

# Percepción de Violencia de Género en Personal Administrativo y Académico de una Universidad Pública de Zapopan, Jalisco

Perceptions of gender violence among the administrative and academic personnel of a public university in Zapopan, Jalisco

Fabiola Abigail González Hernández  
Universidad de Guadalajara, México  
fabbi.glezhdez@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8941-778X>

Blanca Noemí Silva Gutiérrez  
Universidad de Guadalajara, México  
bsilva@cucea.udg.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8851-7079>

Fecha de recepción: 07/06/2024

Fecha de aceptación: 16/12/2024

## Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar la percepción de la violencia de género en el personal administrativo y académico de una universidad pública de Zapopan, Jalisco. Para ello, se llevó a cabo un estudio cuantitativo observacional con diseño transversal analítico, obteniendo como resultado datos de asociación entre variables sociodemográficas con la variable de estudio género y actitud ( $p < 0.000$ ), género y norma subjetiva ( $p < 0.000$ ), género y violencia física y sexual ( $p < 0.000$ ) y género y violencia psicológica y económica ( $p < 0.000$ ); estado civil y actitud ( $p < 0.021$ ), estado civil y norma subjetiva ( $p < 0.042$ ) y estado civil y violencia psicológica y económica ( $p < 0.028$ ) y variables laborales con la variable de estudio (otro empleo y norma subjetiva ( $p < 0.013$ ), antigüedad en la universidad pública y violencia física y sexual ( $p < 0.006$ ), antigüedad en el puesto y norma subjetiva ( $p < 0.038$ )). Los resultados obtenidos demuestran que la prevalencia de violencia de género en entornos universitarios se asocia significativamente entre el género, el estado civil y la antigüedad en el trabajo y el impacto de las jerarquías y las normas sociales en la violencia. De esta manera, se determinó que se requieren políticas institucionales para prevenir, concientizar y asegurar ambientes de trabajo seguros y justos.

**Palabras clave:** Estudios de Género, Violencia de Género, Cultura Institucional de Género

## Abstract

The objective of this article is to analyze perceptions of gender violence among the administrative and academic personnel of a public university in Zapopan, Jalisco, Mexico. We present results of a quantitative observational study of transversal analytical design through which we obtained association data among sociodemographic variables and the following study variables: gender and attitude ( $p < 0.000$ ), gender and subjective norms ( $p < 0.000$ ), gender and physical and sexual violence ( $p < 0.000$ ), gender and psychological and economic violence ( $p < 0.000$ ), marital status and attitudes ( $p < 0.021$ ), marital status and subjective norms ( $p < 0.042$ ), and marital status and psychological and economic violence ( $p < 0.028$ ). It also explored variables related to work and the variable of study, as follows: other employment and subjective norms ( $p < 0.013$ ), seniority in the public university and physical and sexual violence ( $p < 0.006$ ), and seniority and subjective norms ( $p < 0.038$ ). Results show that the prevalence of gender violence in this university setting is significantly associated with gender, marital status, seniority in the institution, and the impact of hierarchies and social norms of violence. In conclusion, we determined that institutional policies are required to improve awareness of, and prevent, gender violence, and ensure workplaces that are safe and fair.

**Keywords:** gender studies, gender violence, institutional gender culture

## Introducción

El estudio de la violencia de género ha tomado su importancia a partir de la década de 1970, cuando empezaron a surgir enfoques que buscan explicar este fenómeno social. Con relación a la creación de conceptos y aspectos teóricos para sancionar a los agresores, se destaca la propuesta de Russell (1975), quien introdujo el término “feminicidio”, el cual señala que los homicidios hacia las mujeres son cometidos por el simple hecho de ser mujer. De acuerdo con el autor, la violencia contra las mujeres tiene sus raíces en una sociedad y un Estado marcados por una inequidad de género de manera estructural, propia de un sistema patriarcal que resulta de la falta de democracia y desarrollo de políticas públicas adecuadas que refuerza un mecanismo diseñado para mantener a las mujeres en desventaja. Esto genera exclusión al acceso a bienes, recursos y oportunidades, contribuyendo así la desvalorización, denigración y amedrentamiento que se ve reflejando ante la persistencia del dominio patriarcal en la sociedad.

