factor notable en las agresiones, con un 12.7% de los agresores enojados durante el incidente. También se menciona el consumo de alcohol y drogas, aunque muchos (42.7%) no identifican una causa específica para la violencia.

Impacto Familiar: Un 56.7% de los encuestados tiene descendientes, sugiriendo la importancia de considerar el entorno familiar en la prevención y atención de la violencia de género.

Dentro de los resultados se identificaron diversos factores que contribuyen a la naturalización de la violencia de género en las universidades. Estos elementos incluyen:

1. Estructuras de Poder Desiguales: Las relaciones de poder basadas en el género influyen en la percepción y aceptación de comportamientos violentos, enraizados en un contexto patriarcal.

2. Normas Sociales y Culturales: Existen normas sociales que regulan el comportamiento y que, en algunos casos, legitiman la violencia de género como una forma de resolver conflictos o mantener control en las relaciones interpersonales.

3. Falta de Educación: La ausencia de programas educativos especializados que aborden de manera integral la violencia de género limita la comprensión crítica de este fenómeno entre los estudiantes.

4. Estigmas y Miedos Asociados: Los miedos asociados a la denuncia, así como el estigma que rodea a las víctimas, dificultan la identificación y el abordaje de la violencia en el entorno universitario.

5. Respuestas Institucionales Inadecuadas: La falta de mecanismos eficaces para la atención y prevención de la violencia de género dentro de las instituciones académicas puede perpetuar la sensación de impunidad y desconfianza en las autoridades.

6. Aspectos Socioeconómicos: Las desigualdades sociales y económicas que afectan a los estudiantes, particularmente a las mujeres, pueden incrementar su vulnerabilidad y, en consecuencia, la incidencia de violencia de género.

Este análisis preliminar sugiere la necesidad de abordar estos factores con un enfoque multidimensional que permita una comprensión más profunda y efectiva del fenómeno de la violencia de género en el contexto universitario.

Referencias

- Rodríguez, K., y Rodríguez, A. (2021). Violencia de género en instituciones de educación superior. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(1), 1-22. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe1/2007-7890-dilemas-8-spe1-00014.pdf>
- Barragán, A. (2024, diciembre 16). Sheinbaum firma un conjunto de leyes para blindar los derechos de las mujeres mexicanas. EL PAÍS, <https://elpais.com/mexico/2024-12-16/sheinbaum-firma-un-conjunto-de-leyes-para-blindar-los-derechos-de-las-mujeres-mexicanas.html>
- Barreto, M. (2017). Violencia de género en el contexto universitario: revisión sistemática. Revista Mexicana de Sociología, 79(2), 262-286. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v79n2/0188-2503-rms-79-02-00262.pdf>

- Chapa, A. Cadena, I; Almanza, M. y Gómez, A. (2022). Violencia de género en la universidad: percepciones, actitudes y conocimientos desde la voz del estudiantado. *Revista Guillermo de Ockham* 20(1), pp. 77-91. <http://www.scielo.org.co/pdf/rgdo/v20n1/2256-3202-rgdo-20-01-77.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (noviembre, 2022). Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. <https://oig.cepal.org/es/indicadores/feminicidio>
- Connell, R. W. (2021). *Gender and power: Society, the person, and sexual politics* (2nd ed.). Stanford University Press.
- Durkheim, É. (2020). *La división del trabajo social* (Edición revisada y comentada). Malpasso. (Originalmente publicado en 1893).
- Ruiz, M. (2022). Múltiples violencias en las universidades en San Cristóbal de las Casas, Chiapas. Castañeda, M., Aguayo, A., Peña, F., *Expresiones de violencia en el entorno universitario. Casos, protocolos y estrategias para su erradicación*. (1ra ed.). UAM.
- Pasalagua, S., y Durán, R. (2023). Violencia simbólica en cuestión de género en escenarios escolares. *Conrado*, 19(90), 394-399. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v19n90/1990-8644-rc-19-90-394.pdf>
- Trujillo M. y Pastor i. (2021). Violencia de género en estudiantes universitarias: Un reto para la educación superior. *Revista Psicoperspectivas Individuo y Sociedad*, 20(1), 1-12. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/2080/1452>
- Varela, H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*. 65(238), 49-80. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmcps/v65n238/0185-1918-rmcps-65-238-49.pdf>
- INEGI. (2020, noviembre 23). Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer (25 de noviembre) datos de Zacatecas. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Violencia2020_Zac.pdf
- INEGI. (2023, noviembre 25). Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujeres (25 de noviembre). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_VIOM2022.pdf
- Instituto para la Economía y la Paz. Índice de Paz México (2024, mayo). Identificación y medición de los factores que impulsan la paz. <https://www.cipmex.org/investigacion-y-lectura/construccion-de-paz-en-mexico/instituto-para-la-economia-y-la-paz-indice-de-paz-mexico-2024-identificacion-y-medicion-de-los-factores-que-impulsan-la-paz/#:~:text=La%20paz%20en%20México%20mejoró,en%202023%20que%20en%202015.>

- Jiménez, M., & Galeano, D. (2020). La necesidad de educar en perspectiva de género. *Revista de educación*, 44 (1), 1-34. <https://www.redalyc.org/journal/440/44060092035/html/>
- Kelsen (2023). *Teoría pura del Derecho*. Porrúa. (Originalmente publicado en 1934).
- Lagarde, M. (2010). El derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia. En V. Maquieira (Ed.), *Mujeres, Globalización y Derechos Humanos* (pp. 477-534). Cádiz.
- López, M. (2023). Violencia de género en contextos universitarios: Normalización y el rol de las redes sociales. *Revista Iberoamericana de Género y Educación*, 15(1), 45-60.
- Magaloni, B., Lavore, E., Jarillo, B., y López, C. (15 de diciembre 2024). Violencia que se reproduce: familia, comunidad y escuela. Nexos, de <https://seguridad.nexos.com.mx/violencia-que-se-reproduce-familia-comunidad-y-escuela/>
- Mendieta, M., (2021). La educación del siglo XXI basada en competencias, fomento de valores y desarrollo de dimensión afectiva, *Revista Torreón Universitario*, 10(27), <https://portal.amelica.org/ameli/journal/387/3871840003/html/>
- Nussbaum, M. (2020). *The monarchy of fear: A philosopher looks at our political crisis*. Simón y Schuster.
- Pinto, M. (2020). Los derechos humanos, un criterio de interpretación del derecho. *Revista IIDH*, vol. 71. Pp. 87-113. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-instituto-interamericano-dh/article/viewFile/39917/36702>
- Rodrigo, I., Núñez, P., y Rodrigo, L. (2020). La educación como herramienta de cambio social: educación en valores y violencia de género. *INTERDISCIPLINA*, 7(17), 99-118. https://www.researchgate.net/publication/330421149_La_educacion_como_herramienta_de_cambio_social_educacion_en_valores_y_violencia_de_genero
- Echeverría, R., Evia, N., Carrillo, C. (2022). Sistematización de experiencias: construcción de un protocolo universitario para atender la violencia de género en la UADY. *La ventana. Revista de estudios de género*. 6(56). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362022000200268
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2023). Datos sobre la violencia de género en Zacatecas. <https://www.inmujeres.gob.mx>
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP). (2023). Delitos de violencia de género en México. <https://www.gob.mx/seguridadpublica>

Capítulo 42. La perspectiva del salario emocional de las mujeres en las organizaciones.

Xóchitl Segura Lozano
Karen Letycia Quintero Segura
Ana Paula Isais Torres
Ada Belem Hernández Torres

**Universidad Autónoma de Coahuila/
Facultad de Ciencias de la Administración**

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.42](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.42)

Resumen

La investigación que se presenta tiene como objetivo analizar la percepción del salario emocional en las mujeres y su relación con la productividad y permanencia laboral mediante un análisis descriptivo correlacional. Con un cuestionario aplicado a 374 mujeres de Coahuila, México, se evalúan factores como ambiente laboral, desarrollo profesional y flexibilidad. Los hallazgos indican que un salario emocional adecuado mejora la satisfacción laboral, reduce la rotación de personal y fomenta la innovación y la productividad. Además, contribuye a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres, generando un impacto positivo tanto en las organizaciones como en la sociedad.

Palabras clave

Salario emocional, productividad, permanencia laboral

Introducción

El trato que recibe el recurso humano en las diferentes organizaciones ha evolucionado a medida que pasa el tiempo. El colaborador ha dejado de ser visto como una máquina que sólo servía para producir y generar, ahora es visto como una parte importante considerándolo como un recurso preciado que se debe procurar y administrar adecuadamente.

Al paso del tiempo se ha logrado probar que el salario remunerado no es suficiente motivador para que un trabajador se sienta completamente satisfecho. Merchan & Vera (2022) mencionan en su artículo la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, que la presencia de las necesidades básicas (fisiológicas) es un factor importante para comprender el comportamiento humano y una vez cumplidas pueden ser atendidas las necesidades de niveles superiores (sociales, emocionales, entre otras). Aunque, el salario remunerado puede proporcionar estabilidad financiera, no siempre llena las necesidades emocionales y sociales de un individuo.

También la teoría de la motivación de Herzberg sostiene que el humano necesita buscar satisfacer dos tipos de necesidades, una de ellas son los “motivadores” en donde se incluyen el desarrollo personal, el reconocimiento y la oportunidad de crecimiento. Cabe aclarar que los factores que motivan a los empleados son diferentes a los factores que los satisfacen (Cieza, 2022).

Por tal motivo, surge el salario emocional con la finalidad de indagar el desempeño laboral a través de la exigencia emocional, en las necesidades emocionales de los colaboradores y lograr así cumplir con lo establecido por el patrón.

Redactado lo anterior podemos decir que el salario emocional busca hacer sentir al trabajador valioso e importante, reconoce al factor humano como parte primordial para el éxito o el fracaso en las organizaciones tanto públicas como privadas.

Por otra parte, el salario emocional si es considerado en la Norma Oficial Mexicana NOM-035- STPS-2018 sin embargo, no de una forma explícita, la NOM 035 trabaja los factores de riesgos psicosocial e implican una serie de necesidades emocionales de los empleados las cuales deben ser consideradas para evitar la rotación de personal.

Teniendo en cuenta esta afirmación la norma oficial mexicana NOM-035 - STPS-2018 se enfoca en los factores de riesgos psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención. Aunque no define explícitamente el salario emocional, se aborda la importancia de considerar los aspectos emocionales y psicosociales en el lugar de trabajo.

En este sentido, la NORMA establece la obligación de los empleadores de identificar y analizar los factores de riesgos psicosocial en el área laboral, incluyendo aquellas relacionadas con el estrés, la ansiedad y la depresión. También se establece en medidas para prevenir y controlar estos riesgos, como la implementación de programas de bienestar y salud mental.

Revisión de la Literatura

En cuanto al salario emocional, se puede inferir que la NORMA busca promover un entorno laboral que considere las necesidades emocionales y psicosociales de los trabajadores, lo que podría incluir la implementación de políticas y prácticas que fomenten el bienestar y la satisfacción laboral. También el salario emocional, es una compensación laboral más allá del ámbito económico, por lo que ha tomado una gran relevancia con el transcurso del tiempo de las organizaciones, logrando consolidarse como una estrategia para la administración del talento humano al interior de los lugares de trabajo para intentar disminuir la rotación de personal, mejorar la productividad y permanencia laboral.

Por consiguiente, hablando específicamente de la perspectiva que tienen las mujeres en cuanto al salario emocional en las organizaciones, hoy en día es importante comprender que el salario emocional, es un complemento al salario con remuneración económica respecto en el rol que juegan las mujeres en las organizaciones y además que actualmente es de vital importancia por el éxito y la diversidad de las empresas.

Por lo tanto, gracias a las personas, a su esfuerzo y al desempeño diario, las organizaciones consiguen cada una de sus metas y objetivos, haciendo a estas más competitivas. El salario emocional, es una compensación laboral más allá del ámbito económico, por lo que ha tomado gran relevancia al paso del tiempo en las organizaciones, logrando consolidarse como una estrategia para la administración del talento humano al interior de las organizaciones para mejorar la rotación del personal, productividad y permanencia laboral.

Según el informe del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 2020, 19 millones de mujeres forman parte de la fuerza laboral, de las cuales 13 millones son madres y se dedican además a actividades de cuidado sin remuneración económica. De ahí la importancia que representa un salario emocional estable sin descuidar las prestaciones de ley que les otorga el salario remunerado.

Es de esta forma, que Dnika et al. (2019), informa que las empresas con líderes femeninas reportan colaboradores 35% más felices, 31% más creativos y 40% más reconocidos, explorando de esta forma la gran diversidad que representa la inclusión laboral de las mujeres en la fuerza de trabajo actual. Además, las organizaciones con consejos directivos diversos,

que incluyen en sus actividades importantes mujeres, obtienen un retorno de inversión de hasta 10.1%, mientras que aquellas sin diversidad sólo alcanzan un 7% (Field et al., 2023).

La participación de la mujer en el área laboral en el estado de Coahuila, más específicamente en la zona conurbada de Saltillo, Ramos Arizpe y Arteaga, es un tema de estudio que han investigado diferentes autores.

Según Guerrero (2014), la participación de la mujer en el ámbito laboral ha aumentado en Saltillo, Coahuila en los últimos años, a pesar de que todavía existen desigualdades en cuanto a oportunidades y condiciones laborales. En los últimos cinco años, la participación de la mujer en las organizaciones ha sido un tema de interés en el gobierno estatal. A pesar de que ha habido avances, como la creación de centros de justicia para las mujeres y la incorporación de módulos de atención en municipios, aún existen desafíos para garantizar la igualdad.

En cuanto a la brecha laboral que aún existe en México, aún se tienen cifras significativas en comparación con los hombres. Según el Banco Mundial, en 2019 la participación laboral de las mujeres en México fue de solo 45%, en comparación con 77% para los hombres (Grupo Banco Mundial, 2021), al respecto en Coahuila, se han implementado programas para promover la igualdad de género y la participación de la mujer en el ámbito laboral, como lo es el Programa Estatal de Igualdad de Género 2011-2017 (Gobierno de Coahuila de Zaragoza, 2017).

La percepción del salario emocional en las mujeres en el área laboral en Coahuila hace referencia a la valoración que las mujeres tienen sobre los beneficios no monetarios que reciben de su trabajo, como lo pueden ser el reconocimiento, respeto, autonomía, equilibrio entre la vida laboral y personal, entre otros.

Según López-Rincón et al., (2019) encontró que las mujeres consideran que el reconocimiento y el respeto en el trabajo son fundamentales para su bienestar emocional y laboral. Sáenz et al., (2020), describe que las mujeres en el estado perciben que el equilibrio entre la vida laboral y personal es crucial para su satisfacción laboral y que las empresas que ofrecen beneficios como la flexibilidad tienen una mayor retención del talento femenino.

Es importante destacar que la percepción del salario emocional puede variar según la edad, nivel educativo, sector laboral, entre otros factores. Sin embargo, por todo lo anterior mencionado, la presente investigación tiene como objetivo analizar la percepción del salario emocional de las mujeres en las organizaciones y la relación con la productividad y permanencia laboral.

El salario emocional se refiere a los beneficios no monetarios que las empresas ofrecen a sus empleados, más allá de su remuneración económica. Entre los componentes importantes del salario emocional se encuentran la flexibilidad laboral, oportunidades de desarrollo profesional, trabajo remoto, y acceso a espacios que fomentan el equilibrio entre la vida laboral y personal. Para comprender como se construye el salario emocional, es esencial integrar teorías de administración, gestión moderna y desarrollo del talento humano (Gil, V. et al., 2019).

La importancia del salario emocional ha aumentado significativamente en la actualidad, ya que satisface las necesidades individuales, familiares y laborales, mejorando así la calidad de vida y promoviendo el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Hurtado & Taquez, 2021). Esta tendencia se debe en parte a la perspectiva de vida de las generaciones más jóvenes, quienes priorizan la conciliación entre el trabajo y la familia sobre la remuneración económica. Como resultado, el salario emocional se ha convertido en un elemento fundamental para fomentar la lealtad de los empleados en el ámbito empresarial.

Elsahoryi et al., (2022); y Marshall et al., (2021) mencionan que el salario emocional implica un costo relativamente bajo para las empresas, pero ofrece un beneficio sustancial para los empleados en las organizaciones. Las generaciones más jóvenes no priorizan exclusivamente el aspecto laboral, sino que buscan un equilibrio entre su vida personal y profesional. De hecho, valoran tener una vida personal plena y autónoma, más allá de su trabajo.

Según Flores y Urbina (2019), el salario emocional juega un papel crucial en la mejora de la satisfacción laboral, lo que a su vez reduce la tasa de rotación de personal y aumenta la productividad. Además, el salario emocional es un factor clave en la retención de talento, ya que los empleados que se sienten valorados y conectados con la organización tienden a identificarse con ella y permanecer en la empresa.

Metodología

La presente investigación surgió con la cuestión de analizar la percepción del salario emocional de las mujeres en las organizaciones y la relación que tiene con la productividad y permanencia laboral.

Es un análisis de tipo descriptivo correlacional bivariado porque trabaja únicamente con los ítems del instrumento que tienen una relación entre sí fuerte, descartando así todos aquellos reactivos con un valor deficiente (Tabla 1); posibilitando así, conocer las situaciones que predominan a través del reconocimiento de las actividades diarias laborales. Su meta es la identificación de las relaciones que existen entre los diferentes cambios que se presentan en la parte laboral.

Figura 42.1*Correlación entre género y cada ítem.*

		Genero	P3	P5	P7	P8	P9	P10	P12	P13	P15	P16	P17	P21	P22	P23
Género	Correlación de Pearson	1	-.013	.023	-.002	.017	-.011	-.012	.025	.031	-.036	-.018	.030	.007	-.015	.001
	Sig. (bilateral)		.801	.657	.975	.741	.835	.810	.633	.544	.491	.722	.564	.895	.773	.989
	N	374	374	374	374	374	374	374	374	374	374	374	374	374	374	374

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 42.1 muestra la correlación bivariada que se obtuvo relacionando la variable género como variable independiente y cada uno de los ítems fuertes del instrumento como variables dependientes, descartando aquellas con un valor menor a 0.5 y tomando las mayores a 0.5 (utilizando la sig. (bilateral)), una vez obtenidas las preguntas fuertes se unificaron por factores para lograr explicar los resultados:

- Factor – Flexibilidad (color azul – P3, P9, P15)
- Factor – Ambiente laboral (color amarillo – P5, P7, P12, P17)
- Factor – Desarrollo personal (color verde – P8, P10, P13, P16)
- Factor – Productividad (color rojo – P21, P23)
- Factor – Permanencia (sin color – P22)

Teniendo esto en cuenta se realizaron tablas cruzadas (Figuras 42.3 a 42.7), usando género por cada factor; para poder determinar los valores de débil, intermedio y sólido de cada factor.

La hipótesis que se plantea es “la percepción del salario emocional de las mujeres en las organizaciones impacta en la productividad y permanencia laboral”.

Para lograr comprobar la hipótesis anterior, se aplicó un instrumento de investigación de 25 reactivos adaptado del cuestionario “Diseño y validación del instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19” (Salvador Moreno et al., 2021) y además se le agregaron 7 preguntas enfocadas a la permanencia y productividad de los empleados (Europeo, 2017) y (Musso y Salgado, 2012) respectivamente, en una escala de Likert con cinco matices con las leyendas siempre, casi siempre, muy frecuente, algunas veces, casi nunca y nunca.

El instrumento trabajo cinco factores principalmente, el ambiente laboral, el desarrollo profesional, la flexibilidad, la productividad y la permanencia, se respondió en formato digital y presencial en cada uno de los participantes.