Walker (1979), en su obra *The Battered Woman*, describe las conductas violentas por medio de tres fases: 1) la acumulación de la tensión y aumento del

peligro; 2) posibles conductas y comportamientos violentos; y 3) arrepentimiento cariñoso. La autora menciona que el agresor, durante el noviazgo, se muestra afectuoso e interesado en cada uno de los elementos de la vida de la mujer hasta llegar a generar tensión mostrándose irritable. Frente a esta conducta, la mujer buscará reducir la tensión y comenzará a creer que puede tener todo bajo control, sin embargo, la violencia llegará a manifestarse de forma física y/o verbal. Por último, el agresor mostrará arrepentimiento compensando su comportamiento mediante regalos y promesas de mejora. Una vez finalizada esta etapa de “luna de miel”, las conductas volverán a repetirse, comenzando nuevamente el ciclo.

Así mismo, desde la perspectiva ecológica del desarrollo humano de Bronfenbrenner (1987), la violencia de género es el resultado de una interacción de factores dentro del nivel mesosistema —hogar, comunidad, escuela, lugar de trabajo—, exosistema —medios de comunicación, dependencias gubernamentales— y macrosistema —cultura, subcultura, valores, costumbres—. Estos factores podrían ser el machismo, misoginia y los micromachismos pertenecientes a un sistema patriarcal.

Por su parte, Connell (1995), desde el concepto sobre la masculinidad hegemónica, explica que las expectativas culturales sobre lo que significa ser un “hombre real” pueden llevar a cabo comportamientos violentos y dominantes, y cómo estas construcciones sociales permiten la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres.

A partir de los años noventa, según registros de la base de datos SCOPUS, el estudio de esta categoría de análisis comenzó a emerger a partir del año 1996 a través de la publicación electrónica denominada “Violence Against Women”.

Desde una perspectiva cultural y filosófica, Butler (2001) argumenta que la violencia de género no sólo tiene afectaciones de manera individual, sino también a nivel social, como en las normas sociales y roles de género que generan desigualdad y actitudes sexistas. Además, señala que la identidad de género no tiene una base biológica, sino que es una construcción social que se refleja y permanece dentro del paradigma masculino de dominación.

Por su parte, Segato (2003) describe que la violencia de género debe ser estudiada a partir de una visión interdisciplinaria desde la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. La autora señala que la violencia de género es un fenómeno complejo que tiene origen desde el ámbito social y cultural, por lo cual es necesario llevar a cabo un cambio profundo en las estructuras de poder para erradicarla, transformando así culturalmente a la sociedad hacia la igualdad y el respeto mutuo.

En 2010, el estudio de la violencia de género adquirió gran impacto en la literatura científica, evidenciando así un aumento en el número de publicaciones anuales, provenientes principalmente de España, Estados Unidos, Brasil, Reino Unido y México. En cuanto a colaboraciones en torno a este tema, se observa que las alianzas más destacadas se establecen entre España con Brasil, Reino Unido, Chile, México y Estados Unidos; México con Canadá, Botswana y España;

y Estados Unidos con España, México, Reino Unido y Sudáfrica. De estos países, las instituciones académicas más prominentes dedicadas a la investigación sobre violencia de género son la Universitat de Barcelona, Universidad de Granada, Universitat Autònoma de Barcelona, Universidade de São Paulo y la Universidad Nacional Autónoma de México. Cabe señalar que, estadísticamente, Latinoamérica reporta los números más altos en cuanto a casos de violencia de género hacia las mujeres.

En términos de legislación, México presentó la primera iniciativa en incluir al feminicidio como delito en el Código Penal Federal, gracias a los esfuerzos de Lagarde (2012). Este concepto se incorpora oficialmente en la legislación mexicana en el año de 2012, lo cual es un paso importante en la lucha contra la violencia de género que se vincula lamentablemente con la desvalorización social y cultural que afecta a las mujeres en diversos ámbitos, como la familia, el trabajo y la política. Por su parte, en Estados Unidos, el Centro Nacional de Violencia Doméstica y Sexual (2023) desarrolló el modelo "Rueda de Poder", el cual describe cómo los agresores mantienen el control sobre sus víctimas a través del abuso físico, emocional, económico y sexual, entre otros mecanismos de manipulación.