Durante los meses de mayo a julio del presente año, se aplicó el instrumento anterior descrito a 374 participantes seleccionados de forma aleatoria que tuvieran las características que estuvieran trabajando en alguna organización y laboraran en los municipios de Saltillo, Ramos Arizpe y Arteaga del estado de Coahuila, México, a lo cual se le conoce como “zona Conurbada”.

Los datos recolectados se analizaron con el software IBM SPSS.

Con esta investigación se busca proporcionar información acerca del salario emocional, la productividad y permanencia en los trabajadores de las diferentes organizaciones de la zona conurbada, desde una perspectiva de género, pero enfocándose principalmente en la perspectiva de las mujeres en las organizaciones.

Resultados

Al iniciar el análisis de resultados se aplicó un análisis de fiabilidad (a través del Alfa de Cronbach), en el cual se obtuvo una consistencia interna excelente (Figura 42.2) entre los elementos del instrumento con un valor de 0.943.

Figura 42.2

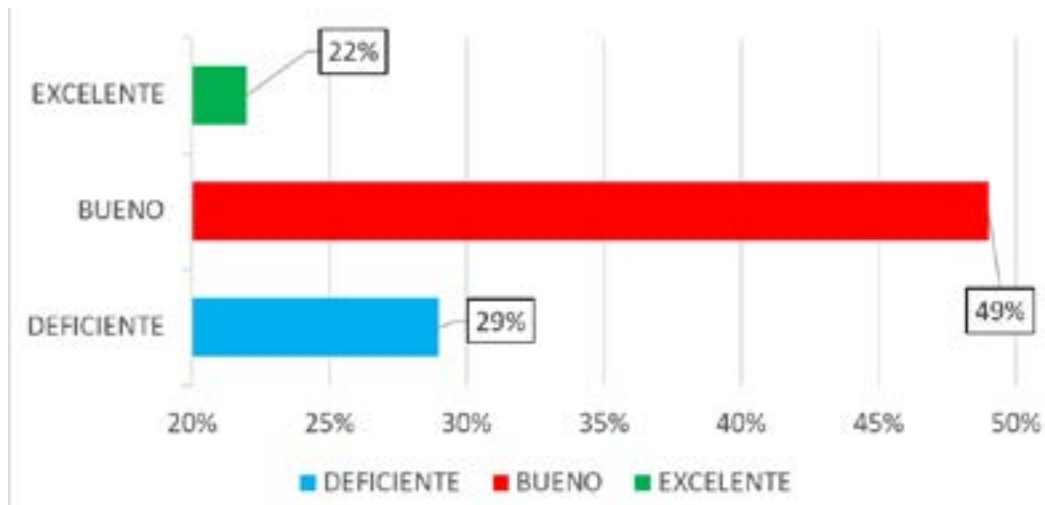
Análisis de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.943	25

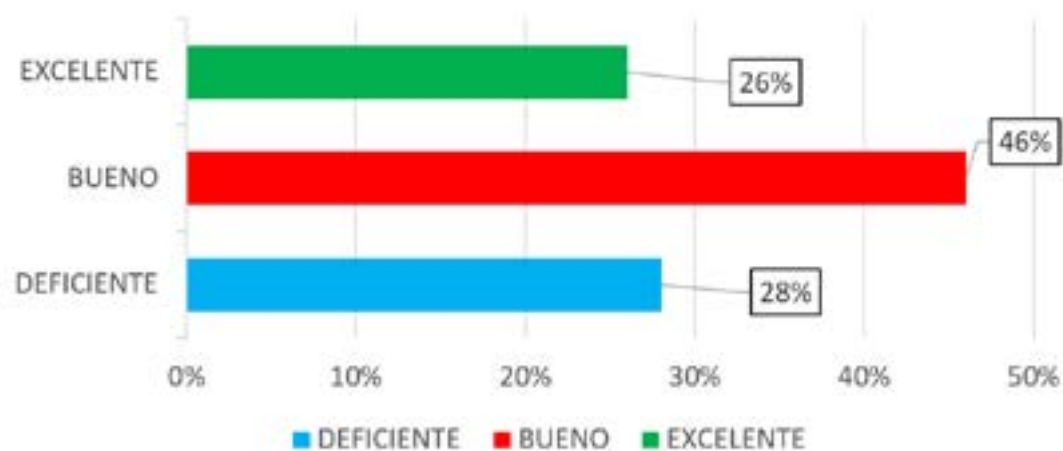
Fuente: Elaboración propia.

Para comprender mejor el comportamiento de las mujeres en esta investigación, fue necesario analizar cada uno de los factores antes mencionados.

En lo que respecta al Factor “Ambiente Laboral”, la percepción en general de las participantes va de buena a excelente con un 71% (Figura 42.3), en este factor intervino la apreciación acerca de la amistad entre compañeros en el trabajo, el apoyo por parte de la organización para algún problema o enfermedad personal, esto les hace sentirse alegres de pertenecer a la empresa y toman con agrado la idea de ir a su trabajo para reunirse con sus compañeros.

Figura 42.3*Ambiente laboral**Fuente: Elaboración propia.*

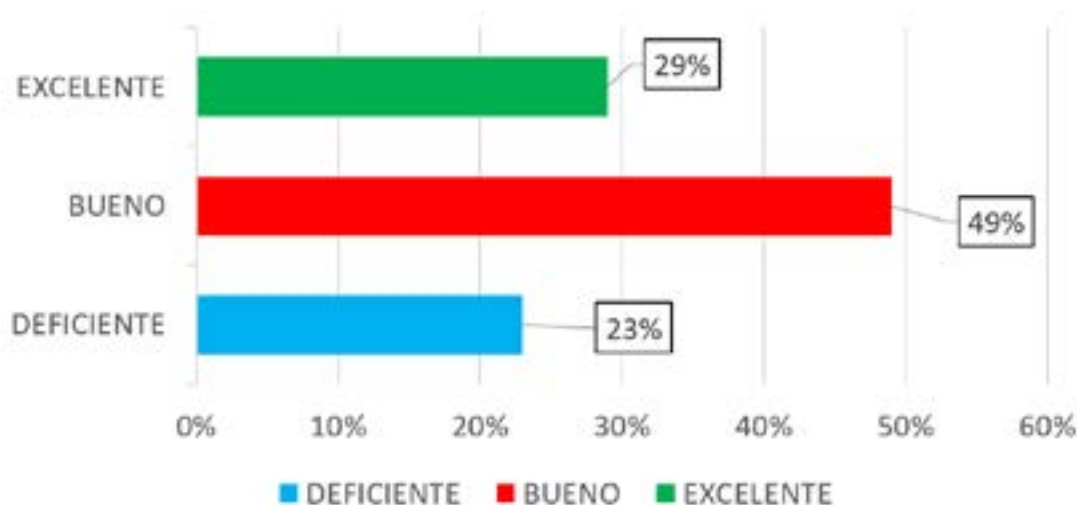
Para el Factor “Desarrollo Profesional”, el 72% (Figura 42.4) apreciaron que existen oportunidades de un ascenso por méritos, que sus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por sus supervisores, manifestaron a su vez que reconocen y se les felicita cuando cumplen alguna tarea especial asignada debido a que fueron tomadas en cuenta para un proyecto objetivo de la empresa en particular.

Figura 42.4*Desarrollo profesional**Fuente: Elaboración propia.*

En el tercer factor “Flexibilidad” (Figura 42.5), las apreciaciones de las participantes son referentes en cuanto a la facilidad al momento de pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal; también la de recibir la oportunidad de alimentarse durante la jornada de trabajo, así como tolerancia en horarios en caso de necesitar apoyo por una emergencia o por seguir estudiando. En este factor el 78% de las participantes percibe de excelente a bueno la flexibilidad laboral.

Figura 42.5

Flexibilidad



Fuente: Elaboración propia.

Relacionado con los tres factores anteriores, se tiene el factor productividad (Figura 42.6), con ayuda de esta variable, es posible conocer la percepción de las mujeres en cuanto a su eficiencia laboral en las diferentes organizaciones. En este aspecto, fue posible entender que el 73% de las colaboradoras trabajan gran parte del día en las tareas que les llevan directamente al resultado, así como cuidan las interrupciones en algunas horas clave de su día laboral para evitar disminuir su productividad.

Figura 42.6*Productividad**Fuente: Elaboración propia.*

Y para terminar con los resultados relevantes, se tiene el factor permanencia (Figura 42.7), en el cual el 61% de las participantes consideran que el trabajo que realizan es “bueno” para ellas.

Figura 42.7*Permanencia**Fuente: Elaboración propia.*

Discusión

El salario emocional se refiere a los beneficios no monetarios que las empleadas reciben en sus trabajos, así como el reconocimiento, respeto y flexibilidad laboral.

Gallup (2020), encontró que las mujeres que reciben un salario emocional alto tienen una mayor satisfacción laboral y son más propensas a recomendar su empresa a otras per-

sonas. De la misma forma, Harvard Business Review (2019) señaló que las mujeres valoran la flexibilidad laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal que los hombres, lo que puede ser un aspecto positivo del salario emocional. Aunque también es importante considerar que, las mujeres pueden sentirse presionadas para trabajar más horas y sacrificar su vida personal para demostrar su compromiso con la empresa, lo que puede ser un aspecto negativo del salario emocional (Forbes, 2019).

Por consiguiente, en este estudio, se logró corroborar que con un salario emocional equilibrado y estable, se es posible que las trabajadoras logren un mayor impacto tanto financiero, de liderazgo y colaborativo, que esto a su vez impacte de forma positiva logrando que las organizaciones sean más competitivas.

Conclusiones

Por todo lo anterior analizado y discutido, se concluye que un salario emocional adecuado para las mujeres en las organizaciones es importante para:

Elevar la competitividad al ofrecer un salario emocional adecuado, las organizaciones pueden lograr atraer y retener talento femenino, lo cual puede llevar a una mayor innovación y productividad.

En lo que respecta a permanencia y productividad, un salario emocional puede mejorar la satisfacción laboral y reducir la rotación de personal, lo que a su vez puede aumentar la eficiencia.

Al estudiar el impacto del salario emocional en otras líneas de generación del conocimiento como lo es la rotación de personal, será posible identificar patrones y tendencias que permitan desarrollar estrategias efectivas para mejorar la retención del talento femenino.

También, un salario emocional adecuado, puede contribuir a crear un clima laboral positivo, donde las mujeres se sientan valoradas y respetadas, lo que puede llevar a una mayor colaboración e innovación.

Así mismo, el impacto en la sociedad, al ofrecer un salario emocional adecuado, las organizaciones pueden contribuir a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, lo que puede tener una gran relevancia positiva en la sociedad.

Algunas variables que se podrían estudiar para ampliar estas ideas y derivado de esta investigación son el impacto del salario emocional en la rotación del personal y la percepción del salario emocional en diferentes industrias y sectores, así como el bienestar emocional.

Referencias

- Cieza, E. (2022). Plan de motivación según la teoría de Herzberg para el desempeño laboral de docentes Universidad Nacional Autónoma de Chota Cajamarca (Doctor). Universidad César Vallejo.
- Dnika, J., Shaffer, E., & Thorpe-Moscon, J. (2019, 21 noviembre). Getting real about inclusive leadership (Report). Catalyst. <https://www.catalyst.org/research/inclusive-leadership-report/>
- Elsahoryi, I., et al (2022). El impacto del salario emocional en la satisfacción laboral. *Revista de Psicología del Trabajo*, 28(1), 1-12.
- Europeo, F. (2017). Test básico para medir nuestra productividad y eficiencia personal. Navarra: Foro Europeo Escuela de Negocios.
- Field, E., Krivkovich, A., Kügele, S., Robinson, N., & Yee, L. (2023, 5 octubre). Mujeres en el lugar de trabajo 2023. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/mujeres-en-el-lugar-de-trabajo-2023/es>
- Flores, J., & Urbina, M. (2019). El salario emocional y su impacto en la satisfacción laboral. *Revista de Administración y Finanzas*, 12(2), 123-135.
- Forbes. (2019). The Emotional Labor Gap <https://www.forbes.com/sites/rachelcarrell/2019/08/15/lets-share-womens-mental-load/>
- Gallup. (2020). Women in America: Work and Life Well-Lived. Recuperado de <https://www.gallup.com/analytics/284455/women-america-work-life-w>
- Gil, V., Betancur, J., Quintero, L., Puerta, I., Quintero, C., y Ruíz, J. (2019). Development of an Emotional Salary Model: a Case of Application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42).
- Gobierno de Coahuila de Zaragoza (2017). Programa Estatal de Igualdad de Género 2011-2017. Coahuila de Zaragoza, México: Secretaría de las Mujeres.
- Grupo Banco Mundial. (2021). La Participación Laboral de la Mujer en México (154818). <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico>
- Guerrero, L. (2014). Mujeres emprendedoras: similitudes y diferencias entre las ciudades de Torreón y Saltillo, Coahuila.
- Hurtado, J., & Taquez, M. (2021). El salario emocional como factor clave en la retención de talento. *Revista de Administración y Finanzas*, 15(2), 123-135.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). Mujeres y hombres en México 2020. INEGI.
- López-Rincón, F. J., Morales-Jinez, A., Ugarte-Esquivel, A., Rodríguez-Mejía, L. E., Hernández-Torres, J. L., & Sauza-Niño, L. C. (2019). Comparación de la percepción de calidad de vida relacionada con la salud en hombres y mujeres adultos mayores. *Enfermería global*, 18(54), 410-425.

- Marshall, G., et al. (2021). La importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal en las generaciones más jóvenes. *Revista de Administración de Empresas*, 61(3), 256-271.
- Merchan, A. M., & Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generenado Productividad Institucional*, 10(2), 1390-9789. Recuperado 16 de diciembre de 2024, de <https://doi.org/10.34070>
- Musso, M., & Salgado, J. (2012). Retención y permanencia laboral: validación de un cuestionario para evaluar retención laboral en nuestro país. IV congreso internacional de investigación y práctica profesional en Psicología XIX Jornadas de investigación VIII Encuentro de investigadores en psicología de MERCOSUR, 33-35. <https://www.academica.org/000-072/397>
- Sáenz Vela, H. M., & Vera López, J. I. (2020). Agendas legislativas y los 'women's issues' en la LXI Legislatura de Coahuila.
- Salvador Moreno, J. E., Torrens Pérez, M. E., Vega Falcón, V., & Noroña Salcedo, D. R. (2021). DISEÑO Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA INSERCIÓN DEL SALARIO EMOCIONAL ANTE EL COVID 19. *Retos Revistade Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52. <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>

Capítulo 43. La paridad en los puestos de poder y toma de decisiones de la universidad pública: un desafío que continúa pendiente.

Mariana Moreno Preciado

Universidad de Guadalajara

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.43](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.43)

Resumen

Este trabajo evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la ocupación de cargos dentro de la gestión universitaria. Se lleva a cabo una investigación con enfoque de género; donde la generación y procesamiento de información cuantitativa de una universidad pública mexicana con amplio prestigio permite describir la distribución actual en estos cargos y el lugar de las mujeres en los mismos. Los resultados exponen avances insuficientes para acercarse a la paridad entre mujeres y hombres dentro de dicho espacio universitario; pues la segregación ocupacional de éstas en los puestos de menor rango se muestra como uno de los principales hallazgos de este documento.

Palabras clave

Género, paridad, desigualdad, segregación ocupacional, universidad pública

Introducción

La igualdad entre hombres y mujeres es un tema reconocido en el Objetivo de Desarrollo Sostenible número cinco de la agenda mundial; sin embargo, su cumplimiento aun está lejano. Las mujeres han logrado incorporarse en diversos espacios profesionales como las universidades; no obstante, esto no significa que accedan a más a puestos de poder o toma de decisiones, pues los estereotipos de género siguen limitando las oportunidades profesionales de éstas, posicionándolas mayoritariamente en puestos operativos. Esto lo confirma la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) “... las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a todos los niveles de liderazgo político...” (2023, párr. 3). Por consiguiente, es importante destacar que la igualdad sustantiva representa una vía para de construir estas políticas y normas sociales; ya que permite reconocer y dar respuesta a necesidades específicas de grupos vulnerables como el de las mujeres. Esto es relevante en México, pues su primera presidenta ha planteado una serie de reformas orientadas más allá de la igualdad real, la cual no considera situaciones específicas de las mujeres, como lo son sus economías o roles sociales impuestos. Se establece la pregunta de investigación ¿cómo se encuentran distribuidos los cargos directivos desde una perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara? donde los objetivos son cuantificar los puestos directivos ocupados por hombres y mujeres en esta universidad pública, describir si existen diferencias en la distribución de los mismos y conocer la paridad en estos cargos.

Revisión de la Literatura

Las universidades públicas al formar parte del sector público, precisan responder a las exigencias sociales legítimas; como lo es implementar estrategias conducentes a la igualdad de género; desarrollando y/o consolidando una cultura de género. La igualdad de género de acuerdo al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) “significa que mujeres, hombres, niñas y niños deban gozar, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones” (párr. 4). Sin embargo, la vida diaria muestra cómo a diario en el mundo mujeres y niñas son y enfrentan desigualdades de género, impidiéndoles vivir libremente. Una de estas desigualdades son la falta de oportunidades o el acceso restringido en el mundo laboral; en especial a puestos directivos, donde se ostenta el poder, toma de decisiones y mayores ingresos económicos. “Debido a una marcada cultura masculinizada la gran mayoría de los cargos de decisión académica en las instituciones de educación superior, al menos en México, son ejercidos por hombres...” (Rebollar, 2023, p. 30). Esto es en gran parte consecuencia de la cultura androcéntrica que posiciona al hombre en un estado de superioridad sobre la mujer, otorgándole mayor poder solo por su género. Estas asimetrías

afectan a las mujeres, al considerarlas con menor capacidad para la toma de decisiones y por el hecho de su género se les excluyen de grupos de poder donde el acceso está limitado generalmente para varones. Por esta razón se requieren más estudios con perspectiva de género que permitan visibilizar las desigualdades y posturas de detrimento a las que se enfrentan las mujeres, como lo es lo laboral. Por lo tanto, un medio para avanzar a la igualdad de género en las universidades lo representa la igualdad sustantiva que en la Ley de General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; “Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales” (2024, p. 3). Las universidades requieren repensar sus políticas y procesos, pudiendo adoptar la igualdad sustantiva como conductora hacia una real evolución de la igualdad de género. “Las prácticas concretas de creación de protocolo, transversalización del enfoque de género y capacitaciones son las acciones que están estableciendo un nuevo orden institucional y social en las universidades” (Torlucci et al., 2019, p. 8). Es decir, se requiere una visión innovadora y mayor voluntad política para lograr la instauración transversal de la perspectiva de género en toda la institución. Según Caira- Tovar, “Aunque se reconoce que el número de féminas profesionalizadas ha aumentado desde que tuvieron acceso a la universidad, al igual que su presencia en ambientes <culturalmente> masculinos, el dominio de los puestos de mayor rango continúa limitado para ellas” (2022, p. 59). A pesar de esto, México es un ejemplo internacional por lograr el equilibrio en la representación de hombres y mujeres en la política gubernamental. “México pasó de una asunción restringida de la paridad en la representación política, a un enfoque amplio de la Democracia paritaria con la reforma constitucional de la paridad transversal de junio de 2019” (Báez, 2021, p. 97). Esto muestra cómo es posible lograr la paridad entre hombres y mujeres, pero es necesario eliminar las barreras que enfrentan éstas; una de ellas es la segregación ocupacional que se analiza en este estudio. “Por un lado, la segregación ocupacional horizontal hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en diferentes ocupaciones y puestos, como dos colectivos independientes y separados” (Gallego-Morón, 2021, p. 50). Lo anterior puede explicar por qué continuamente se observa en las universidades mujeres ocupando en su mayoría puestos de jerarquía baja o administrativos. Para Segovia-Sainz et al., “Las mujeres han aumentado su participación en estudios universitarios, investigación y puestos académicos en los últimos 50 años, pero están sobrerrepresentadas en puestos de menor estabilidad, prestigio y sueldo” (2020, p. 404). En este sentido es relevante identificar dos temas esenciales para comprender estas situaciones de desigualdad. Primero, el suelo pegajoso, Carrasquer y Martínez-Portillo, “...las mujeres acostumbran a concentrarse en los puestos menos reconocidos y peor remunerados que, además, suelen ofrecer menores oportunidades de promoción y de carrera profesional, con relación a los hombres” (2023, p. 2). Ello puede analizarse desde la teoría feminista que ex-

pone como los roles de género obliga a las mujeres a compaginar su vida profesional con las tareas del hogar y cuidado. Segundo, el techo de cristal; el estudio de Olarte y Morales (2023) encuentra que la cultura organizacional determina hasta dónde las mujeres pueden escalar jerárquicamente; generalmente se mantienen en puestos de rango medio, donde la cúpula de la pirámide es para los hombres. Lo expuesto hasta aquí, ilustra los retos que enfrentan las universidades como la Universidad de Guadalajara (UDEG); donde incluso esta Institución de Educación Superior (IES) de amplio prestigio en México, ha recibido observaciones sobre el tema por parte de organismos internacionales. Una de éstas es, “Aumentar la presencia de mujeres en los centros de estudios de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas; de STEM, programas de posgrado y puestos directivos y de investigación” (UNESCO 2022a, p. 32).

Metodología

El presente es una investigación cuantitativa-descriptiva de la Universidad de Guadalajara (UDEG) referente a la categoría de género en la toma de decisiones. La recolección de información se realiza a partir del directorio institucional de la UDEG (2022) para construir una base de datos de los puestos existentes en toda la Red Universitaria. El procesamiento de información cuantitativa se realiza a partir de la categoría género (hombre y mujer); para Lagarde, “La categoría de género es adecuada para analizar y comprender la condición femenina y la situación de las mujeres, y lo es también para analizar la condición masculina y la situación vital de los hombres” (1996, p. 14). Para la segregación de puestos se seleccionan los que tiene máxima autoridad de la gestión institucional de toda la Red; así como de los cargos directivos para los Centro Universitarios Temáticos, Regionales, el Sistema de Educación Virtual (SUV), el Sistema de Educación Media Superior (SEMS) y las Preparatorias que conforman a este último. Se cuantifica el número de espacios ocupados por hombres y mujeres en estos cargos, se crean tablas y gráficas con el fin de conocer si existen diferencias entre ambos grupos; así como para describir la distribución de los mismos y conocer la paridad de dichos espacios entre las entidades de la Red. La hipótesis central de este trabajo es que prevalecen las desigualdades de género en la gestión institucional de la UDEG y los hombres siguen ocupando en su mayoría los puestos directivos.

La UDEG (2023e) es una Red del estado de Jalisco conformada por seis Centros Universitarios Metropolitanos (se encuentran dentro de la Zona Metropolitana de Guadalajara [ZMG]), nueve Centros Universitarios Regionales (fuera de la ZMG); un sistema de Educación Virtual (SUV), y un Sistema de Educación Media Superior (SEMS), el cual incluye diversas escuelas y módulos metropolitanos y regionales. La UDEG se constituye por campos especializados de conocimientos, bajo un modelo departamental, dónde el profesorado se organiza por departamentos en relación a una o varias especialidades de conocimiento

(UDEG, 2023c). Esta Institución de Educación Superior es de las más importantes en México. De acuerdo a Webometrics, quién realiza el ranking de las mejores universidades del mundo con base en su presencia en línea; la UDEG ocupa el lugar 117 a nivel mundial, 23 en Latinoamérica y tercero nacional (Ranking Web de Universidades, 2023a, 2023b). Asimismo, el ranking de Quacquarelli Symonds (QS) World University Rankings que evalúa la reputación académica y con empleadores, formación del profesorado, productos de investigación, citas de los mismos, redes de colaboración en el ámbito nacional e internacional, entre otros; otorgó en el año 2023 a la UDEG cuatro estrellas en su desempeño general, en el factor de internacionalización y desarrollo académico. Por su parte la enseñanza, empleabilidad de las y los estudiantes, el desarrollo de arte y cultura, la inclusión, el aprendizaje en línea y la especialidad en medicina obtuvieron cinco estrellas (Quacquarelli Symonds, 2023). El tema de inclusión, tópico que resultó bien estimado, es relevante para la presente investigación. Además, en el caso de la alta gestión, el rector de la UDEG, Ricardo Villanueva Lomelí, fue reconocido como el mejor en el Ranking de Desempeño de Rectores de Universidades Públicas del año 2023, de acuerdo a Campaigns & Elections Mexico (2023). Como se ha destacado, la UDEG es una Red en el Estado de Jalisco, México, amplía; su estructura abarca desde el Consejo General Universitario hasta diversos centros y sistemas que hacen posible las actividades sustantivas de la misma (Universidad de Guadalajara, 2023d). El análisis de esta investigación se centra en los centros temáticos, regionales, SEMS y SUV que conforman la Red. Sin embargo, también se presentan datos del Consejo General Universitario que es la máxima autoridad de la Red; la Rectoría General, Vicerrectoría Ejecutiva y Secretaría General que son las tres principales áreas para la gestión de la misma. La delimitación del análisis se realiza así porque en los centros universitarios es más factible identificar de manera puntual los puestos de poder y liderazgo; ya que comparten la misma nomenclatura. El Consejo y las tres áreas de gestión mencionadas se exponen debido a la importancia que tienen y porque en el estudio de la UNESCO que se alude al inicio de este documento; la UDEG reconoce el reto de incorporar a las mujeres en puestos de ciencia, tecnología y profesiones de ingenierías; así como en el Consejo General Universitario y así lograr la paridad en su posición jerárquica más alta (UNESCO, 2022a).

Resultados

El Consejo General Universitario, es el órgano más importante de la UDEG; 80 espacios los ocupan mujeres y 111 hombres. “Está integrado por el Rector General, el Vicerrector Ejecutivo, el Secretario General, los Rectores de Centros Universitarios, el Director General de SEMS, por representantes del personal académico, administrativo, y alumnos” (UDEG, 2023b, párr. 1). En este Consejo, los Centros Universitarios eligen a los hombres y mujeres

para su representación académica, administrativa y estudiantil. Se deben resaltar tres situaciones positivas hacia la paridad en la UDEG en dicho Consejo; primero, en tres centros hay más consejeras. Segundo, en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS) y el Centro Universitario de los Altos (CUALTOS) se encuentra paridad entre consejeros y consejeras. La última, por primera vez en la UDEG una mujer es representante estudiantil, quién también es Consejera. Por otro lado, se debe destacar que las tres posiciones jerárquicas más altas de gestión en la UDEG son ocupadas por hombres (Rectoría general, Vicerrectoría general y Secretaría general).

Un primer análisis sin segregación de datos de los Centros Universitarios y Sistemas; muestra más mujeres que hombres ocupando puestos (ver Figura 43.1); pero esto se debe a que se incluyen encargado, responsable o jefatura (asistente o apoyo técnico), puestos de baja categoría que en general la mujer acepta para equilibrar su trabajo con los roles impuestos.

Figura 43.1

Total de mujeres y hombres en puestos de la Red de la UDEG sin considerar el poder y la toma de decisiones en los mismos.



Fuente: Elaboración propia.

Nota. Esta gráfica expone el total de hombres y mujeres en los puestos de la Red UDEG, sin considerar el factor de poder de liderazgo y toma de decisiones.

La segregación de datos permite un análisis focalizado que visibiliza las desigualdades; por ello, este estudio considera sólo los cargos directivos en los cuales confluye más el poder de liderazgo y la toma de decisiones. Para tales fines, en los Centros Universitarios se toman en cuenta a la Rectoría, Secretaría Académica y Administrativa, Contraloría de Centro, las Coordinaciones de áreas, Divisiones, Departamentos, Institutos, Centros de Investigación y Coordinaciones de programas de Licenciatura como de Posgrado. Para el SUV se utilizan los mismos cargos, pero se considera también la Dirección de Tecnologías, figura única en éste por el tipo de enseñanza. En el caso del SEMS, se contemplan también estos cargos, pero incluyendo la Dirección General del mismo, categoría específica también de la

Administración de este Sistema. Sin embargo, para el análisis de cada preparatoria que conforman al SEMS, sólo se tendrán en cuenta los puestos de Dirección (equivale a la rectoría en los centros universitarios) y Secretario. Se utiliza la categoría género porque es la construcción social y cultural mediante la cual se puede explicar la forma de organización; conocida como la división sexuada del trabajo. En el análisis con segregación de datos, únicamente de puestos directivos, se encuentra que en seis Centros Universitarios Metropolitanos cinco hombres y sólo una mujer ocupan la Rectoría; sin embargo, existe paridad en la Secretaría Académica, tres mujeres y tres hombres ocupan estos espacios; igual en la Secretaría Administrativa, con el mismo número para cada grupo. En los Centros Universitarios Regionales, también se identifica paridad, donde cinco es el mismo número de hombres y mujeres en la Secretaría Administrativa. En la Secretaría Académica, el equilibrio termina; donde seis hombres son secretarios y cuatro son mujeres. En el SUV, el puesto es para un rector, pero la Secretaría Administrativa y Académica están ocupadas por mujeres. En el SEMS, el Director y Secretario Administrativo son hombres y la Secretaría Académica la ocupa una mujer. Se debe recordar que el SEMS está conformado por escuelas metropolitanas y regionales, donde solo existe la figura de dirección y secretaría académica. En estas escuelas el panorama es más desolador (ver Tabla 43.1).

Tabla 43.1

Total de mujeres y hombres en puestos en las Preparatorias de la UDEG.

Área	Mujer	Hombre
Direcciones Preparatorias de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG)	7	20
Direcciones Preparatorias Regionales	10	34
Secretaría Académica Preparatorias de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG)	13	14
Secretaría Académica Preparatorias Regionales	18	26
TOTAL	48	94

Fuente: elaboración propia.

Nota. Se muestra el total de hombres y mujeres en puestos directivos que sí cuentan con liderazgo y toma de decisiones en las Preparatorias del SEMS de la UDEG.

Hasta este momento del análisis es posible apreciar como la paridad en las entidades de la Red de la UDEG se encuentra sólo en la Secretaría Administrativa, teniendo nueve cargos los hombres y nueve las mujeres; sin embargo, esto es un espejismo, pues en las preparatorias la figura de Secretaría Administrativa no existe, por lo que esta situación ayuda a la obtención de dichos resultados. Los datos analizados en este estudio evidencian un ma-

por número de Rectores y Directores; asimismo que el papel de las mujeres predomina en los Centro Universitarios Regionales, los cuales representan mayores obstáculos, pues son campus lejanos a la Metrópoli, dónde las características contextuales son más complejas y los presupuestos son más limitados. Según Vaca “Las desigualdades de género en el mercado laboral también se manifiestan en la segregación vertical, es decir, en las dificultades que experimentan las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente, y acceder a puestos con mayor poder de decisión y mejores remuneraciones” (2019, p. 25). En otro momento del análisis, se estudian los puestos directivos de las Contralorías de Centro, Coordinaciones de áreas, Divisiones, Departamentos, Institutos, Centros de Investigación, Coordinaciones de Licenciatura y Posgrados de los Centros Universitarios de toda la Red de la UDEG y también el SUV. En el SEMS, el ejercicio se hace únicamente para la Administración General del mismo, sin considerar a las preparatorias que lo conforman; esto por la inexistencia de las figuras analizadas. Los resultados muestran un mayor número de hombres en las Contralorías, pero en las Coordinaciones, las mujeres han logrado superar a sus pares hombres (ver Tabla 43.2).

Tabla 43.2

Total de mujeres y hombres en las Contralorías y Coordinaciones de la Secretaría Académica y Administrativa de la Red UDEG.

ÁREA	ENTIDAD DE LA RED UDEG	MUJER	HOMBRE
CONTRALORÍAS	Centros Universitarios Metropolitanos	5	1
	Centros Universitarios Regionales	3	7
	SUV	0	1
	SEMS	0	1
	TOTAL CONTRALORÍAS	8	10
COORDINACIONES DE LA SECRETARÍA ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA	Centros Universitarios Metropolitanos	42	25
	Centros Universitarios Regionales	43	61
	SUV	7	6
	SEMS	10	6
	TOTAL COORDINACIONES	102	98

Fuente: elaboración propia.

Nota. Esta tabla expone el total de hombres y mujeres en las Contralorías y las Coordinaciones de la Secretaría Académica y Administrativa de la Red de la UDEG.

En las Divisiones, formas de organización por tipos de estudios (básicos o especializados), así como en los Departamentos (disciplinarios), espacios con gran poder y toma de decisiones de los Centros Universitarios se observa una mayor disparidad en la participación de las mujeres (ver Tabla 43.3).

Tabla 43.3

Total de mujeres y hombres en las Divisiones y Departamentos de la Red de la UDEG.

ÁREA	ENTIDAD DE LA RED UDEG	MUJER	HOMBRE
DIVISIONES	Centros Universitarios Metropolitanos	11	10
	Centros Universitarios Regionales	8	19
	SUV	NA	NA
	SEMS	NA	NA
	TOTAL DIVISIONES	19	29
DEPARTAMENTOS	Centros Universitarios Metropolitanos	31	60
	Centros Universitarios Regionales	36	43
	SUV	NA	NA
	SEMS	NA	NA
	TOTAL DEPARTAMENTOS	67	103

Fuente: elaboración propia.

Nota. Esta tabla expone el total de hombres y mujeres al frente de las Divisiones y Departamentos de la Red de la UDEG.

Es importante advertir que la complicidad y clientelismo entre hombres es una práctica de antaño vigente; traducida en redes de colaboración.

Los Institutos realizan investigaciones focalizadas en áreas de estudio concretas, espacios nuevos, donde las mujeres han logrado incorporarse, pero con menor fuerza; por su parte en los Centros de Investigación; las mujeres han logrado posicionarse fehacientemente (ver Tabla 43.4).

Tabla 43.4

Total de mujeres y hombres en Institutos y Centros de Investigación de la Red de la UDEG.

ÁREA	ENTIDAD DE LA RED UDEG	MUJER	HOMBRE
INSTITUTOS	Centros Universitarios Metropolitanos	2	10
	Centros Universitarios Regionales	1	0
	SUV	1	0
	SEMS	NA	NA
	TOTAL INSTITUTOS	4	10
CENTROS DE INVESTIGACIÓN	Centros Universitarios Metropolitanos	14	9
	Centros Universitarios Regionales	1	4
	SUV	1	0
	SEMS	NA	NA
	TOTAL CENTROS DE INVESTIGACIÓN	16	13

Fuente: elaboración propia.

Nota. Esta tabla expone el total de hombres y mujeres al frente de los Institutos y Centros de Investigación de la Red de la UDEG.

Un estudio de Jarquera (2023) muestra que las mujeres tienen que esforzarse más que sus pares hombres para acceder a este tipo de puestos. En las Coordinaciones de Licenciatura los hombres están en primer lugar, en las maestrías de los Centros Metropolitanos las mujeres están arriba por una plaza; pero en los Centros Regionales los varones tienen mayor representación y en los Doctorados, las mujeres pierden espacios a gran magnitud (ver Tabla 43.5).

Tabla 43.5

Total de mujeres y hombres en las Coordinaciones de Licenciatura, Maestría y Doctorado de la Red de la UDEG.

ÁREA	ENTIDAD DE LA RED UDEG	MUJER	HOMBRE
COORDINACIONES DE LICENCIATURA	Centros Universitarios Metropolitanos	37	44
	Centros Universitarios Regionales	65	73
	SUV	5	4
	SEMS	NA	NA
	TOTAL COORDINACIONES DE LICENCIATURA	107	121
COORDINACIONES DE MAESTRÍA	Centros Universitarios Metropolitanos	46	45
	Centros Universitarios Regionales	16	30
	SUV	5	3
	SEMS	NA	NA
	TOTAL COORDINACIONES DE MAESTRÍA	67	78
COORDINACIONES DE DOCTORADO	Centros Universitarios Metropolitanos	6	22
	Centros Universitarios Regionales	5	13
	SUV	1	0
	SEMS	NA	NA
	TOTAL COORDINACIONES DE DOCTORADO	12	35

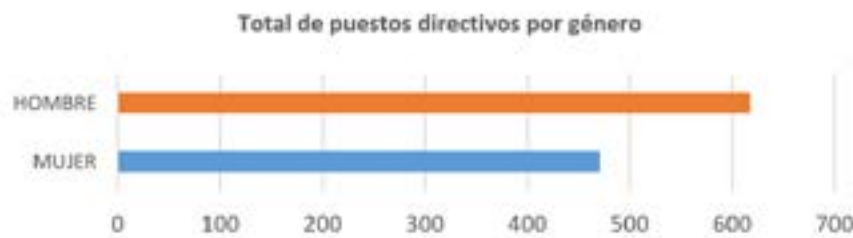
Fuente: elaboración propia.

Nota. Esta tabla expone el total de hombres y mujeres que coordinan las Licenciaturas, Maestrías y Doctorados de la Red de la UDEG.

Estos resultados obligan a recordar que Rebollar (2023) hace un llamado a la necesidad de que los puestos se designen por concurso abierto y no por confianza, donde los más beneficiados siguen siendo los hombres. La Figura 43.2 muestra un balance de los datos con segregación de datos, para puestos con poder y toma de decisiones, dónde el mayor número de espacios lo ocupan varones.

Figura 43.2

Porcentaje total de mujeres y hombres en los puestos directivos de la Red de la UDEG.



Fuente: elaboración propia.

Nota. La figura muestra el porcentaje total de hombres y mujeres que ocupan puestos con poder y toma de decisiones en la Red de la UDEG.

Discusión

Los hallazgos presentados en este documento muestran que la paridad en la Universidad de Guadalajara aún se encuentra en desarrollo; ya que en ciertos cargos se logra la misma, pero los varones siguen cooptando los cargos de poder y toma de decisiones. Por lo tanto, es indispensable la construcción e implementación de una política institucional de transversalización del género. Aseguran Del Pino et al., “No hay que desconocer que en el sector universitario, que supone es la génesis de importantes transformaciones sociales, esto se encuentra más rezagado” (2018, p. 194). La Universidad, como entidad pública con compromiso social, no puede ignorar las circunstancias que impiden a las mujeres acceder y/o mantener cargos de liderazgo y decisión; como es el caso de los techos de cristal. “Operan como una pared invisible, prácticamente infranqueable, construida por creencias, estereotipos, procedimientos, estructuras y relaciones de poder” (Del Pino et al., 2018, p. 179). Al igual que las “paredes de cristal” que las rodean (Olarte y Morales, 2023). Así como el piso pegajoso. De acuerdo a Vaca “Impide a las mujeres en los extremos más bajos de las jerarquías salariales, con empleos informales o de baja calidad progresar o moverse a posiciones laborales con mejores beneficios” (2019, p. 25).