A partir de la década de 2020, surgieron artículos científicos que nos permiten entender mejor la violencia de género. A nivel social, Sánchez (2020) destaca que, para erradicar esta violencia, es necesario generar un cambio en la cultura que sustenta un sistema patriarcal. Este desafío debe ser enfrentado por las autoridades y la sociedad en general, por el empoderamiento de las mujeres y la promoción de la igualdad de género.

Según Lorente (2020), durante la pandemia y el confinamiento se incrementaron las denuncias de violencia de género, tanto físicas y psicológicas, como sexuales. La violencia se intensificó reflejándose en un aumento de los feminicidios, aunque al finalizar el confinamiento la percepción del agresor cambió y continuaron los riesgos de nuevas agresiones.

En el ámbito académico, el estudio realizado por Imperatore *et al.* (2023), *¿Cómo modulan los afectos la puesta en acto de las políticas de género en las universidades?*, examinó la influencia de los afectos en la implementación de políticas de género en dos universidades argentinas: la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) y la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV). Mediante entrevistas con académicos y el análisis de documentos institucionales, se concluyó que los afectos desempeñan un papel determinante en el proceso de implementación de estas políticas, ya que, por un lado, pueden facilitar su adopción y, por otro, pueden actuar como barreras. En la UNSAM, el entusiasmo y la motivación de algunos miembros del personal académico contribuyeron positivamente a la adopción de políticas, mientras que, en la UNDAV, las resistencias emocionales a los cambios obstaculizaron los avances. El estudio destaca la importancia de gestionar adecuadamente las emociones y de crear un entorno de apoyo para lograr la efectividad de las políticas de género en las universidades.

Granillo (2020) resalta que las universidades también son lugares donde se vive violencia y discriminación por razón de género. Mediante testimonios y datos cualitativos, los hallazgos identificaron que la comunidad universitaria ha experimentado acoso, amenazas y desigualdad de género, lo que dificulta el desarrollo académico y profesional de las estudiantes y académicas. La autora sugiere la implementación de políticas que promuevan un ambiente seguro e inclusivo en los espacios universitarios.

En este mismo sentido, Vallejos y Freire (2021) estudiaron los efectos de la Ley Micaela en la Universidad Nacional de Lanús, concluyendo así que las capacitaciones obligatorias sobre violencia de género han concientizado a la comunidad universitaria. Sin embargo, sugieren que es necesario profundizar en los contenidos y realizar seguimientos para evaluar su efectividad.

Por su parte, Bejarano *et al.* (2021) estudiaron la percepción del profesorado universitario sobre la sexualidad y la igualdad de género en una universidad española. A través de entrevistas, destacaron actitudes heterogéneas sobre estos temas, lo que resalta la importancia de abordar la formación docente para promover una educación inclusiva y equitativa.

Echeverría *et al.* (2022) desarrollaron un protocolo en la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) para atender la violencia de género, que incluye medidas de prevención, atención y seguimiento, destacando la importancia de la sensibilización y la capacitación en la comunidad universitaria para mejorar la atención y erradicar la violencia.

Acuña *et al.* (2022) propusieron un protocolo para prevenir la violencia de género en universidades públicas. Su estudio, con un enfoque de tipo mixto, identificó la necesidad de implementar medidas preventivas y sensibilizar a la comunidad universitaria para crear un ambiente seguro y respetuoso. Los resultados sugieren que este protocolo puede ser una herramienta efectiva en la prevención y atención de la violencia de género.

En el ámbito laboral, Pagnone (2020), a través de entrevistas a 42 personas, identificó como problemas prevalentes la presencia de desigualdad salarial, limitación de ascensos, acoso laboral y sexual. Como recomendaciones, sugirió reformas estructurales y estrategias efectivas para promover un entorno laboral más equitativo y seguro para todos los géneros.

En resumen, la violencia de género se ha estudiado desde diferentes enfoques, destacando la importancia de abordar este problema en distintos ámbitos, como el familiar, laboral y universitario. Además, se enfatiza en la necesidad de protocolos de actuación, políticas institucionales y formación en temas de género y sexualidad para crear entornos más seguros e inclusivos. Los esfuerzos para erradicar la violencia de género deben ser continuos y considerar las emociones y afectos involucrados en su implementación. Por lo cual, el objetivo de este estudio es analizar la percepción de la violencia de género en personal administrativo y académico de una universidad pública de Zapopan, Jalisco.