Conclusiones

Es posible corroborar que en la UDEG los cargos directivos mayoritariamente son ocupados por hombres, existiendo una brecha de género, dónde las mujeres se encuentran en espacios culturalmente aceptados y contruidos para ellas; aquellos con menor prestigio, salario y no por eso menor carga laboral. Ejemplo de lo anterior son las Secretarías Administrativas, lo cual alude al estereotipo que ve a las mujeres como “buenas administradoras”. Se comprueba

que no hay paridad en los cargos; lo cual puede explicarse por la inexistente transversalización del género en todas sus actividades sustantivas y la ausente igualdad sustantiva en los procesos de asignación y/o distribución de los puestos directivos. Según Cruz (2021) se necesita también el factor interseccional en la perspectiva de género para poder transmutar a culturas institucionales innovadoras. Por lo cual resulta urgente la creación de acciones efectivas con perspectiva de género hacia el logro de la igualdad entre mujeres y hombres; si esta universidad quiere contribuir a la solución de esta problemática mundial. “Poner a las mujeres y las niñas en el centro de las economías impulsará fundamentalmente mejor y más resultados de desarrollo sostenible para todos...” (UNESCO, 2020, p. 21). finalmente, es necesario reconocer que uno de los principales aportes de esta investigación es la construcción de datos desagregados por género; los cuales se requiere para continuar visibilizando las problemáticas que enfrentan las mujeres, sensibilizar y concientizar a quiénes toman las decisiones de la necesidad de impulsar políticas orientadas a una real igualdad de género. Este estudio puede servir como base para realizar análisis de casos de otras IES y realizar estudios comparativos futuros de la misma institución, especialmente porque después de más de 200 años, una mujer es Rectora General de la Red UDEG y en México, gobierna una presidenta.

Referencias

- Báez, A. (2021). Avanza el modelo de democracia paritaria en México. *Revista Mexicana De Análisis Político y Administración Pública*, 10(20), 84-99. <https://www.remap.ugto.mx/index.php/remap/article/view/369/282>
- Caira-Tovar, N. (2022). Brecha de Género: Una Mirada a la Lucha Contra el Techo de Cristal y el Suelo Pegajoso. *Mujer y Políticas Públicas*, 1(1), 56-65. <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/mpp/article/view/5260>
- Campaigns & Elections Mexico (2023, enero 25). Ranking de rectores. Desempeño. CE Research. https://www.ceonline.com.mx/post/ranking-rectores-desempeno-enero23?fbclid=IwAR1n3h7rjsIwD0bBoaZF1CWVcqOiNymL4Ueqai4rkdKy5WjDp_dx31yD7Ss
- Carrasquer, P. y Martínez-Portillo, J. (2023). El suelo pegajoso y la movilidad ocupacional de las mujeres y los hombres en España. *Revista Internacional de Sociología* 81(4), 1-27. <https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.4.M22b-4>
- Cruz, V. (2021). La institucionalización de la perspectiva de género en universidades públicas: apuntes sobre experiencias (de)construidas y pendientes. En Martín, A. (Comp.), *RUGE, el género en las universidades* (pp. 57-67). https://utn.edu.ar/images/Secretarias/SAE/RUGE/RUGE-libro-digital_El-gnero-en-las-Universidades.pdf#page=57
- Del Pino, S.; Vallejos, R.; Améstica-Rivas, L. y Cornejo-Saavedra, E. (2018). Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. *Las universidades públicas en Chile*. Páginas de Educación, 11(2), 176-198. <https://doi.org/10.22235/pe.v11i2.1633>

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF]. (2019, 8 de mayo). Igualdad de género. <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>
- Gallego-Morón, M. N. (2021). El laberinto de cristal en la academia española. Un análisis de género de sus causas, por categorías académicas y ramas de conocimiento [Tesis doctoral, Universidad Pablo de Olavide]. Archivo digital. <https://rio.upo.es/rest/api/core/bitstreams/a1c3e09b-431e-4fab-8fd7-f81b8fcd533d/content>
- Jarquera, N. (2023). Acceso y ejercicio de cargos directivos en el ámbito Universitario: mujeres, poder y el “techo de cristal”. *Revista Enfoques Educativos*, 20(1), 16-36. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2735-72792023000100016
- Lagarde, M. (1996). La perspectiva de género. Horas Ed. Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia (pp. 13-38). España. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (2023, 29 de diciembre). Cámara de Diputados H. Consejo de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Olarte, C. y Morales, C. (2023). De cristal y suelo pegajoso. *Reencuentro*. Análisis De Problemas Universitarios, 35(86), 107-134. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/1227>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2020, 9 de abril). Policy Brief: The impact of COVID-19 on Women. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_on_covid_impact_on_women_9_apr_2020_updated.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2022a, marzo). Gender equality. How global universities are performing. Part 1. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380987>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2022b, 8 de marzo). Las universidades de todo el mundo abordan la igualdad de género pero aún quedan brechas por cerrar. <https://www.iesalc.unesco.org/2022/03/08/las-universidades-de-todo-el-mundo-abordan-la-igualdad-de-genero-pero-aun-quedan-brechas-por-cerrar/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2023, 10 de febrero). Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. <https://jointsdgfund.org/es/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality>
- QS Quacquarelli Symonds. (2023, 9 de marzo). About Universidad de Guadalajara. <https://www.topuniversities.com/universities/universidad-de-guadalajara-udg>
- Ranking Web de Universidades. (2023a, 12 de julio). LatinoAmerica. https://www.webometrics.info/es/Latin_America_es

- Ranking Web de Universidades. (2023b, 12 de julio). México. https://www.webometrics.info/es/North_america_es/M%C3%A9xico
- Rebollar, E. (2023). Cargos de dirección en la educación superior: género y liderazgo. *Revista ISCEEM Reflexiones en torno a la educación*, 2(4), 29-42. <http://revista.isceem.edu.mx/index.php/revista/article/view/12>
- Segovia-Sainz, C., Briones-Vozmediano, E., Pastells-Peiró, R., González-María, C. y Gea-Sánchez, M. (2020). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gac Sanit* 34(4), 403-410. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.008>
- Torlucci, S.; Vazquez, V. y Pérez, M. (2019). La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades. *Revista científica de la red de carreras de Comunicación Social*, (9). <https://doi.org/10.24215/24517836e016>
- Universidad de Guadalajara [UDEG]. (2022). Directorio. <https://www.udg.mx/es/directorio>
- Universidad de Guadalajara [UDEG]. (2023a). Directorio. Centro Universitario de los Lagos. <https://www.lagos.udg.mx/directorio>
- Universidad de Guadalajara [UDEG]. (2023b). Consejo General Universitario. <http://www.hcgu.udg.mx/consejeros>
- Universidad de Guadalajara [UDEG]. (2023c). Modelo departamental. Centro Universitario de Ciencias de la Salud. <https://www.cucs.udg.mx/nuestro-centro/modelo-departamental#:~:text=El%20modelo%20departamental&text=Se%20caracteriza%20porque%20los%20profesores,y%20administran%20las%20funciones%20universitarias.>
- Universidad de Guadalajara [UDEG]. (2023d). Organigrama General. https://www.udg.mx/sites/default/files/reduniversitaria_0.pdf
- Universidad de Guadalajara [UDEG]. (2023e). Organización y estructura. <https://www.udg.mx/es/nuestra/organizacion>
- Vaca, I. (2019, marzo). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf

Capítulo 44. Herramientas para la Transversalizar la perspectiva de género en las estrategias de prevención y atención de las violencias contra las mujeres.

Sandra Roa Parra
Martha Patricia Castellanos Saavedra
Sandra Carolina Pinzón Estrada
Lina Karina Bernal Ordoñez

Fundación Universitaria del Área Andina

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.44](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.44)

Resumen

Este artículo presenta parte de los resultados de la investigación: Herramientas de transversalización de la perspectiva de género en las estrategias psico-socio-jurídicas de prevención y atención de la violencia hacia las mujeres en el sector público de Bogotá. Objetivo: Identificar herramientas de prevención y atención para la violencia contra las mujeres en el sector Estatal. Metodología: Estudio cualitativo con enfoque hermenéutico. Resultados: La perspectiva de género requiere la integración interinstitucional Aportes: Algunas herramientas digitales como Sorora, permiten mejorar la formación de los/las funcionarios/as en la aplicación de la perspectiva de género.

Palabras clave

Estrategia, familia, modelo, mujer, violencia de género

Introducción

En Colombia, la violencia contra las mujeres en el contexto de la pareja es un problema frecuente que se ha mantenido a través del tiempo. Las cifras de los Informes del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses 2015- 2018 (Moreno et al., 2019) señalan que en Colombia para el año 2018 se presentaron 49.669 casos de violencia de pareja (86,1% contra las mujeres). Este comportamiento fue similar en el 2017 (45.490 casos, 86,1% contra las mujeres). A su vez, la violencia de pareja contra las mujeres se presenta en todos los grupos etarios, aunque principalmente en el grupo de edades ubicado entre los 20 a 35 años y aunque se ha encontrado un mayor riesgo de violencia de pareja contra las mujeres en países con bajos ingresos económicos (De Olarte & Llosa, 1999; Sandoval & Otálora, 2017) en Colombia también se presenta en estratos medios y altos. De igual forma, en México se ha encontrado una alta prevalencia de violencia de pareja en las mujeres mayores de 15 años a lo largo de la relación con su última pareja, teniendo que para 2006 se tuvo una prevalencia de 61,4%, para 2011 de 64,4% y para el 2016 de 59,4%. A esto se le ha sumado, que el personal sanitario responsable de la atención médica de primer y segundo nivel de atención de los Servicios de Salud Estatales han señalado la necesidad de recibir capacitación sobre cómo atender a las mujeres víctimas de violencia de pareja o noviazgo (45,1%) y detectar la violencia psicológica en el ámbito de la pareja (54,4%) (INMUJERES, 2016).

Así mismo, a nivel mundial se ha presentado un interés en erradicar la violencia contra las mujeres, el cual se ha concretado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Objetivo 5 Igualdad de género) y a través de diversos acuerdos y políticas tales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Resolución de la Asamblea General 48/104, ONU, 1993), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (1995) y la Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995 (ONU MUJERES, 2016)

Los resultados aquí presentados, hacen parte de una investigación culminada en 2022: Herramientas de transversalización de la perspectiva de género en las estrategias psico-socio-jurídicas de prevención y atención de la violencia hacia las mujeres en el sector público de Bogotá, cuyo objetivo fue identificar herramientas de prevención y atención para la violencia contra las mujeres en el sector Estatal. Los resultados obtenidos se pueden evidenciar y consultar de manera completa en publicaciones científicas, diseño de talleres de sensibilización dirigidos a mujeres, hombres y niños, niñas y adolescentes de colegios de educación media, el podcast: Qué amar no te cueste la vida, el diseño de la plataforma digital: Cuéntanos, para la atención de mujeres sobrevivientes de violencia, el MOOC: Enfoque de Género: Acciones

para prevenir las violencias hacia las mujeres y la APP Sorora, en su versión de aplicación para web.

Revisión de la Literatura

Algunos Organismos Internacionales, definen la violencia contra la mujer como:

Todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada (Declaración Sobre La Eliminación de La Violencia Contra La Mujer, 1993; Organización Panamericana de la Salud & Organización Mundial de la Salud, 2024)

En este sentido, las Naciones Unidas añaden que la violencia contra la mujer también es:

Una gama de costumbres y comportamientos misóginos en contra de niñas y mujeres, que abarca tipos de comportamientos físicos, emocionales, sexuales, económicos. Generalmente deriva de normas culturales y sociales que le otorgan poder y autoridad a los hombres sobre las mujeres e incluye actos de grado de maltrato en el hogar, la familia, el trabajo, los espacios públicos y en la comunidad (Declaración Sobre La Eliminación de La Violencia Contra La Mujer, 1993, p. 2).

Así mismo y ampliando esta definición, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Belem Do Pará la define como: [...] cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. (Convención Interamericana Para Prevenir Sancionar y Erradicar La Violencia Contra La Mujer (Convención Belem Do Pará), 1995)

Dentro de estrategias de prevención se establece el abordaje intersectorial y el Instituto Europeo de la igualdad de género establece que la interseccionalidad es una “herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruzan con otras características/identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación” (European Institute for Gender Equality, 2024).

En Colombia, el Congreso de la República, mediante las Leyes 51 de 1981, 12 de 1991 y 248 de 1995, aprobó, respectivamente, las Convenciones sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW- en el marco del Sistema de Naciones Unidas y, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem do Pará, así como el Decreto 1630 de 2016, por el cual se

sustituye el Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 9 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social relativo a las mujeres víctimas de violencia que tiene por objeto:

Definir las acciones necesarias para atender integralmente a las mujeres víctimas de violencia y establecer los criterios y procedimiento para el otorgamiento, la implementación y la prestación de las medidas de atención definidas en el artículo 19 de la Ley 1257 de 2008 (Decreto 780 de 2016 Sector Salud y Protección Social, 2024).

Asimismo, el Decreto 164 de 2010, consolida la creación de la Comisión Intersectorial denominada: Mesa Interinstitucional para Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Decreto 164 de 2010, n.d.). Estos avances buscan aunar esfuerzos para la articulación, coordinación y cooperación entre las entidades, a fin de lograr la atención integral, diferenciada, accesible y de calidad a las mujeres víctimas de violencia (Decreto 164 de 2010, n.d.). En los últimos años, se estableció el Decreto 1710 de 2020 del Ministerio de Protección Social en Colombia, que tiene por objeto adoptar el mecanismo articulador para el abordaje integral de la violencia por razones de sexo y género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de coordinación interinstitucional del orden nacional, departamental, distrital y municipal, para la respuesta técnica y operativa dirigida a la promoción del derecho a una vida libre de violencias, la prevención de esta, la atención, protección y acceso a la justicia a niñas, niños, adolescentes y mujeres víctimas de la violencia por razones de sexo y género, y la gestión del conocimiento, como estrategia de gestión en salud pública (Decreto 1710 de 2020, 2020).

En Colombia, el Ministerio de Salud y Protección Social, define que la violencia de género es cualquier acto que tenga su génesis en relaciones de poder asimétricas fundamentadas en el género, en el que se otorga mayor valor a lo masculino y menor valor a lo relacionado con lo femenino. Las violencias de género en todas sus tipologías se constituyen en la actualidad, un problema de salud pública puesto que genera un impacto en la salud física, mental y emocional de cada una de las mujeres que se convierten víctimas de las mismas; sin olvidar el impacto de las secuelas en todos los aspectos de la vida debido a la gravedad y magnitud de lo vivenciado, y además porque son acciones que pueden llegar a ser prevenidas y no se logró la prevención (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016).

En este sentido, la Secretaría de la Mujer de la Ciudad de Bogotá D.C. en el año 2022, diseñó la Caja de herramientas para la transversalización de los enfoques de género y diferencial en los procesos de investigación, cuyo objetivo surgió del trabajo conjunto entre las consejeras representantes al CTPD. La Secretaría Distrital de la Mujer busca aportar a la sensibilización y promoción de la participación y representación democrática de las mujeres en las diferentes

instancias de participación del Distrito Capital. Este documento hace parte de la estrategia de promoción de la participación y representación de las mujeres y está dirigido a las diferentes instancias priorizadas por la Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad (Hoyos Robayo et al., 2022), el cual se enmarca en los proyectos de transversalización de enfoque de género que contempla la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020 –2030.

Metodología

La investigación tuvo un abordaje metodológico cualitativo, de tipo hermenéutico, el cual consiste en la comprensión de la realidad por medio de la interpretación, ya sea esta, literal o una a partir de la reconstrucción del mundo explorado (Sandoval Casilimas, 1996). La triangulación de fuentes se logró a partir del análisis de la información de las entrevistas aplicadas a mujeres sobrevivientes de violencia y funcionarios encargados de la atención de mujeres víctimas de violencia.

Lugar

Bogotá D.C. es una ciudad capital con una extensión de 1,636 Km², con una población de 7.968.065 Habitantes y una densidad demográfica de 4,907.45 hab/Km², es administrada por la Alcaldía Mayor que cuenta con 15 Secretarías del sector central que responden a los sectores administrativos de coordinación en Gestión Pública; Gobierno; Hacienda; Planeación; Desarrollo Económico, Industrial y Turismo; Educación; Salud, Integración Social; Cultura; Recreación y Deporte; Ambiente; Movilidad; Hábitat; Mujeres; Seguridad Convivencia y Justicia y Gestión Jurídica y en su organización territorial se encuentra dividido por 20 localidades en los que los servicios públicos se clasifican en 6 estratos socioeconómicos 1) bajo- bajo, 2) bajo, 3) medio-bajo, 4) medio, 5) medio -alto, y 6) alto.

Población y muestra

Participaron en el presente estudio, 15 participantes, siendo 11 funcionarios del sector público que trabajan en la atención a mujeres sobrevivientes de violencia de pareja; y, cuatro mujeres usuarias de las rutas de atención provistas para las violencias de pareja. Los y las participantes fueron seleccionados/as teniendo en cuenta los siguientes criterios: Para los/as funcionarios/as del sector público: que fueran profesionales con experiencia en prevención y atención a mujeres víctimas de violencia, que hubieran participado en la implementación de las estrategias de prevención y atención de violencias contras las mujeres del sector público. Para las mujeres usuarias de las rutas de atención, se tomó en cuenta como criterios de inclusión que fueran mujeres mayores de edad, que hubieran experimentado violencia de pareja, hubiesen sido usuarias de las estrategias de prevención y atención de violencias

contras las mujeres del sector público y que tuvieran acercamiento con entidades que hacen parte de la ruta de atención de violencia. Como criterios de exclusión se tuvo en cuenta que las mujeres no hubieran experimentado violencia de pareja y/o no hubiesen sido usuarias de las estrategias de prevención y atención de violencias contras las mujeres del sector público. La muestra fue definida de acuerdo con el criterio de saturación. En la investigación cualitativa la saturación se define como el punto en el que las entrevistas adicionales ya no aportan informaciones o elementos nuevos para la investigación. Es decir, mientras sigan apareciendo nuevos datos y nuevas informaciones, la recolección de información no se debe detener (Lange, 2002).

Recolección de datos

Los datos fueron recogidos en los meses de mayo a agosto del año 2020, por medio de entrevista semiestructurada, siguiendo un guion diseñado por las propias investigadoras. El guion de la entrevista fue validado por expertos temático y metodológico, y abordó preguntas generales sobre las características sociodemográficas de los/las participantes, y funcionarios/as, también se indagó sobre la descripción de las estrategias de prevención y atención de la violencia contra la mujer y las percepciones sobre la atención brindada.

En el caso de las mujeres usuarias, se indagó sobre experiencias vividas en la atención que recibieron por parte del sector público y su percepción sobre cómo se aplicó la perspectiva de género en la atención recibida. Las entrevistas fueron realizadas de manera virtual en razón al confinamiento como control de salud pública por la crisis sanitaria por el COVID-19, y grabadas en audio, previo consentimiento de los participantes y, posteriormente, transcritas para su análisis, con una duración promedio de 60 minutos.

Para el tratamiento de datos se elaboró el procedimiento para la garantía de la confidencialidad, privacidad y anonimato, de la siguiente manera: Se informó a la/el participante sobre los objetivos del estudio y el propósito de la entrevista y se invitó a participar del estudio haciendo entrega del consentimiento informado, resolviendo las dudas que surgieron, se aseguró la confidencialidad de la información obtenida, que se guardó a través de un código asignado a cada participante y se almacenó en una base de datos protegida con clave y con acceso exclusivo al equipo de investigación, quienes firmaron un documento de garantía de confidencialidad.

Una vez transcritas las entrevistas los datos fueron digitalizados en un documento de Microsoft Word, y organizados en forma de Corpus para ser procesado por el software IRaMuTeQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires) versión 0.7 alpha 2, cuyo autor es el Francés Pierre Ratinaud en el año 2009. Entre los

cinco diferentes procesos de análisis que IRaMuTeQ posibilita, se optó por el de Reinert o Clasificación Jerárquica Descendientes (CHD), en el cual el corpus se clasifica en Segmentos de Texto (ST) en función de sus vocabularios y la frecuencia de las formas, generando un gráfico que ilustra las relaciones entre las clases producidas, llamado Dendograma (Camargo & Justo, 2013).

De las clases generadas por el análisis, se construyeron las categorías considerando los léxicos más relevantes en relación con el corpus procesado. Los datos se analizaron a partir de la perspectiva de género y el enfoque de derechos, que, de acuerdo con Pérez y Fiol (2005) permite poner la mirada en la perspectiva de las mujeres que han sufrido violencias.

El proyecto investigación fue revisado y evaluado por el Comité de Ética de la Fundación Universitaria del Área Andina, así mismo, se enmarcó en la Ley 1090 de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología y se dicta el código deontológico y bioético, en el Manual de Investigaciones con Personas de la Secretaría Distrital de Integración Social, en las Normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud (Resolución 8430 de 1993, 1993) y los datos se protegerán de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

Resultados

En el presente estudio participaron cuatro mujeres usuarias y 11 profesionales que actúan en la atención a mujeres víctimas de violencia, para un total de 15 participantes. Las edades oscilaron entre los 19 y 49 años. El nivel educativo de los profesionales estaba entre tecnólogo, profesional, magister, y doctorado. En cuanto a las usuarias, se contó con la participación de una estudiante, una comerciante y una mujer desempleada, dos de las cuales informaron ser madres.

El análisis generado por el Software IRaMuTeQ clasificó el material como relevante con un 78,87%. Para garantizar la estabilidad y confianza del análisis de los datos, es aceptable una relevancia igual o mayor a 75%, lo que asegura un buen aprovechamiento de los datos (Souza et al., 2018).

Fueron generadas cuatro clases (categorías) las cuales presentan relaciones establecidas entre sí, representando el contenido lexical relevante en las entrevistas. En este estudio se consideraron los primeros 20 vocablos evocados de mayor significancia en cada una de las clases, los cuales subsidiaron la construcción de cuatro categorías de análisis: 1) Estrategias; 2) Redes de apoyo institucionales; 3) Redes de apoyo sociales; 4) Violencia en pareja (Ver Figura 44.1).

Tabla 44.1

Clasificación de los vocablos y división de las categorías de análisis.

Categoría 1 Estrategias			Categoría 2 Redes de apoyo institucionales			Categoría 3 Redes de apoyo sociales			Categoría 4 Violencia en pareja		
(494 STs - 21%)			(502 STs - 21.3%)			(751 STs- 32%)			(601 STs - 25.6%)		
Forma	f	(X2)	Forma	f	(X2)	Forma	f	(X2)	Forma	f	(X2)
Género/ enfoque/ diversidad/ perspectiva/ igualdad	251	198,37	Caso	243	112,02	Hijo/ Mamá/ Ser/Uno/ Papá/ Nadie	1275	360,46	Violencia, sexual, físico, económico, abuso, patrón, violar	788	271,56
Prevención/ estrategia/ proyecto	208	160,71	Ruta/Comi- té/Entidad/ Comisaria/ Articulación/ asesoría/ Denuncia/ Policía/ situación/ emergencia	495	477,45	Salir	48	41,62	Hombre	120	64,1
Social/ humano/ infancia	165	133,58	Seguimiento/ Servicio/ Orientación	135	22,95	Nunca	40	38,75	Mujer	482	45,52
Psicosocial/ comunidad/ líder/ referente/ equipo/ familia/ colectivo	290	216,73	Salud	80	93,75	Dios	22	35,44	Pareja	55	42,79
Construcción	12	28,17	Atender	112	60,94	Fiscal/ Fiscalía	71	53,41	Delito	28	41,76
Democrático	6	22,58	Acceso	24	48,75	Dejar	49	25,54	Crianza	15	36,37
Rol	16	22,07				Audiencia	15	20,75	Patriarcado	10	29,19
Seguridad	17	14,72	Víctima	205	43,93	Recibir	69	15,3	Ley	41	17,25
			Garantizar/ Restableci- miento/De- recho	34	84,22				Reconocer	39	16,62
			Educación	24	29,59				Sociedad	18	16,07
			Persona	274	18,48				Generación	5	14,57

Categoría 1. Estrategias:

La presente categoría emergió a partir de los léxicos de la clase tres, compuesta por 494 ST. En esta categoría se presentan y describen las diferentes estrategias e intervenciones relacionadas con la transversalización de la perspectiva de género durante la atención a mujeres sobrevivientes de violencia de pareja. Las usuarias manifestaron que recibieron atención psicosocial y jurídica; sin embargo, debían contar su situación repetidamente y no había continuidad en la atención, así como una falta de claridad en la ruta de atención por parte de los/las funcionarios/as que las atendieron. Por su parte los/las funcionarios/as manifestaron que una de las estrategias frecuentemente usada es la línea púrpura, que lleva 5 años en el distrito y buscaba ser una herramienta de escucha para las mujeres que están a travessando violencia de pareja, un poco paralelo a la línea 155. Sin embargo, faltan capacidades técnicas, para la atención de las usuarias.

Categoría 2. Redes de apoyo institucionales:

Esta categoría se originó a partir de los léxicos oriundos de la clase dos, compuesta por 502 ST, y en la cual fueron identificadas las principales redes de apoyo institucionales reconocidas por las usuarias, además de la identificación de los sentimientos y percepciones durante la atención en las diferentes instancias. Por su parte, las funcionarias en las entrevistas manifestaron que el servicio de las Comisarías de Familia es global y no está dirigido solo a las mujeres (E.14, comunicación personal, 10 de junio de 2020)

Categoría 3. Redes de apoyo sociales:

Es la mayor de las clases, contemplando 751 ST originados en la clase uno. Esta categoría retrata cómo y por parte de quienes se da el apoyo social a las mujeres sobrevivientes de violencia de pareja y la forma en que ellas lo perciben.

Las funcionarias manifestaron que en los procesos de atención se incluyen la contención y la orientación, sin embargo, por tiempo no es posible profundizar en un proceso terapéutico. La atención solo permite el restablecimiento de derechos, la solución del conflicto y el fortalecimiento de vínculos; la atención a la familia no se logra en 6 o 7 sesiones, la intervención debe centrarse en la atención inmediata (E.16, comunicación personal, 16 de junio de 2020).

Categoría 4. Violencia en pareja:

Extraída de los léxicos provenientes de la clase cuatro, con 601 ST, esta categoría presenta los contenidos relacionados con las diferentes situaciones de violencia de pareja que vivieron las mujeres sobrevivientes, enfocada principalmente en los diferentes tipos de violencia ejerci-

dos por su pareja. Las funcionarias manifestaron que la mayoría de las personas que llegan allí siendo víctimas, lo hacen desorientadas y no conocen qué es lo que deben hacer, ni los servicios de la Comisaría, ni el papel que ejerce la Secretaria de la Mujer, por esta razón la atención se centra inicialmente en ofrecer información de las instituciones a las que pueden acceder para recibir ayuda jurídica y psicológica. Así, lo señala una de las entrevistadas:

Cuando llegamos al momento de una orientación pues el tiempo que la mujer lo requiera y hasta que quede como con claridades con respecto a lo que sigue en su proceso entonces eh también allí es un momento muy especial donde se le brinda toda la orientación y la mujer puede primero tener un momento de expresión de poder expresar sus emociones, sus sentimientos, sus necesidades y luego de poderle dar una guía, una orientación del paso a seguir (E. 25, comunicación personal, 20 de julio de 2020)

Discusión

Luego de la revisión de las estrategias de transversalización del enfoque de género, se evidenció la necesidad de hacer seguimiento en lo establecido en la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, establecida en el CONPES Social 161 de 2013. De acuerdo con lo referido por el Ministerio de Salud (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016), al consultar los informes de ejecución de los planes, programas y proyectos ejecutados, los resultados estaban desactualizados y era notoria la falta de indicadores que permitieran medir el impacto en su implementación.

Este hallazgo se evidenció en la revisión de estrategias del Ministerio de Justicia y del Derecho, aunque debemos informar que desde la Dirección de Acceso a la Justicia se han logrado avances significados en la formación de los estudiantes de Consultorios Jurídicos, a través de la Red Tejiendo Justicia, desde la que vienen trabajando en transversalización de enfoque de género y servicios jurídicos para la mujer rural. No obstante, al revisar los avances en la formación que presenta la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla y el Consejo Superior de la Judicatura, encontramos la necesidad de ampliar las capacitaciones dirigidas a los Jueces de la Republica y a los funcionarios de la Rama Judicial y los organismos independientes adscritos al Poder Judicial, así como en las Comisarias de Familias, en donde se evidenció la necesidad de una mayor formación y sensibilización de los/las funcionarios/as en cuanto la aplicación de los enfoques de género, de derechos y diferencial, que permitan la atención adecuada de las mujeres sobrevivientes de violencia que acuden a sus servicios buscando activar la ruta de atención y se encuentran una serie de barreras en la prestación del servicio y en ocasiones estigmatización, así como creencias marcadas en roles de género estereotipados que las revictimizan.

Finalmente, confrontando los resultados con la literatura, encontramos hallazgos en la Tesis de Maestría para la Educación en Innovación y las Ciudadanías: Transversalización del enfoque de género a la luz de la política pública de mujeres y equidad de género en el distrito capital (PPMYEG) 2020-2024: estudio de caso del programa de ciencias políticas de la universidad nacional de Colombia sede Bogotá (2017-2023), que realiza un análisis de la transversalización de enfoque de género en consonancia con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (2020-2030) en el programa de Ciencia Política de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá, evidenciando que la Secretaria Distrital de la Mujer cuenta con una amplia oferta de ciclos de talleres sobre equidad de género, logrando un mayor desarrollo en torno a la política Nacional de Equidad de Género en donde las estrategias no contaban con indicadores y en algunas instituciones consultadas no presentaban ejecución (Castillo Torres, 2023).

Conclusiones

A manera de conclusión, encontramos una limitación en el acceso a los funcionarios encargados de la atención de mujeres sobrevivientes de violencia, así como la presentación de información clara y ajustada a la realidad de cada entidad, posiblemente por el temor de revelar realidades que desde el sector público tratan de mimetizar.

En cuanto a la transversalización del enfoque de género, los espacios de formación a través de cursos y talleres puntuales, en algunos casos mediante diplomados que conllevan más horas de formación, aunado a espacios de sensibilización y uso de lenguaje inclusivo, son las estrategias que en mayor medida encontramos en la revisión realizada; sin embargo, al contrastar la realidad con la experiencia vivida por la mujeres víctimas, encontramos que en ocasiones el trato es discriminatorio, falta sensibilidad en la afectación psicosocial de las mujeres sobrevivientes y conductas machistas que conllevan una atención que requiere mayor nivel de compromiso por parte de las entidades y los funcionarios/as.

La violencia contra las mujeres es un problema multifactorial que requiere un enfoque integral y coordinado para su prevención y atención. A través de esta investigación, hemos identificado diversas estrategias públicas que pueden ser efectivas en la reducción de este tipo de violencia, así como en la promoción de un entorno más seguro y equitativo para las mujeres.

Finalmente, la colaboración interinstitucional y el compromiso del Estado son indispensables para garantizar que estas estrategias se implementen efectivamente. Las políticas públicas deben ser diseñadas con un enfoque participativo que incluya a las mujeres afectadas por la violencia, asegurando que sus voces sean escuchadas en el proceso de formulación e implementación.

En suma, aunque se han logrado avances significativos en la lucha contra la violencia hacia las mujeres, aún queda mucho por hacer. La combinación de educación, capacitación profesional, apoyo comunitario y políticas públicas efectivas puede crear un entorno donde todas las mujeres se sientan seguras y respetadas. Solo mediante un esfuerzo colectivo podremos lograr una sociedad libre de violencia. Se recomienda, por lo tanto, profundizar en la aplicabilidad y transversalidad de la perspectiva de género en los procesos y rutas de atención y prevención estatales. Para ello se requiere mayor investigación y la cooperación con el sector privado, con el fin de aunar mayores recursos y así lograr un mayor alcance poblacional.

Referencias

- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2013). Tutorial para uso do software de análise textual IRA-MUTEQ. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 1–18.
- Castillo Torres, L. C. (2023). Transversalización del enfoque de género a la luz de la política pública de mujeres y equidad de género en el distrito capital (PPMYEG) 2020-2024: estudio de caso del programa de ciencias políticas de la universidad nacional de Colombia sede Bogotá (2017-2023) [Pontificia Universidad Javeriana]. <http://hdl.handle.net/10554/66346>
- Convención Interamericana Para Prevenir Sancionar y Erradicar La Violencia Contra La Mujer (Convención Belem Do Pará), Pub. L. No. Convención Belem do Para, 1 (1995). https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf
- De Olarte, E. G., & Llosa, P. G. (1999). ¿Es la pobreza una causa de violencia doméstica? Respuestas de Lima. El Costo Del Silencio. Violencia Doméstica En Las Américas, 35–48.
- Declaración Sobre La Eliminación de La Violencia Contra La Mujer, Pub. L. No. Res 48/104, Naciones Unidas 1 (1993). <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcgcle-findmkaj/https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286>
- Decreto 164 de 2010, Pub. L. No. 164, 1. Retrieved January 16, 2025, from <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=38740>
- Decreto 780 de 2016 Sector Salud y Protección Social, Pub. L. No. 780, 1 (2024). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77813>
- Decreto 1710 de 2020, Pub. L. No. 1710 (2020). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=153846>
- European Institute for Gender Equality. (2024). Gender Equality Index. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

- Hoyos Robayo, M. P., López Mejía, M. C., & De la Mujer, S. D. (2022). Caja de herramientas pedagógicas para la transversalización de los enfoques de derechos de las mujeres, de género, diferencial y la promoción de la participación y representación de las mujeres en las diferentes instancias priorizadas por la Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad. (S. D. De la Mujer & De Bogotá Alcaldía, Eds.). https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2023-02/archivos-adjuntos/cartilla-caja-de-herramientas-participacion-democratica_.pdf. https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2023-02/archivos-adjuntos/cartilla-caja-de-herramientas-participacion-democratica_.pdf
- INMUJERES. (2016). Mujeres y hombres en México 2016. <http://cedoc.inmujeres.gob.mx>
- Lange, J. K. (2002). Richard A. Krueger & Mary Anne Casey (2000). Focus groups. A practical guide for applied research. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 3(4).
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2016, August 5). Violencias de género. <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/paginas/violencias-de-genero.aspx>
- Moreno, S., Cifuentes, S. L., De La Hoz, G. A., Forero, C. A., Hernández, H. W., & Insuasty, J. R. (2019). *Forensis 2018 datos para la vida*. Bogotá, DC: Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.
- ONU MUJERES. (2016). Informe anual 2015–2016. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Annual%20Report/Attachments/Sections/Library/UN-Women-Annual-Report-2015-2016-es.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud, & Organización Mundial de la Salud. (2024). *Violencia contra la mujer*. <https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>
- Pérez, V. A. F., & Fiol, E. B. (2005). Introduciendo la perspectiva de género en la investigación psicológica sobre violencia de género. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 21(1), 1–10.
- Resolución 8430 de 1993, Pub. L. No. 8430, 1 (1993). <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/de/dij/resolucion-8430-de-1993.pdf>
- Sandoval Casilimas, C. A. (1996). Investigación cualitativa. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 141–155. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2815>
- Sandoval, L. E., & Otálora, M. C. (2017). Análisis económico de la violencia doméstica en Colombia, 2012-2015. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 17(33), 149–162.
- Souza, M. A. R. de, Wall, M. L., Thuler, A. C. de M. C., Lowen, I. M. V., & Peres, A. M. (2018). O uso do software IRAMUTEQ na análise de dados em pesquisas qualitativas. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 52, e03353.

Capítulo 45. El género como dispositivo de poder en tiempos de confinamiento.

Martha Julia Barrón Cruz

Universidad Pedagógica Nacional

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.45](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.45)

Resumen

Durante la pandemia de COVID-19, las mujeres académicas, especialmente aquellas que son madres, enfrentaron desafíos relacionados con el rol de género establecido socialmente. Por lo tanto, en este trabajo se pretende analizar cómo la brecha digital de género incidió en las mujeres docentes, considerando que a través de la metodología feminista la experiencia de ellas es importante, para revelar los desafíos marcados por el rol de género. De tal forma que, encontramos sesgos en el desempeño académico de las mujeres derivado del rol de género, pues las herramientas tecnológicas las utilizaron con fines de cuidado o priorizando la labor de los otros.

Palabras clave

Género, Educación Superior, Pandemia, Desigualdad

Introducción

El presente texto tiene como propósito mostrar como a partir del pensamiento de Michel Foucault, se retoma el género como un dispositivo de poder que produce y regula el comportamiento de las mujeres, destacando la brecha digital de género, que durante la pandemia de COVID-19 acentuó desigualdades tecnológicas entre hombres y mujeres, especialmente en aquellas que son madres de niños de entre 0 y 12 años. Aunque se ha discutido sobre el acceso, uso y apropiación de la tecnología, poco se ha hablado sobre cómo las mujeres en este contexto se enfrentaron situaciones de desigualdad debido a los roles de género impuestos socialmente.

De tal forma que Brecha Digital de Género se refiere a la diferencia que existe entre hombres y mujeres en el acceso, uso y apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Esta desigualdad está profundamente arraigada en estructuras sociales y culturales que asignan roles específicos a cada género, lo que limita el desarrollo de las mujeres, restringiendo sus oportunidades de desarrollo profesional. Lo cual se ve mayormente enfatizado en una situación como lo fue la pandemia por COVID-19.

De tal forma que el desequilibrio entre el trabajo no remunerado, como las labores del hogar y el cuidado de la familia, y el trabajo remunerado es una realidad que afecta particularmente a las mujeres, el cual se deriva del rol de género. Por lo tanto, este desafío se evidencia que, durante la pandemia, muchas mujeres académicas se vieron obligadas a equilibrar múltiples responsabilidades simultáneamente, lo que afectó negativamente su desempeño.

Revisión de la Literatura

La investigación se realizó desde una perspectiva feminista, tomando como referencia la obra de Castañeda, Metodología de la Investigación Feminista (2008), cuyo propósito es analizar las condiciones de opresión de las mujeres y, en consecuencia, la desigualdad de género que persiste entre hombres y mujeres, así como los roles de género que refuerzan dicha desigualdad. Además, el enfoque de metodología feminista propuesta por Güereca (2016), cuyo objeto de reflexión es la condición de las mujeres, explica las desigualdades vivenciadas por las mujeres en la sociedad, considerando que la desigualdad es un fenómeno multidimensional, por lo tanto, se debe priorizar la voz y experiencia de las mujeres.

Lagarde (2003), menciona que las mujeres son quienes cuidan vitalmente a los otros (hombres, familias, hijas e hijos, parientes, comunidades, escolares, pacientes, personas enfermas y con necesidades especiales), por ello es importante contrarrestarlo en conjunto con su labor académica, pues durante la pandemia de COVID-19, transformó rápidamente la vida

cotidiana a nivel global, pues a través de medidas de confinamiento y distanciamiento social, con el propósito de aminorar la propagación del virus, llevó al cierre de todas las instituciones educativas, entre ellas las universidades, por lo que fue necesaria la adopción de modalidades virtuales de enseñanza y trabajo. De tal forma que, en este contexto, las mujeres enfrentaron desafíos particulares al equilibrar sus responsabilidades profesionales y familiares.

Schmelkes (2020) señala que la educación en línea profundizó desigualdades, aumentando el abandono escolar y el déficit de aprendizaje. Para las docentes con hijos pequeños, la crisis significó una doble carga: trabajo y crianza sin apoyo suficiente, reforzando roles de género tradicionales.