## Descripción de la población-muestra

La población-muestra del estudio está compuesta por personal administrativo y académico de una universidad pública ubicada en Zapopan, Jalisco. Los participantes fueron seleccionados de forma aleatoria simple, garantizando así la representatividad del grupo.

### *Actividades del Personal Académico*

Las labores del personal académico incluyen: docencia, investigación, tutoría y difusión del conocimiento, así como extensión y vinculación, de acuerdo con el Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara (2022).

- **Docencia:** en este ámbito, las y los profesionales enseñan una variedad de materias, desde el nivel de grado, hasta estudios de posgrado, y participan activamente en la elaboración y ejecución de los planes de estudio. Adicionalmente, ofrecen servicios de tutoría de ingreso, trayectoria y egreso, dirigidos al estudiantado, así como dirección de trabajos de tesis de pregrado y posgrado.
- **Investigación:** las y los académicos de este ámbito llevan a cabo proyectos de investigación en sus campos de especialización, para contribuir al progreso del conocimiento y difundir sus hallazgos en publicaciones científicas.
- **Extensión y vinculación:** este grupo de personal realiza proyectos de extensión comunitaria, conferencias y actividades culturales, con el objetivo de aplicar el conocimiento en la solución de problemáticas sociales, además de ofrecer servicios profesionales como la mediación de controversias. También participan de manera activa en congresos y simposios, tanto a nivel nacional como internacional.

### *Actividades del Personal Administrativo*

Por su parte, el personal administrativo tiene la responsabilidad de garantizar la eficaz operatividad de la universidad en diferentes áreas de apoyo y gestión. De acuerdo con el Estatuto General de la Universidad de Guadalajara (2024), realizan tres actividades principales, las cuales se describirán a continuación.

- **Gestión y trámites administrativos:** esta actividad abarca la organización y supervisión de procedimientos administrativos, tales como la matriculación de alumnos, la gestión de recursos humanos, la contabilidad y la administración de recursos materiales y financieros.

- Apoyo académico: se encarga de brindar asistencia en las actividades académicas, incluyendo la gestión de bibliotecas, la administración de laboratorios y la supervisión de instalaciones.
- Servicios a estudiantes: brinda apoyo al estudiantado en diversas áreas, tales como orientación, gestión de becas, asistencia en el proceso de inscripción y seguimiento de su desempeño académico.

Dentro de la población-muestra que ejercen trabajos mixtos se involucran tanto responsabilidades académicas como administrativas. El personal mencionado habitualmente enfrenta una carga laboral que abarca tanto la enseñanza como la colaboración en comités administrativos, la coordinación de programas académicos y otras responsabilidades de gestión institucional.

## Metodología

### *Participantes*

El universo del estudio está compuesto por el personal administrativo y académico de una universidad pública. La muestra seleccionada incluye a 122 académicos, 160 administrativos y 33 personas que desempeñan ambos roles. La selección de la muestra se realizó mediante un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple con el objetivo de garantizar su representatividad dentro del universo estudiado.

### *Instrumentos*

Se utilizó un instrumento diseñado específicamente para analizar las variables sociodemográficas y laborales. Como instrumento de medición de la violencia de género se utilizó la Escala Breve de Creencia sobre Violencia de Género (Arenas *et al.*, 2019), la cual consta de 24 *ítems* en una escala de Likert que miden las creencias (C1 Actitud y C3 Norma Subjetiva) y conductas (C2 Violencia Física y Sexual y C4 Violencia Psicológica y Económica) sobre la violencia de género. Los resultados obtenidos se clasifican en niveles Muy Bajo, Bajo, Moderado, Alto y Muy alto. La escala tiene un nivel de confiabilidad general según el Alfa de Cronbach de 0.89. Antes de la aplicación de los instrumentos de estudio, se compartió un consentimiento informado donde se le explican las directrices del estudio, riesgos, consecuencias y beneficios de este.

## **Procedimiento**

Se realizó un estudio cuantitativo observacional con diseño transversal analítico para conocer las características de la muestra en los diferentes aspectos estudiados. Las técnicas estadísticas utilizadas incluyeron frecuencias y porcentajes, desviación estándar, además de chi-cuadrada ( $\chi^2$ ). Se calcularon las medidas de frecuencia adecuadas para estimar los diferentes indicadores e índices, así como las asociaciones entre las variables de estudio, con sus respectivos intervalos de confianza.