La desigualdad en el ámbito académico durante la pandemia se enmarca en la división sexual del trabajo, que asigna responsabilidades según roles de género, perpetuando jerarquías de poder y desigualdades. El trabajo doméstico y de cuidados, históricamente invisibilizado y no remunerado, sigue siendo asumido mayoritariamente por mujeres. Esto impacta su inserción en el mercado laboral, donde ocupan empleos más precarios y mal remunerados, además de enfrentar dobles o triples jornadas laborales (INMUJERES, s/f). De tal forma que, en el ámbito académico, el rol de género y las exigencias familiares, como la maternidad y la crianza, dificultan la participación de las mujeres en la academia.

Metodología

Esta ponencia presenta hallazgos de una investigación que explora la experiencia de seis mujeres académicas, madres de niños entre 0 y 12 años, durante el confinamiento por la pandemia. Utilizando una metodología feminista, la investigación analiza cómo el género influye en las desigualdades estructurales, especialmente en el acceso y uso de la tecnología, destacando la Brecha Digital de Género.

Para ello, se empleó una metodología cualitativa que incluyó entrevistas a profundidad y el uso de la biografía tecnológica como herramientas principales para recoger las experiencias de las participantes. Estas técnicas permitieron comprender los desafíos vinculados a sus habilidades digitales, influenciadas por los roles de género que desempeñan.

La hipótesis central sostiene que la pandemia evidencia y amplificó la Brecha Digital de Género. Aunque las tecnologías facilitan el trabajo académico, también refuerzan los roles de género, aumentando la carga laboral y de cuidado. Así, el rol de género operó como un dispositivo de poder que impuso desigualdades.

Pregunta de Investigación

- ¿Cómo incidió la brecha digital de género en las docentes de educación superior durante el confinamiento por COVID-19?

Objetivos

- Identificar y analizar cómo la brecha digital de género incidió en las mujeres docentes durante el Confinamiento por COVID-19

La investigación tiene un enfoque cualitativo, orientada a realizar descripciones detalladas de personas, situaciones, interacciones y comportamientos observables, respetando e integrando las opiniones, pensamientos, emociones, experiencias, actitudes, creencias y reflexiones. Además, la investigación se llevó a cabo desde una perspectiva feminista, tomando en cuenta a seis mujeres que cumplieran con los criterios antes mencionados. Para ello, se empleó la técnica de “suficiencia comparativa” propuesta por Guillermo Orozco (2011), la cual plantea que, a través del análisis de un número reducido de participantes, es posible identificar matices significativos en la investigación. Este enfoque, al tratarse de un proceso singular, establece el límite de participantes por redundancia informativa. Asimismo, se puso especial énfasis en analizar las condiciones de opresión vividas y la desigualdad existente entre hombres y mujeres, derivada del género y de los roles socialmente asignados (Castañeda, 2008).

La investigación se profundizó mediante dos herramientas principales. Primero, la entrevista a profundidad (Sampieri, 2014, p. 416), un tipo de entrevista no estructurada que permitió explorar las habilidades digitales de los participantes y sus experiencias durante el confinamiento por la pandemia. Estas vivencias se analizaron en relación con la división sexual del trabajo y los roles de género impuestos socialmente. En segundo lugar, se utilizó la biografía tecnológica, una metodología guiada por una serie de temáticas y desarrolladas a través de WhatsApp. Esta herramienta permitió recopilar información valiosa sobre las experiencias de los participantes, destacando los desafíos que enfrentaron antes y durante el confinamiento, así como sus formas previas de apropiación digital y las brechas digitales.

Resultados

Durante el período de confinamiento, las mujeres académicas, madres de hijos entre 0 y 12 años, enfrentaron una sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado, estrechamente vinculado a su rol de género. Esta situación se relacionó con la Brecha Digital de Género, ya que, aunque las tecnologías facilitan el desempeño de las actividades académicas, también se convierten en herramientas para ejecutar tareas asociadas al cuidado y las responsabilidades domésticas. Además, se detecta que, lejos de limitarse a una triple jornada laboral, estas mu-

jerres llevaron a cabo sus actividades de forma multifuncional, integrando simultáneamente diversas responsabilidades en su día a día, situación que derivada de los roles de género mayormente desempeñados en el confinamiento permeo su desarrollo académico. Por lo tanto, se comprueba que la hipótesis que la pandemia puso en evidencia y amplificó la Brecha Digital de Género, pues, aunque las tecnologías facilitan el desempeño de las actividades académicas, también se convirtieron en herramientas que refuerzan las tareas asociadas a los roles de género, aumentando la carga de trabajo remunerado y no remunerado. En este sentido, el rol de género funciona como un dispositivo de poder que permea las actividades de los docentes durante el confinamiento, reproduciendo dinámicas desiguales que las colocan en una posición de exigencia y precarización, al tiempo que naturalizan la conciliación forzada entre el trabajo académico y las responsabilidades del cuidado.

Discusión

La división sexual del trabajo

La integración de las mujeres en el ámbito laboral y académico ha sido un proceso complejo influenciado por estructuras de poder y estereotipos de género. Históricamente, se ha asignado a las mujeres roles relacionados con el trabajo doméstico y el cuidado de la familia, mientras que los hombres han predominado en posiciones laborales y científicas. Según Foucault, el género actúa como un dispositivo de poder que regula la identidad y el comportamiento de las mujeres, limitando su desarrollo profesional.

A pesar de que las mujeres han sido creadoras y depositarias de conocimiento en diversos campos, sus contribuciones han sido poco reconocidas debido a la exclusión sistemática y la descalificación de sus saberes. Prácticas como las de curanderas, parteras y otras fueron marginadas y asociadas negativamente, lo que ha dificultado su incorporación en instituciones oficiales de conocimiento científico. Hoy en día, aunque las mujeres representan casi la mitad de la matrícula universitaria a nivel mundial, su participación en la ciencia es solo del 30%. Las instituciones académicas y científicas, diseñadas originalmente para hombres, no consideran adecuadamente aspectos como la maternidad y la crianza, lo que implica obstáculos adicionales para las mujeres. Es esencial incorporar la perspectiva de género en estas instituciones para eliminar desigualdades y promover una participación equitativa en la ciencia y la academia.

La discriminación que aún existe en el seno de las comunidades científicas y, por otra parte, un fenómeno de autoexclusión determinado por las complejidades que derivan de la vida familiar y social determinada por la asignación de roles y las exigencias de las instituciones científicas que favorecen marcadamente a los hombres. En México es esencial

la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones en las que se realizan estas actividades para contribuir a la solución de las necesidades nacionales y para eliminar las persistentes desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso a su producción y gestión (Blázquez, 2011).

Mujeres en la Universidad

Históricamente la mujer se ha insertado lenta y paulatinamente en diversos campos laborales, ya que como menciona Wacjman (2006) la exclusión de las mujeres y de algunas formas de expresión de conocimiento fueron obstáculos vinculados con modelos exclusivamente masculinos, sin embargo, la historia da cuenta de la lenta y gradual incorporación de las mujeres en actividades científicas y tecnológicas. Las vidas de las mujeres han cambiado haciendo cada vez más insostenibles los roles tradicionales de género. Los drásticos avances de la tecnología, el desafío del feminismo y la conciencia del carácter cambiante del mundo natural han suscitado un pensamiento visionario.

Las mujeres, han experimentado transformaciones, prácticas que han servido para reconocerse a sí mismas y por tanto transformarse, por ejemplo, la independencia económica, fruto de la feminización de la mano de obra remunerada, la cual ha ido acompañada de una profunda transformación cultural y de un discurso público generalizado sobre la equidad de género. es decir, han ido rompiendo saberes históricos y liberándolos, produciendo verdad.

La presencia femenina se acentúa mayormente en algunas áreas del conocimiento en particular, la educación y humanidades en un 65%, en el área de salud en un 60%, en ingeniería y tecnología en un 29% y en las ciencias agropecuarias en un 26%, por lo que podemos ver, la participación de las mujeres es aún limitada, es decir, siguen siendo campos predominantemente masculinos. En otras áreas, como las ciencias sociales y administrativas y las ciencias naturales, la participación de las mujeres es equivalente a la de los hombres (Blázquez, 2011).

Por otra parte, en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) se ha analizado la participación de las mujeres como investigadoras que ejercen profesionalmente. Es importante destacar que el SNI fue creado en 1984 con el propósito de apoyar al personal de investigación mediante estímulos económicos para elevar su nivel profesional, por lo que pertenecer al SNI dentro de algunos sectores científicos en México se ha considerado como sinónimo de científico, y cobra importancia cómo se define a una persona que hace investigación.

Si bien, es cierto que ha ido incrementado la participación de las mujeres en el SNI, en el 2006 solo alcanzaba el 30% en proporción a los investigadores hombres, para el 2021 aumento al 38.2%, sin embargo, aun podemos ver que el nivel es inferior comparado con el

de los hombres, así mismo este nivel disminuye hacia los altos mandos, pues en un Nivel III solo es 24.4% y en el Emérito, baja al 20.8 %, por lo que se puede observar que entre más alto es el nivel de responsabilidad y reconocimiento académico, el número de mujeres es cada vez menor (Arévalo, 2022). En este sentido, es importante mencionar que algunas no se visualizan como futuras investigadoras y consideran muy difícil la responsabilidad de formar a otros. Concluir los estudios doctorales, por ejemplo, no implica necesariamente, para algunas mujeres, ocupar una plaza titular. No aparece el propósito de dirigir, ya que en algunos casos puede consistir en hacer compatible la vida personal y familiar con la investigación (Blázquez, 2011), ya que la existen complejidades en el momento de llevar ambos proyectos de vida a la par, pues el rol de género que marca desigualdad no permite tener las mismas oportunidades.

Martínez (2007), refiere que la construcción histórico-cultural, el rol de género, que prescribe determinadas formas diferenciales de pensar, sentir y ser para hombres y mujeres, es la concreción socio-histórica que se juega en la cotidianidad, por lo que lo masculino y lo femenino son construcciones sociales, que interpelan a la subjetividad que se adhiere a sus cánones reproduciendo en uno u otro sentido con de exclusión este imaginario social, y así sus estereotipos, prejuicios y la discriminación social.

Cárdenas (2015), muestra datos en los que la participación de las mujeres dedicadas a la investigación científica y el desarrollo tecnológico en México sigue siendo menor que la de los hombres, a pesar de que el porcentaje de mujeres es significativo entre quienes concluyen estudios universitarios, va disminuyendo si se trata de carreras científicas, hasta convertirse en casi simbólica en la investigación. Por otra parte, solo un 15% de los investigadores de alto nivel son mujeres, disminuye el número de mujeres, en los niveles de candidatura y nivel I es donde se encuentra el mayor número de investigadores; en el nivel II bajo la iniciativa de acceso abierto el número se reduce y en el nivel III, es casi nula la participación de las mujeres. La participación de mujeres en las tres universidades que encabezan la lista, los porcentajes de mujeres en la UNAM son de 40% de participación, la UAM con 36% de participación y el IPN con el menor porcentaje de 32% de participación de mujeres.

En general, la participación de las mujeres en la ciencia y la investigación ha aumentado, pero aún persisten desafíos y desigualdades de género que limitan su pleno potencial y su representación en los niveles superiores de la academia y la investigación. Es fundamental abordar estas barreras y promover entornos inclusivos y equitativos para fomentar una mayor participación y contribución de las mujeres en estos campos.

Académicas que son madres: desigualdades durante confinamiento

Con la situación mundial de pandemia surgida a finales del 2019 por el COVID- 19, nos deja ver que en efecto trajo consigo diversas afectaciones en la cotidianidad, ya que debido a las medidas de salud pública nuestra vida se modificó. Al inicio algunos tuvimos que permanecer en nuestras casas sin contacto con otras personas, no hubo más que comunicarnos mediante una llamada telefónica o video llamadas, sin embargo, para otros no hubo opción y ya que no podían permanecer en casa, tenían que salir a trabajar. Algunos solo salían solo para lo esencial (compras de alimentos), mientras que otros podían solicitar por diversas aplicaciones lo que consumirían. El salir e ir a algún comercio en algunos casos implicaba mediante código QR dejar el rastro de tu presencia en los lugares que visitaste, con la idea de que el gobierno supiera quién y en qué lugar estuvo, con el argumento de evitar contagios. Esta situación, pone en evidencia el biopoder, que visto desde Foucault, es ese poder ejercido sobre la vida de las poblaciones, es cuerpo-vida, en este sentido se trata de sacar provecho de la vida de las poblaciones (Anzaldúa, 2020), ya que al aplicar estas medidas se logra mediante los dispositivos el consumo de mercancías mediante lo que el algoritmo nos enviará como una sugerencia.

García Canclini (2019), nos menciona que las innovaciones tecnológicas colaboran para creer que estamos en un momento radicalmente nuevo en la historia, la producción de conocimiento, la difusión y el acceso a la información. En este sentido la pandemia fue un momento clave en donde la tecnología fue oportunamente utilizada no solo por nosotros, sino por quienes están en el poder, quienes mediante los relacionamientos comunicacionales transmitieron información por medio del lenguaje de un sistema de signos o cualquier otro sistema simbólico, para comunicar sobre las formas de cuidado, durante este periodo de alerta sanitaria, de forma que se actuó sobre las personas (Foucault, 1988).

Las escuelas de todos los niveles educativos, ante la situación de pandemia tuvieron que cerrar sus puertas para evitar la propagación del virus, por lo que se realizaron algunas estrategias para seguir adelante con la educación de todos los niveles. A nivel básico por ejemplo surge “Aprende en casa”, como una opción para dar continuidad a la educación con la mayor cobertura. Sin embargo tal y como expone Santizo (2020), “la emergencia sanitaria expuso muchas de las fallas del sistema educativo: a) no se toman en cuenta las diferentes condiciones materiales de los estudiantes y sus familias, b) no se consideran las diferencias culturales y los ambientes para el aprendizaje de los estudiantes, c) los métodos de enseñanza no consideran la Educación en Casa como complemento de lo que se desea que ocurra con la Educación en el Aula, y d) no se considera el papel de la familia más allá de revisar o monito-

rear las tareas y trabajos de los estudiantes. Un aspecto muy obvio es que la educación virtual, a distancia, sólo puede ser aprovechada por las familias con mejores condiciones materiales”.

Derivado de la situación en este periodo el uso de internet se amplió, siendo Google una de las interfaces más utilizadas, que bajo las apariencias de una inocente interfaz y de un motor de búsqueda con una rara eficacia, es un proyecto explícitamente político, en donde la empresa ofreció diversos servicios para el apoyo al docente, de modo que el poder se ejerce ajustándose a la situación, instruyendo las acciones de los docentes, para el cumplimiento de sus prácticas. La situación, afecta la subjetividad de los docentes derivado de las nuevas condiciones de trabajo impuestas por la pandemia. La transición repentina a la enseñanza en línea y la dependencia de las TIC para la comunicación y la educación generan nuevas formas de relacionarse con los estudiantes y los contenidos de enseñanza. Los docentes se ven obligados a adaptarse rápidamente a estas circunstancias y a reconfigurar su práctica pedagógica. Esta adaptación implica una reconfiguración de su subjetividad, ya que deben negociar nuevas reglas, tecnologías y discursos sobre la enseñanza y el aprendizaje.

Considerando lo anterior, durante la contingencia el uso que se hace de la tecnología fue considerado como el único vehículo de enseñanza. Por ello es importante la necesidad de fortalecer el sistema educativo para cerrar con la brecha digital, garantizando el acceso a las tecnologías no solo en las escuelas, si no generando políticas para que los alumnos de bajos recursos puedan tener acceso a internet gratuito y a dispositivos que les permitan continuar con su educación a distancia de manera que se tenga una educación virtual equitativa, que ayude a disminuir desigualdades y ofrecer una educación inclusiva.

De esta manera en nivel de Educación Superior tanto estudiantes como los y las docentes tuvieron que reorganizar su vida cotidiana, para ajustarse a la situación de actual haciendo un gran esfuerzo para adaptarse a nuevas formas de aprendizaje, ya en específico los docentes se enfrentaron a implementar diferentes estrategias, utilizando las tecnologías de la Información y Comunicación, para poder dar continuidad a los programas de estudio, llevando la educación a otros escenarios, por ejemplo: clases virtuales a través de diversas plataformas como Zoom, Google Meet, Teams, por mencionar algunas. Por lo tanto, el sujeto, de acuerdo a esta situación de emergencia, constituye una triple condición: estructura, en torno a la verdad para reconocerse a sí mismo, la condición instrumental, las prácticas y acciones, los juegos de poder; y la condición ontológica, para instaurarse como sujeto, individuo que requiere reconocerse a sí mismo y actuar sobre sí mismo a partir de la verdad que constituye sobre sí, las relaciones, las tensiones y las luchas de saber y poder (Anzaldúa, 2020).

La situación de las mujeres académicas que además tienen hijos pequeños, de acuerdo con un estudio titulado “Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?”, la UNESCO (2021) indica que en cuanto a la labor de investigación en las mujeres los resultados de productividad fueron bajos durante el confinamiento, mientras que en los hombres había incrementado. En este sentido las investigadoras se vieron afectadas por el cierre de las escuelas de sus hijos, ya que esta situación derivó en que el cuidado de los hijos y de los miembros mayores de la familia, el aumento de labores como la cocina y la limpieza durante el confinamiento, frenaran a las investigadoras mucho más que a sus colegas masculinos. Por lo tanto, muy probablemente las mujeres no contaban con tiempo para presentarse a concursos y enviar propuestas de financiación de trabajos de investigación. Una docente de la carrera de psicología al respecto comenta: “Mi amiga que pertenece al SNI, recibió dos llamadas de atención porque había bajado su productividad, ser investigadora drásticamente hace una gran diferencia entre ser investigador. Así mismo, ser académica, es muy diferente a ser académico, porque tiene que ver con nuestros usos del cuerpo y que no solo fue la doble o triple jornada, sino también el hecho de cumplir con todo lo académico, porque parece que tu vida personal no es relevante” .

Las mujeres en este contexto pandémico enfrentaron excesivas cargas de trabajo, en donde podemos ver claramente el género como dispositivo de poder, en donde el rol de género es importante, pues se prioriza el trabajo doméstico, el cuidado y atención a hijos y enfermos, dejando en último el trabajo académico, adaptando su lugar de trabajo de forma que pudieran cuidar y trabajar, planificando sus clases una vez que todo el trabajo doméstico ha sido terminado, extendiendo las jornadas diarias, lo cual ha provocado agotamiento y mucho estrés, lo cual significa una resignificación de sus prácticas como docente, ser madre, esposa, cuidadora en tiempos pandémicos.

“Una vez que las tareas académicas se metieron a nuestros hogares, los malabares fueron para nosotros, no hubo ningún apoyo por parte de la institución en cuanto lo personal, es decir si necesitabas que tu jornada se cortará en determinado momento, porque tienes una vida y estás teniendo algún problema. No en lo absoluto, tenías que continuar para cubrir todo lo que se solicitaba, sin importar el tiempo que se invirtiera”, menciona una profesora. Como podemos ver en este comentario, las practicas sociales de ese momento resultan conflictivas entre sí, lo que nos lleva a la resignificación de la subjetividad de las mujeres derivada del contexto actual.

Por otra parte, es importante destacar que la brecha digital de género es un punto central durante el confinamiento, ya que afectó a las mujeres docentes de Educación Superior, específicamente en aquellas docentes que además son madres de pequeños que aún depen-

den de ellas y a los cuales aparte de atenderlos, también les apoyaron en su quehacer como estudiantes, les apoyaron en tareas y a conectarse a dispositivos para dar continuidad a sus estudios. En este sentido, se observa que la mujer trabaja cada vez más, ejerciendo una doble o triple jornada, que se ha establecido de manera generalizada y se ha sofisticado con las nuevas tecnologías entrelazadas con antiguas formas de trabajo doméstico, cuidado y atención a los otros. Las mujeres son el grupo social que soporta con su trabajo y su esfuerzo vital la reproducción del capitalismo patriarcal. Las mujeres asumen más y más funciones, papeles, actividades y responsabilidades (Lagarde, 2015).

Por lo tanto, la subjetividad de las docentes se ve afectada por las nuevas condiciones de trabajo impuestas por la pandemia. La transición repentina a la enseñanza en línea y la dependencia de las TIC para la comunicación, las actividades como las compras y la educación generan nuevas formas de relacionarse. Las docentes se ven obligadas a adaptarse rápidamente a estas circunstancias y a reconfigurar su práctica pedagógica, social y familiar. Esta adaptación implica una reconfiguración de su subjetividad, ya que deben negociar nuevas reglas, tecnologías y discursos sobre la enseñanza y el aprendizaje.

En el hogar tanto las mujeres y varones pueden tener tecnologías a su disposición, sin embargo, eso no significa que las mujeres accedan a ellas de la misma forma que los varones, pues éstas tienen obligaciones dentro del hogar, obligaciones que los varones no asumen, ya que la división sexual del trabajo, tiene como consecuencia que las mujeres siempre están vinculadas a su papel de cuidadoras, por lo que les es más complejo extenderse en otras actividades, sobre todo a aquellas que no relacionadas con el trabajo en el hogar (Soria, 2021).

Ante esta situación de pandemia, podemos observar como la subjetividad tiene su asiento no sólo en una aprehensión particular del contexto cultural y de las vivencias y experiencias subjetivas, sino también en el hecho de que toda realidad social está de por sí conformada por reglas y convenciones, que establecen más o menos explícitamente diferencias y discriminaciones.

Conclusiones

En conclusión, la división sexual del trabajo, como un dispositivo de poder en términos Foucaultianos, ha influido en la integración y desempeño en el ámbito laboral y académico de las mujeres. La pandemia del COVID-19 acentuó las desigualdades de género, afectando la productividad de las investigadoras, quienes asumieron mayores responsabilidades en el hogar y la educación de los hijos, limitando su capacidad de dedicarse a la investigación en comparación con sus colegas masculinos. Esto evidencia que el género sigue operando como

un dispositivo de poder que regula la identidad y el comportamiento de las mujeres, subordinándolas a roles tradicionalmente femeninos.

Es preciso destacar que tanto hombres como mujeres sufrieron brecha digital, sin embargo, ellas fueron las más afectadas durante el confinamiento que surge de manera inesperada, al estar todos en casa, hace que la brecha digital de género se enfatice. Primero, pues al estar todos en casa, todos los integrantes de la familia debían utilizar las herramientas tecnológicas para cumplir sus deberes laborales o escolares (en caso de los infantes), por consiguiente, había que ver si contaban con las herramientas suficientes, y si no era así probablemente las mujeres priorizaban que el uso lo diera la pareja o el niño, dejando para después su trabajo remunerado, no obstante con ello debían apoyar a los niños en caso de que utilizaran las herramientas. Por otro lado, las mujeres, debían cumplir con las actividades de trabajo no remunerado: el aseo, la alimentación, las compras, el cuidado de los enfermos y/o de los niños, utilizando la tecnología también con fines de cuidado para los otros y a la par utilizándola para desempeñar sus labores de trabajo remunerado.

Por lo tanto, podemos observar que el género como dispositivo de poder, obliga a desarrollar los roles social y culturalmente establecidos en las mujeres en una situación donde lo digital es relevante para el desempeño de las labores académicas y de docencia, enfatizando la Brecha digital de Género que impacta en sus actividades y desempeño como académicas de Educación Superior.

Cabe destacar que, durante el confinamiento, incrementó la importancia de la tecnología en la vida diaria, particularmente a través de plataformas como WhatsApp, permitió a las mujeres académicas formar redes de apoyo. Redes que se organizaron de manera espontánea y cumplieron diferentes funciones:

- Apoyo emocional: para compartir el estrés y la frustración derivados del confinamiento.
- Apoyo en el cuidado de los hijos: con consejos sobre maternidad y actividades infantiles.
- Acompañamiento académico: intercambio de experiencias y conocimientos para la enseñanza.

El uso de la tecnología fue clave para mantener estas redes y también para gestionar las actividades académicas y domésticas. En algunos casos, sus habilidades tecnológicas influyeron en el desarrollo digital de sus hijos, quienes incluso llegaron a superar a sus profesores en habilidades tecnológicas.

No obstante, el desequilibrio por razones de género tuvo afectaciones entre el trabajo remunerado y no remunerado, ya que su desempeño académico, era limitando para la investigación y otras actividades profesionales.

De manera que, durante el confinamiento que surge de manera inesperada, hace que la brecha digital de género se enfatice y aunque la situación de las mujeres académicas resultó compleja ellas mediante sus aprendizajes previos y sus redes de apoyo lograron desarrollar habilidades que les fueron de utilidad para solucionar y gestionar el trabajo en casa y el trabajo académico, con desventajas y limitaciones en su desarrollo académico.

Referencias

- Anzaldúa, R. (2020). Subjetivación en el entramado del saber y el poder. *Revista Tramas*. Disponible en: <https://tramas.xoc.uam.mx/index.php/tramas/article/download/920/907/>
- Arévalo, D. (2022). Creciente el porcentaje de científicas mexicanas en el SIN. Consumo TIC. Disponible en: <https://consumotic.mx/sociedad-digital/steam/creciente-el-porcentaje-de-cientificas-mexicanas-en-el-sni/>
- Blázquez, N. (2011). El retorno de las brujas. Incorporación, aportaciones y críticas de las mujeres a la ciencia. México: UNAM
- Bourdieu, P. (2000). La dominación masculina. Barcelona, España: Editorial Anagrama.
- Cárdenas, M. (2015). La Participación De Las Mujeres Investigadoras En México. *Investigación Administrativa*, núm. 116, julio-diciembre, pp. 64-80 Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás Distrito Federal, México. Disponible en: La Participación De Las Mujeres Investigadoras En México (redalyc.org)
- Castañeda, P. (2008) Metodología de la investigación feminista, Guatemala: Fundación Guatemala y CEIICH-UNAM.
- Centro México Digital (2022). Panorama de la brecha de género en el acceso, asequibilidad y usos de la banda ancha y las competencias digitales en México. Disponible en: <https://centromexico.digital/wp-content/uploads/2022/11/reporte-brecha-de-genero.pdf>
- DE GOMEZ, L. (2011). LA MUJER EN LA EDUCACION SUPERIOR EN MEXICO. *Publicaciones ANUIES, Revista 21*. Disponible en: http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista21_S1A1ES.pdf
- Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 50, No. 3 (jul-sep.) México: UNAM. Disponible en: <https://perio.unlp.edu.ar/catedras/cdac/wp-content/uploads/sites/96/2020/03/T-FOUCAULT-El-sujeto-y-el-poder.pdf>

- Foucault, M. (2001). Defender la sociedad. México-Argentina: Fondo de Cultura Económica, pp. 15-32. Disponibles en: <https://www.uv.mx/tipmal/files/2016/10/M-FOUCAULT-DEFENDERLA-SOCIEDAD.pdf>
- García, N. (2019). Ciudadanos reemplazados por algoritmos. Guadalajara, México. Coeditorial: FLACSO Ecuador en asociación con: Centro Maria Sibylla Merian de Estudios Latinoamericanos Avanzados (CALAS). Editorial Universidad de Guadalajara.
- Güereca, R. (2016). Metodología feminista e investigación-acción, en Güereca R. (coord.), Guía para la investigación cualitativa: etnografía, estudio de caso e historia de vida. México: Universidad Autónoma Metropolitana. Disponible en: <http://bdjc.iaa.unam.mx/items/show/272#lg=1&slide=0>
- Hernández R. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. México: McGraw Hill Education.
- INEGI (2022). Estadísticas a propósito del día mundial del internet (17 de mayo). Datos nacionales. Comunicado de prensa núm. 258/2. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Internet22.pdf
- INMUJERES (2021). Situación de las mujeres en México. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/722497/Situacion-de-las-mujeres-en-Mexico-26a-SNIMH.pdf>
- INMUJERES (s/f). La división sexual del trabajo. En Glosario para la igualdad. Disponible en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo>
- Lagarde, M. (2003). Mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción. Ciudad de México. Disponible en: <https://www.mujeresparalasalud.org/mujeres-cuidadoras-entre-la-obligacion-y-la-satisfaccion/>
- Lagarde, M. (2015) Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas. México, D.F.: Siglo XXI, Editores.
- Lugo, G. (2021). Brecha de género en ciencia y tecnología. <https://www.gaceta.unam.mx/brecha-de-genero-en-ciencia-y-tecnologia/>
- Martínez-Herrera, M. (2007). La construcción de la feminidad: la mujer como sujeto de la historia y como sujeto de deseo. Actualidades en psicología, 21(108), p. 79-95. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-64442007000100004&lng=pt&tlng=es.
- Murillo, S. (1997). El saber, la historia y el sujeto. El discurso de Foucault: Estado, locura y anormalidad en la construcción del individuo moderno. Universidad de Buenos Aires, pp. 27-58.
- Orozco, G. (2011). Una coartada metodológica. Abordajes cualitativos en la investigación en comunicación, medios y audiencias. México: Productora de contenidos culturales.

- Rivera, L. (2021). Maestras-madres enfrentando la pandemia. II Congreso Iberoamericano de Docentes frente a la pandemia. 5 al 16 de julio de 2021. Disponible en: https://dppse.upnvirtual.edu.mx/images/RedesIB_Ponencia-130_Maestras-madres-enfrentando-la-pandemia.pdf
- Romero, L. (2022). La brecha digital: el horizonte de las desigualdades. Gaceta UNAM. Disponible en: <https://www.gaceta.unam.mx/la-brecha-digital-el-horizonte-de-las-desigualdades/>
- Santizo, C. (2020). ¿Qué sigue en la política educativa después del COVID19?. Educación futura, Periodismo de interés público. Disponible en: <https://www.educacionfutura.org/que-sigue-en-la-politica-educativa-despues-del-covid19/>
- Schmelkes, S. (2020). La educación superior ante la pandemia de la Covid-19: el caso de México. Universidades, 71(86), 73-87.
<https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2020.86.407>
- SEMÚJERES (2020). Visibiliza semujeres el impacto de la pandemia de covid-19 en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Disponible en: <https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/impacto-de-la-pandemia-en-trabajo-no-remunerado>
- Soria-Guzmán, I. (2021). Mujeres hacker, saber-hacer y código abierto: tejiendo el sueño hackfeminista. *LiminaR*, vol. 19, no. 1, pág. 57-74. San Cristobal de las Casas: Epub. Disponible en: <https://doi.org/10.29043/liminar.v19i1.806>
- UAM (2021). La UAM ha enfrentado con innovación y creatividad los desafíos por la pandemia. Disponible en: <http://www.uam.mx/semanario/repositorio/2021/pdf/no-viembre/Semanario-UAM-Anio-3-No-19-22Nov2021.pdf>
- UNESCO (2021). Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? Disponible en: https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior_12-03-21.pdf
- Vaca, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf
- Wajcman, J. (2006). *El tecnofeminismo*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Capítulo 46. La combinación del estudio y el trabajo en las jóvenes empresarias.

Miriam Roxana Vázquez Zamudio
Rodrigo Israel Cancino Uribe

Universidad Tecnológica de Manzanillo

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.46](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.46)

Resumen

La investigación, tuvo por objetivo realizar un diagnóstico para conocer la realidad que enfrentan las jóvenes empresarias al combinar la exigente carga académica con la gestión de un negocio, se utilizó un diseño metodológico cualitativo, llevándose a cabo una investigación exploratoria-descriptiva, en la Universidad Tecnológica de Manzanillo. EL principal aporte de este trabajo es conocer mejor los factores que influyen en el éxito empresarial femenino, así como identificar las barreras y desafíos, con lo cual, arrojó como resultado, que para las jóvenes es complicado poder combinar sus actividades de estudiar y trabajar al mismo tiempo.

Palabras clave

Desafíos, estudios, emprendimiento juvenil, empoderamiento femenino, administración del tiempo

Introducción

Cada día crece más el número de mujeres jóvenes que buscan salir adelante combinando el estudio y el trabajo, en México, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo – Nueva Edición 2023 el 31.14 % de mujeres a nivel nacional, lideran micros y pequeñas empresas y el 51% son estudiantas; (INEGI, 2023) es así como, muchas de ellas se convierten en empresarias sobresalientes, pero, tuvieron que desarrollar un sobreesfuerzo al estudiar a la par una carrera universitaria y no dejando de lado su negocio.

Por lo anterior, la presente investigación buscó a través de entrevistas y una serie de preguntas, para identificar, cuáles son los desafíos y oportunidades a las que se enfrentan las estudiantes de la Universidad Tecnológica de Manzanillo y que deciden estudiar y emprender al mismo tiempo para poder prever posibles variables que pudieran ayudar a mitigar el estrés que genera el estudiar y trabajar al mismo tiempo.

Como resultado, la investigación nos permitió conocer un poco, la realidad que enfrentan en el día a día las jóvenes empresarias al combinar ambas actividades, lo cual, hizo ha llevado a desarrollar grandes ideas y tener que enfrentarse a resolver problemáticas que se les presenta de manera cotidiana.

Planteamiento del problema

Cada vez son más, las mujeres jóvenes que deciden combinar el estudio y el emprendimiento, lo que conlleva a una serie de problemas, entre los que destacan: La mala gestión de su tiempo, La gestión del tiempo es una herramienta básica en la formación de directivos, ya que la eficiencia es la exigencia fundamental que se plantea a todo directivo, y al mismo tiempo a su aspiración suprema. (Martín, 2016). Donde tienen que combinar horarios para poder cumplir con todo lo requerido para emprender y estudiar, al no poder realizar una buena administración de su tiempo puede repercutir en una carga de trabajo que pudiera llevar al agotamiento físico y mental afectando su rendimiento.

Otro factor que afecta el trabajar y estudiar al mismo tiempo, es que puede llevar a las jóvenes emprendedoras a reducir el tiempo que dedican a sus estudios y de esa manera, aumentar el riesgo de retraso o deserción en sus estudios. De acuerdo al Instituto Mexicano de la Competitividad (IMCO) entre el 2019 y 2022 medio millón de mujeres de diferentes edades abandonaron la escuela; en el artículo, la autora no precisa que el tiempo sea una de las principales causas de la deserción (Castro, 2023); por lo cual, la consideramos como una variable importante para esta investigación ya que en la gestión se considera una variable que va de la mano con la eficiencia que plantea todo directivo.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Realizar un diagnóstico a las alumnas emprendedoras de la Universidad Tecnológica de Manzanillo, para conocer la realidad que enfrentan al combinan la exigente carga académica con la gestión de un negocio propio.

Objetivos específicos

- Identificar dentro de las carreras de la Universidad Tecnológica de Manzanillo las alumnas que estudian y trabajan para entrevistar.
- Realzar las entrevistas y encuestas a las estudiantes seleccionadas
- Describir la información para determinar los desafíos y oportunidades que se les presentan a las jóvenes estudiantes/empresarias en el contexto actual.

Revisión de la Literatura

Dentro de la revisión de la literatura se revisaron varios trabajos que se encontraron en Internet, donde se encontró que hay varios autores que han tratado el tema; Contreras, en su artículo “Emprendimiento femenino: de lo económico a lo sustentable”, presenta en sus resultados una tabla con 50 casos de estudio sobre emprendimientos femeninos, estas publicaciones van desde el año 2008 hasta el 2020, en su mayoría son artículos científicos, tesis y capítulos de libros. (Contreras et al., 2020)

También dentro de la investigación, Contreras menciona que el emprendimiento femenino es un tema que está en constante evolución y que poco a poco se va ganado terreno en la última década. Las mujeres en todo el mundo han estado marcando su presencia ya sea en el ámbito empresarial o de servicios para beneficiarse económicamente, enfrentando una serie de desafíos únicos y aprovechando oportunidades para lograr el éxito. Sin embargo, algunos estudios señalan que la falta de flexibilidad en los horarios laborales y académicos constituye una barrera significativa. . (Contreras et al., 2020)

Otro trabajo que habla de la importancia de la gestión del tiempo es el de Flores et al. (2023), en el que señala que el deseo por emprender de la mujer ha surgido a raíz de la necesidad del mantenimiento financiero y la violencia de género, tomando en cuenta que muchas veces las mujeres son cabeza de hogar y no cuentan con el tiempo que les demanda este y el trabajar para una empresa o un jefe, sumado a esto hay lugares que no contratan o le ponen trabas a la mujer, aduciendo que cuando tienen una calamidad domestica dejan de acudir a sus lugares de trabajo.

Por su parte, Paredes, Leal y Saavedra (2019); mencionan que las mujeres emprendedoras son impulsadas por factores de empuje, es decir, por lograr la sobrevivencia familiar, más que por aprovechar una oportunidad en el mercado, así los motivos fueron: el apoyo al ingreso familiar, la necesidad económica y la búsqueda de un equilibrio entre familia y trabajo. Coincidiendo con otros autores que refieren que las mujeres tienen una motivación de contar un trabajo flexible para poder compaginar ambas labores.

Sin embargo, existe una fuerte crítica respecto a la ineficiencia de la búsqueda de profesionistas emprendedores desde las universidades, ya que éstos son considerados jóvenes ya formados y educados; y el fomento de la cultura del emprendimiento debiese darse desde edades más tempranas, quizá incluso desde un nivel de educación básica, esto con el fin de poder formar personas con un perfil emprendedor, cimentando esas ideas y valores en ellos, apostando incluso por el hecho de que una persona consciente y preocupada de su entorno puede llegar a ser un miembro activo y de provecho socialmente, incluso aunque no llegue a emprender un proyecto como tal. (Caldera et al., 2016)

Hay retos en la enseñanza tradicional, que brinda a las y los jóvenes universitarios el conocimiento sistémico y no el desarrollo de habilidades las cuales son imprescindibles para emprender.

Metodología

Para la realización de este documento se planteó como objetivo general: Realizar un diagnóstico a las alumnas emprendedoras de la Universidad Tecnológica de Manzanillo, para conocer la realidad que enfrentan al combinar la exigente carga académica con la gestión de un negocio propio, y con ello, poder identificar, realizar y describir los desafíos y oportunidades a los que se enfrentan.

A través de un diseño metodológico cualitativo se llevó a cabo una investigación exploratoria-descriptiva, desarrollándose mediante un estudio de caso de las estudiantes universitarias de la Universidad Tecnológica de Manzanillo, en donde el instrumento utilizado fue la aplicación de entrevistas estructuradas.

Se llevaron a cabo a 31 entrevistas, directamente a mujeres estudiantes pertenecientes a la Universidad Tecnológica de Manzanillo, con un promedio de edad de 22.96 años, en su mayoría son solteras (77.41%), sin hijos (77.41%); que se encuentran actualmente estudiando un nivel superior (61.29%) y que son dueñas de una micro o pequeño negocio. El cual el 61.29 % lo trabajan de manera mixta (presencial y virtual). (Peña Ahumada, 2024; Vázquez et al., 2023, p. 89).