Para llevar a cabo esta investigación, se entregó un oficio al rector de la universidad pública de Zapopan solicitando autorización para estudiar la violencia de género en el personal administrativo y académico. La respuesta del rector fue favorable, lo que permitió la ejecución formal del proyecto, incluyendo la recopilación de datos mediante la contestación de las baterías, ya sea en línea o de manera presencial.

## **Análisis de datos**

Por último, cabe precisar que el análisis de los datos se realizó por medio del *software* IBM SPSS Statistics versión 25.

## **Resultados**

### ***Variables Sociodemográficas***

Dentro de las variables sociodemográficas se encuentran género, escolaridad, estado civil y edad. En cuanto al género, se obtuvo la siguiente distribución:  $n=206$  femeninas,  $n=104$  masculinos,  $n=3$  no binario y  $n=2$  que prefieren no decirlo. En escolaridad, los participantes se distribuyeron de la siguiente manera:  $n=14$  con preparatoria,  $n=7$  con carrera técnica,  $n=127$  con licenciatura,  $n=90$  con maestría y  $n=77$  con doctorado. En cuanto al estado civil, la distribución fue:  $n=119$  solteros,  $n=138$  casados,  $n=21$  divorciados,  $n=26$  en unión libre, 4 viudos y 7 madre/padre soltera/o. En la variable edad, el rango fue de 21 a 75 años, con una media de 44.03 ( $\pm 12.083$ ) (Tabla 1).

Tabla 1. Variables sociodemográficas del personal administrativo y académico de una universidad pública de Zapopan, Jalisco

Variable		Dimensión	n	%
Género		Femenino	206	65.4
		Masculino	104	33.0
		No binario	3	1.0
		Prefiero no decirlo	2	0.6
Total			315	100
Escolaridad		Preparatoria	14	4.4
		Carrera Técnica	7	2.2
		Licenciatura	127	40.3
		Maestría	90	28.6
		Doctorado	77	24.4
Total			315	100
Estado Civil		Soltera/o	119	37.8
		Casada/o	138	43.8
		Divorciada/o	21	6.7
		Unión Libre	26	8.3
		Viuda/o	4	1.3
		Madre/Padre Soltera/o	7	2.2
Total			315	100
Edad	Mínimo 21	Máximo 75	$\mu$ 44.03	$\pm$ 12.083

Nota: Datos de frecuencia y desviación estándar. N=315 trabajadores universitarios de Zapopan, Jalisco. Elaborada a partir de la Técnica de Cuestionario, instrumento construido *ex profeso* para estudiar las variables sociodemográficas y laborales.

### Variables Laborales

De acuerdo con las variables laborales, se analizaron las dimensiones de cargo, categoría administrativa, jornada laboral por horas por semana, antigüedad en la universidad pública y antigüedad en el puesto. En la dimensión de cargo, la distribución fue la siguiente:  $n=122$  académico,  $n=160$  administrativo y  $n=33$  ambos. En categoría administrativa, los resultados fueron:  $n=30$  directivo,  $n=93$  de confianza,  $n=143$  sindicalizado y 49 honorarios. La antigüedad en la universidad pública tiene una media de 14.49 ( $\pm 11.131$ ). La antigüedad en el puesto de trabajo es de una media de 9.80 ( $\pm 9.619$ ), y la jornada laboral promedio es de 36.16 ( $\pm 12.136$ ) (Tabla 2).

Tabla 2. Variables laborales del personal administrativo y académico de una universidad pública de Zapopan, Jalisco

Variable	Dimensión	n	%	
Cargo	Académico	122	38.7	
	Administrativo	160	50.8	
	Ambos	33	10.5	
Total		315	100	
Categoría Administrativa	Directivo	30	9.5	
	De confianza	93	29.5	
	Sindicalizado	143	45.4	
	Honorarios	49	15.6	
Total		315	100	
	Mínimo	Máximo	$\mu$	$\pm$
Antigüedad en la universidad pública	0	42	14.49	11.131
Antigüedad en el puesto de trabajo	0	40	9.80	9.619
Jornada laboral	0	64	36.16	12.136

Nota: Datos de frecuencia y desviación estándar. N=315 trabajadores universitarios de Zapopan, Jalisco. Elaborada a partir de la Técnica de Cuestionario, instrumento construido *ex profeso* para estudiar las variables socio demográficas y las condiciones laborales.

### Variables de violencia de género

De acuerdo con las variables de violencia de género, se analizaron los indicadores de actitud (C1), norma subjetiva (C3), violencia física y sexual (C2), y violencia psicológica y económica (C4). Los indicadores de actitud y norma subjetiva se encuentran dentro de la dimensión de Creencia, mientras que los de violencia física y sexual, y violencia psicológica y económica se incluyen en la dimensión de Conducta de acuerdo con la Escala Breve de Creencia sobre Violencia de Género (Arenas *et al.*, 2019).

En el indicador de actitud, los resultados fueron los siguientes:  $n=11$  muy bajo,  $n=218$  bajo,  $n=81$  moderado,  $n=4$  alto y  $n=1$  muy alto. En norma subjetiva, los resultados fueron:  $n=20$  muy bajo,  $n=230$  bajo,  $n=64$  moderado,  $n=1$  muy alto. En violencia física y sexual, los resultados fueron:  $n=99$  muy bajo,  $n=144$  bajo,  $n=58$  moderado,  $n=13$  alto y  $n=1$  muy alto. Finalmente, en violencia psicológica y económica, los resultados fueron:  $n=108$  muy bajo,  $n=180$  bajo,  $n=26$  moderado y  $n=1$  muy alto (tabla 3).

Los datos muestran que la mayoría de los participantes tienen actitudes y percepciones bajas o moderadas, tanto en términos de actitud, como en norma

subjetiva. En cuanto a la violencia, la mayoría reporta niveles bajos en violencia física y sexual, así como psicológica y económica, aunque se observan algunos casos con niveles más altos de violencia. Esto sugiere que, aunque la mayoría rechaza la violencia, persisten situaciones graves en algunos casos.

**Tabla 3.** Variables de violencia de género del personal administrativo y académico de una universidad pública de Zapopan, Jalisco

Variable	Dimensión	n	%
Actitud	Muy bajo	11	3.5
	Bajo	218	69.2
	Moderado	81	25.7
	Alto	4	1.3
	Muy alto	1	0.3
Total		315	100
Norma subjetiva	Muy bajo	20	6.3
	Bajo	230	73
	Moderado	64	20.3
	Alto	0	0.0
	Muy alto	1	0.3
Total		315	100
Violencia física y sexual	Muy bajo	99	31.4
	Bajo	144	45.7
	Moderado	58	18.4
	Alto	13	4.1
	Muy alto	1	0.3
Total		315	100
Violencia psicológica y económica	Muy bajo	108	34.3
	Bajo	180	57.1
	Moderado	26	8.3
	Alto	0	0.0
	Muy alto	1	0.3
Total		315	100

*Nota:* Datos de frecuencia. N=315 trabajadores universitarios de Zapopan, Jalisco. Elaborada a partir de la Técnica de Cuestionario, instrumento construido *ex profeso* para estudiar las variables socio demográficas y las condiciones laborales. Escala Breve de Creencia sobre Violencia de Género (CVG-DEJDS)

### Variables de violencia de género y cargo laboral

Los resultados obtenidos no indicaron significancia ni diferencia entre el personal administrativo, académico y/o ambos (tabla 4).

Tabla 4. Variables de violencia de género y cargo laboral del personal administrativo y académico de una universidad pública de Zapopan, Jalisco

Variable	Dimensión	Administrativo		Académico		Ambos		x <sup>2</sup>	p
		n	%	n	%	n	%		
C1	Muy bajo	4	2.5	5	4.1	2	6.1	11.008	0.201
	Bajo	122	76.3	75	61.5	21	63.6		
	Moderado	31	19.4	41	33.6	9	27.3		
	Alto	2	1.3	1	0.8	1	3.0		
	Muy alto	1	0.6	0	0	0	0		
Total		160	100	122	100	33	100		
C2	Muy bajo	53	33.1	35	28.7	11	33.3	4.984	0.759
	Bajo	74	46.3	54	44.3	16	48.5		
	Moderado	28	17.5	25	20.5	5	15.2		
	Alto	4	2.5	8	6.6	1	3.0		
	Muy alto	1	0.6	0	0.0	0	0.0		
Total		160	100	122	100	33	100		
C3	Muy bajo	6	3.8	10	8.2	4	12.1	8.900	0.179
	Bajo	126	78.8	84	68.9	20	60.6		
	Moderado	27	16.9	28	23.0	9	27.3		
	Alto	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
	Muy alto	1	0.6	0	0.0	0	0.0		
Total		160	100	122	100	33	100		
C4	Muy bajo	53	33.1	41	33.6	14	42.4	3.223	0.780
	Bajo	93	58.1	69	56.6	18	54.5		
	Moderado	13	8.1	12	9.8	1	3.0		
	Muy alto	1	0.6	0	0.0	0	0.0		
Total		160	100	122	100	33	100		