Las entrevistas se diseñaron con 24 preguntas y fueron contestadas por la directora de la empresa o persona que toma la mayor parte de las decisiones, dicha entrevista se dividió en cuatro bloques; en el primer bloque se abordaron datos de manera general para la aplicación; en el segundo bloque se revisaron las características sociodemográficas de las entrevistadas, en el tercer bloque se contemplaron temas sobre la institución donde estudian y en el cuarto bloque se analizó la información de las MYPE.

El registro de las entrevistas se llevó a cabo mediante una entrevista, la cual se grabó en un dispositivo móvil y/o audio-video, previa autorización de la entrevistada, el entrevistador pudo contar con una libreta de anotaciones la cual podía utilizar para la toma de notas pertinentes para el análisis de los resultados, Una vez levantada la entrevista, los datos obtenidos se tuvieron que transcribir para posteriormente generar los análisis correspondientes de los resultados.

Resultados

En este punto, se presentan los resultados de la investigación realizada en la Universidad Tecnológica de Manzanillo, con base en sus respuestas, se propuso explorar la realidad de las jóvenes empresarias estudiantes en el puerto de Manzanillo, quienes combinan la exigente carga académica con la gestión de un negocio propio. A través de una serie de entrevistas en profundidad, se buscó comprender los desafíos y beneficios que enfrentan estas mujeres que combinan el trabajo con el estudio. Los resultados obtenidos revelan una compleja realidad marcada por la necesidad de conciliar doble rol, la búsqueda de la independencia económica y el deseo de poner en práctica los conocimientos adquiridos en sus estudios. A continuación, se detallan los principales hallazgos de la investigación:

Uno. - Como parte de los resultados encontrados, en su mayoría se pudo observar que para las jóvenes es complicado poder combinar sus actividades de estudiar y trabajar al mismo tiempo; ya que se les hace complicado porque es ir temprano a la universidad y por la tarde atender actividades del negocio (inventarios, compras, ventas y distribución), además, esto les genera estrés por la doble responsabilidad. Así se ve reflejado en las respuestas de las entrevistas.

A continuación, se presentan algunas respuestas que fueron obtenidas de las entrevistas realizadas a las alumnas de la Universidad:

Estudiante de gastronomía, 18 años Si – porque es complicado ir temprano a la universidad y por la tarde atender las actividades de su empresa.

Estudiante de gastronomía, 18 años Si – porque la mayoría del tiempo tenía que hacer actividades relacionados con la empresa (inventarios, compras, vender y distribuirlas) difícil.

Estudiante de logística, 22 años Si - ya que tienen una doble responsabilidad, el de tener a cargo a 4 personas y llevar 9 materias.

Estudiante de logística 23 años Si – se le ha complicado.

Estudiante de logística 22 años Si - es un estrés extra de pensar en el negocio y al mismo tiempo la escuela.

Estudiante de logística 22 años Si - es un estrés extra de pensar en el negocio y al mismo tiempo la escuela.

Estudiante de logística 20 años Si – porque ambas cosas requieren de mucho tiempo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el punto uno; se revela un panorama complejo y desafiante para las jóvenes empresarias estudiantes en Manzanillo. La conciliación entre los estudios y el manejo de una empresa implica una serie de retos, como la gestión del tiempo, la búsqueda de financiamiento y la conciliación de la vida personal y profesional.

Dos.- Dentro de los objetivos beneficios encontrados en las jóvenes universitarias al combinar trabajo y estudio, destacando siete respuestas que se describen a continuación: Ser independientes económicamente y tener un título profesional; ayudar a su familia en lo económico; poner en práctica lo visto en sus clases; cubrir gastos y necesidades que se tiene cuando uno estudia; tener un panorama más amplio de cómo va a ser su futuro cuando terminen de estudiar su carrera ya que tienen en estos momentos una doble responsabilidad; estudiar y trabajar permite integrar conocimientos a su negocio para crecer y la integración de los familiares, al apoyar a las jóvenes en sus actividades empresariales.

Tabla 46.1

Beneficios encontrados en las jóvenes universitarias

1. Ser independientes económicamente y tener un título profesional;
2. Ayudar a su familia en lo económico; poner en práctica lo visto en sus clases
3. Poner en práctica lo visto en sus clases;
4. Cubrir gastos y necesidades que se tiene cuando uno estudia;
5. Tener un panorama más amplio de cómo va a ser su futuro cuando terminen de estudiar su carrera ya que tienen en estos momentos una doble responsabilidad;
6. Estudiar y trabajar permite integrar conocimientos a su negocio para crecer

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación.

En resumen, la combinación de estudios y trabajo en las jóvenes universitarias estudiadas ha demostrado ser una experiencia enriquecedora. De tal manera que, los beneficios identificados, como la independencia económica, la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos y el desarrollo de habilidades profesionales, subrayan el valor de esta doble responsabilidad. Estas jóvenes demuestran una gran capacidad de adaptación y una visión clara de su futuro profesional.

Tres.-De acuerdo a la Real Academia de la Lengua, un desafío es: “Enfrentarse a dificultades con decisión;” (RAE, 2025) de acuerdo a los resultados encontrados en la investigación, los desafíos a los que enfrentan las jóvenes estudiantes del puerto de Manzanillo, son: La decisión de saber dónde poner su negocio y la gestión del dinero para iniciar, así como el manejo del miedo al fracaso; aprender a combinar ambas actividades y poder tener con algunos años más dinero; el poder coordinar al personal de trabajo y cumplir su carga académica (9 materias); una mujer puede ayudar en cualquier sector económico; la coordinación de actividades con clientes, insumos, envíos y pagos.

Tabla 46.2

Desafíos obtenidos en las entrevistas a las estudiantes

1.	La decisión de saber dónde poner su negocio y la gestión del dinero para iniciar, así como el manejo del miedo al fracaso;
2.	Aprender a combinar ambas actividades y poder tener con algunos años más dinero
3.	El poder coordinar al personal de trabajo y cumplir su carga académica (9 materias).
4.	Una mujer puede ayudar en cualquier sector económico
5.	La coordinación de actividades clientes, insumos, envíos y pagos

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación.

En cuanto al punto tres; los resultados de esta investigación ponen de manifiesto la complejidad de combinar los estudios con el trabajo empresarial para las jóvenes universitarias de Manzanillo. Los desafíos identificados, como la gestión del negocio, la conciliación de roles y el manejo del miedo al fracaso, subrayan la importancia de diseñar programas y políticas que brinden apoyo y acompañamiento a estas jóvenes, fortaleciendo así su capacidad para superar obstáculos y alcanzar el éxito en sus empresas.

Cuatro. - Las habilidades y competencias clave que estas mujeres desarrollan al asumir este doble rol son: la toma de decisiones; enfrentarse al tema de un posible fracaso; resolver obstáculos y desafíos a los que se enfrentan en lo académico y laboral; empoderamiento y manejo de la confianza; aprender a combinar las actividades, tanto en la empresa como en los estudios y gestionar recursos humanos, materiales y económicos.

Tabla 46.3*Habilidades y competencias obtenidas en las entrevistas a las estudiantes*

1.	La toma de decisiones.
2.	Enfrentarse al tema de un posible fracaso.
3.	Resolver obstáculos y desafíos a los que se enfrentan en lo académico y laboral.
4.	Empoderamiento y manejo de la confianza.
5.	Aprender a combinar las actividades, tanto en la empresa como en los estudios.
6.	Gestionar recursos humanos, materiales y económicos.

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación.

En el punto cuatro se concluye de acuerdo a los resultados; los hallazgos de este estudio subrayan la importancia de diseñar programas educativos que fomenten el desarrollo de habilidades de negocios en las jóvenes estudiantes. Al adquirir habilidades como la toma de decisiones, la resolución de problemas y la gestión de recursos, estas jóvenes estarán mejor preparadas para enfrentar los desafíos del mundo laboral y contribuir al desarrollo económico de sus comunidades.

CINCO. - Con base en la información obtenida de las entrevistas realizadas, se sugieren como estrategias y herramientas que faciliten la combinación de trabajo, estudio y también la vida personal para este tipo de mujeres empresarias lo siguiente cursos de capacitación:

Tabla 46.5*Estrategias y herramientas empresariales y académicas sugeridas*

ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS EMPRESARIALES	ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS ACADÉMICAS.
Manejo de conflictos - Logística y distribución - Administración de los tiempos - Cursos de finanzas	Técnicas de estudio y aprendizaje Cursos sobre motivación personal, empoderamiento, liderazgo y toma de decisiones.
Realizar ferias de proveedores por sectores para vincular a las jóvenes con el sector.	
Vincularlas con las cámaras de comercio y organismos empresariales; así como, redes nacionales e internacionales de mujeres empresarias y de negocios	Comunicación - Atención a clientes Conocimiento e implementación de tecnología en los negocios

Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación.

Finalmente, en el punto cinco, los resultados arrojaron los posibles cursos de capacitación que pueden brindar el apoyo de nuevos conocimientos, capacidades y habilidades, a

todas aquellas jóvenes mujeres que desarrollan el doble rol de la combinación del trabajo y el estudio.

Discusión

El desarrollo de la presente investigación se llevó a través de una metodología cualitativa, en la cual se fueron identificando las variables y sus categorías para poder encontrar los resultados antes expuestos, en ellos se plasmó una visión que actualmente tienen las alumnas; sin embargo revisando la literatura que hay sobre emprendimiento en los jóvenes, podemos ver que falta mucha visión para poder emprender con éxito, ya que no solo es tener una visión a corto plazo, sino desarrollar acciones para emprender a nivel internacional.

Tal es el caso del trabajo realizado en el artículo: “Cultura emprendedora en jóvenes universitarios de Guadalajara, México” (Borrayo et al., 2019); en el cual se habla del emprendimiento desde las perspectivas la carrera profesional como emprendimiento y emprendedor académico empresario.

Revisando el artículo se puede ver que la forma en que ellos proponen que se debe llevar el emprendimiento va más allá de solo identificar algunas variables, sino que se debe de tomar en consideración diversas acciones para poder tener éxito, entre las principales acciones a considerar destacan:

La carrera profesional como emprendimiento inicia desde el momento que eligen una carrera ya que tomarán una decisión que impactará el resto de sus vidas, ya que a lo largo del tiempo que les lleve estudiar, además invierte en tiempo para asistir a sus clases, hacer tareas, presentar proyecto, investigaciones, presentar exámenes y titularse; así como, en recursos económicos para las cuotas traslados, materiales de estudio, equipo de cómputo, y su proceso de titulación.

Dentro de la visión del emprendimiento académico empresario, implica realizar una inversión de esfuerzo, determinación, coraje, correr el riesgo y esperar los resultados y si hay fracaso, también habrá un aprendizaje nuevo. Otras variables que comentan son el voluntad, valor, decisión, pasión y metas claras. Otro aspecto que ellos consideran importante en el del desarrollo de un plan de negocios que tenga un diagnóstico, plantear un objetivo, atender una necesidad, y evaluar la competencia, así mismo definir su planeación estratégica a través de plantear sus objetivos, misión y visión.

También se requiere de gestiones para obtener permisos y licencias que permitan llevar a cabo el negocio, tener una mente positiva, capacidad para resolver problemas hasta lograr el objetivo; por último, saber vender. (Borrayo, et al., 2018).

Los beneficios, desafíos, habilidades y competencias que deben desarrollar en las jóvenes estudiantes no solo debe ser un programa que cubra solo algunas competencias; este debe ser un programa integral, el cual esté bien estructurado, desde el momento que el alumno elija su carrera, hasta el momento en que emprenda, ya que le permita ayudar en toda su formación, desarrollo e implementación de las empresas que las alumnas desarrollen a lo largo de sus estudios superiores

En relación a los desafíos a los que enfrentan las jóvenes estudiantes, en el 2017 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su guía preguntas y respuestas “La mujer en la gestión empresarial” comenta que los principales desafíos a los que enfrentan las mujeres propietarias de empresas como consecuencia de las normas de género en sus sociedades son diferentes de los que afrontan en el mundo corporativo. Estos incluyen cuestiones de acceso limitado al crédito y recursos para iniciar y expandir sus negocios en base a que son mujeres y a menudo tienen menos garantías que un hombre vinculado a la propiedad de la tierra patriarcal.

Con frecuencia ellas no son miembros de las cámaras de comercio u otras organizaciones empresariales y por tanto no se benefician del acceso a la información, programas de capacitación, y representación de sus intereses. Fuente especificada no válida.

Desafíos obtenidos a las estudiantes de la Universidad Tecnológica de Manzanillo	Desafíos propuestos por la Organización internacional del trabajo
La decisión de saber dónde poner su negocio y la gestión del dinero para iniciar, así como el manejo del miedo al fracaso;	Acceso limitado al crédito y recursos para iniciar y expandir sus negocios
Aprender a combinar ambas actividades y poder tener con algunos años más dinero	Tienen menos garantías que un hombre vinculado a la propiedad de la tierra patriarcal
El poder coordinar al personal de trabajo y cumplir su carga académica (9 materias).	No son miembros de las cámaras de comercio u otras organizaciones empresariales y por tanto no se benefician del acceso a la información, programas de capacitación, y representación de sus intereses
Una mujer puede ayudar en cualquier sector económico	

Conclusiones

La combinación del estudio y el trabajo es un factor determinante en la sociedad, sobre todo para la mujer en la actualidad, desarrollándose tanto de manera personal como profesional ya que es determinante para poder cubrir las necesidades propias de un mundo cambiante.

El rol de una mujer empresaria y la vez estudiante, no la deslinda de las demás obligaciones determinadas por la sociedad, lo que, para ellas, implica un triple esfuerzo al desempeñar en algunos casos a las labores del hogar o en su caso madres solteras.

Referencias

- Bartra, E., (1997). Estudios de la mujer. ¿Un paso adelante, dos pasos atrás? Política y Cultura, (9), 201-214. <https://www.redalyc.org/pdf/267/26700911.pdf>
- Borrayo, C., Valdez, A., & Delgado, B. (12 de Diciembre de 2018). <https://www.redalyc.org>. Obtenido de <https://www.redalyc.org>: <https://www.redalyc.org/journal/280/28060161005/html/>
- Cancino, R., Pérez, H., Vázquez, M., & Hernández, C. (2022). Habilidades de los directores en la toma de decisiones sobre la aplicación de la logística en las Pymes del Puerto de Manzanillo, Colima. México. En, RELAYN Administración y negocios en Latinoamérica. Tomo II. (pp. 421 – 429). iQuatro Editores.
- Contreras, P., Vargas, E., Cruz, G., & Serrano, R. (2020). Emprendimientos femeninos: de lo económico a lo sustentable. Revista Espacios, 1-13.
- Coromines, A., Coves, A., Lusa, A., Ojeda, J., & Pastor, R. (2010). <https://dops.upc.edu/es/>. Obtenido de <https://dops.upc.edu/es/>: <https://dops.upc.edu/es/shared/pdfs/2010-organizacion-del-tiempo-de-trabajo.pdf>
- Hernández, Siemperi, R. (2024). La revisión de la literatura. <https://www.youtube.com/watch?v=d7aj7PD82Ow>
- OIT, O. i. (2017). <https://webapps.ilo.org>. Obtenido de <https://webapps.ilo.org>: https://webapps.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2015/wib_qa_london_2015_sp.pdf
- Peña, N., & Aguilar, O. (s.f.). Estrategias Metodológicas (primera edición, Vol. 1 pp 6-14). Mc Graw Hill.
- Perez, C., & Jerez, L. (2014). La preparación de un emprendedor: ¿Qué tiene que aprender? En F. Jauregui, & L. Carmona, 1001 consejos para emprender (pág. 187). España: Editorial Almuzara. Obtenido de [file:///C:/Users/PROFESOR/Downloads/EOI_1001ConsejosEmpre_2014%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PROFESOR/Downloads/EOI_1001ConsejosEmpre_2014%20(1).pdf)
- Pérez, H., Cancino, R., Vázquez, M., & Hernández, C. (2023). El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas en Manzanillo, Colima, México. En, El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas. (pp. 261 - 276). iQuatro Editores.
- RAE, R. A. (2023). <https://dle.rae.es>. Obtenido de <https://dle.rae.es>: <https://dle.rae.es/desafiar?m=form>

- Saavedra, M., Briseño, N., & Velázquez, K., (2022). Análisis y evolución del emprendimiento femenino en Latinoamérica. Obtenido de <https://redalyc.org/journal/6379/637972170001.html>
- Vázquez, M., Vázquez, N., Palomino, L., & Zuazo, A. (2024). LOS OBSTÁCULOS QUE TIENEN LAS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MANZANILLO QUE DIRIGEN UNA MICRO O PEQUEÑA EMPRESA. En N. & Peña, LOS OBSTÁCULOS QUE TIENEN LAS ESTUDIANTES UNIVERSITARIAS QUE DIRIGEN UNA MICRO O PEQUEÑA EMPRESA (pág. 296). Mexico: Mc Graw Hill.
- BBVA. (2022). Emprendimiento en femenino: romper la barrera de la conciliación, la digitalización y la financiación. BBVA. <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/emprendimiento-en-femenino-romper-la-barrera-de-la-conciliacion-la-digitalizacion-y-la-financiacion/>
- Albelia, C. (2019, Octubre). <https://www.concejaliamujer.es/>. Retrieved from <https://www.concejaliamujer.es/>
- BBV., B. B. (2021, agosto 16). <https://www.bbva.com>. Retrieved from <https://www.bbva.com>: <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/emprendimiento-en-femenino-romper-la-barrera-de-la-conciliacion-la-digitalizacion-y-la-financiacion/>
- Borrayo et al. (2019). Cultura emprendedora en jóvenes universitarios de Guadalajara, México. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Caldera et al. (2016). Retos y oportunidades para el Emprendedurismo Social en Jóvenes Universitarios. *Vinculatégica Efan*, 2236-2258.
- Castro, M. (2023, enero 25). <https://imco.org.mx>. Retrieved from <https://imco.org.mx>: <https://imco.org.mx/el-abandono-escolar-tambien-tiene-genero/>
- Contreras et al. (2020). Emprendimientos femeninos: de lo económico a lo sustentable. *Revista Espacios*, 1-13.
- Flores et al. (2023). Emprendimiento femenino: desafíos y oportunidades para las empresarias. *South Florida Journal of Development*, 3630-3647.
- Hernandez, S. (2024). <https://www.youtube.com>. Retrieved from <https://www.youtube.com>: <https://www.youtube.com/watch?v=d7aj7PD82Ow>
- INEGI. (2023, agosto 28). <https://www.inegi.org.mx>. Retrieved from <https://www.inegi.org.mx>: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoent2023_08.pdf
- Lavoignet et al. (2023). Mujeres en el trabajo: desafíos y riesgos. *Digital Universitaria*, 11.
- Martín, M. J. (2016). La gestión del tiempo. In L. P. PUCHOL, EL LIBRO DE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS (p. 347). COLOMBIA: DIAZ DE SANTOS.
- RAE, R. A. (2025, enero 23). <https://dle.rae.es>. Retrieved from <https://dle.rae.es>: <<https://dle.rae.es>>

- Saavedra et alt. (2022). Análisis y Evolución del Emprendimiento. Revista de Estudios en Contaduría,, 1-28.
- Vazquez et alt. (2023). Los obstáculos que tienen las estudiantes de la Universidad Tecnológica de Manzanillo que dirigen una micro o pequeña empresa en Manzanillo, Colima, México. En Peña, Los Obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa (p. 87). México: Mc Graw Hill.
- Vázquez, M., Cancino, R., Pérez, H., & Delgadillo, J. (2022). Capacitación y desarrollo de habilidades de los directores de las mypes de Manzanillo, Colima, México. En, Capacitación y desarrollo de habilidades de los directores de las mypes de Latinoamérica. (pp. 223 – 237). iQuatro Editores.



iQU4TRO
EDITORES