Nota. Datos de frecuencia y de asociación significativa  $p < 0.05$ . N=315 trabajadores universitarios de Zapopan, Jalisco. Elaborada a partir de la Técnica de Cuestionario, instrumento construido *ex profeso* para estudiar las variables socio demográficas y las condiciones laborales. Escala Breve de Creencia sobre Violencia de Género (CVG-DEJDS)

**Variables de violencia de género y categoría administrativa**

Los resultados obtenidos muestran una asociación significativa entre actitud y categoría administrativa ( $\chi^2=24.673$ ,  $p<0.016$ ) (tabla 5) lo que permite identificar que la percepción sobre la violencia de género no es uniforme en todos los cargos administrativos. Esto sugiere que la actitud hacia este fenómeno puede estar influenciada por la posición o el rol dentro de la estructura administrativa.

Tabla 5. Variables de violencia de género y categoría administrativa del personal de una universidad pública de Zapopan, Jalisco

Variable	Dimensión	Directivo		De confianza		Sindicalizados		Honorarios		$\chi^2$	p
		n	%	n	%	n	%	n	%		
C1	Muy bajo	2	6.5	5	5.4	2	1.4	2	4.1	24.673	0.016+
	Bajo	19	61.3	69	75	101	70.6	29	59.2		
	Moderado	10	32.3	17	18.5	40	28	14	28.6		
	Alto	0	0.0	1	1.1	0	0.0	3	6.1		
	Muy alto	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.0		
Total		31	100	92	100	143	100	49	100		
C3	Muy bajo	3	9.7	7	7.6	7	4.9	3	6.1	7.448	0.591
	Bajo	23	74.2	68	73.9	105	73.4	34	69.4		
	Moderado	5	16.1	17	18.5	31	21.7	11	22.4		
	Alto	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
	Muy alto	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.0		
Total		31	100	92	100	143	100	49	100		
C2	Muy bajo	12	38.7	34	37.0	39	27.3	14	28.6	13.871	0.309
	Bajo	14	45.2	44	47.8	64	44.8	22	44.9		
	Moderado	5	16.1	11	12.0	33	23.1	9	18.4		
	Alto	0	0.0	3	3.3	7	4.9	3	6.1		
	Muy alto	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.0		
Total		31	100	92	100	143	1	49	100		
C4	Muy bajo	11	35.5	37	40.2	48	33.6	12	24.5	12.151	0.205
	Bajo	19	61.3	50	54.3	82	57.3	29	59.2		
	Moderado	1	3.2	5	5.4	13	9.1	7	14.3		
	Alto	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
	Muy alto	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.0		
Total		31	100	92	100	143	100	49	100		

Nota. Datos de frecuencia y de asociación significativa  $p<0.05$ . N=315 trabajadores universitarios de Zapopan, Jalisco. Elaborada a partir de la Técnica de Cuestionario,

instrumento construido *ex profeso* para estudiar las variables socio demográficas y las condiciones laborales. Escala Breve de Creencia sobre Violencia de Género (CVG-DEJDS)

### Variables sociodemográficas y violencia de género

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la prueba chi-cuadrado ( $\chi^2$ ), se encontraron asociaciones significativas entre las siguientes variables: género y actitud ( $\chi^2=116.402, p<0.000$ ), género y norma subjetiva ( $\chi^2=112.175, p<0.000$ ), género y violencia física y sexual ( $\chi^2=112.685, p<0.000$ ) y género y violencia psicológica y económica ( $\chi^2=128.420, p<0.000$ ). Asimismo, se observaron asociaciones significativas entre estado civil y actitud ( $\chi^2=34.838, p<0.021$ ), estado civil y norma subjetiva ( $\chi^2=25.644, p<0.042$ ) y estado civil y violencia psicológica y económica ( $\chi^2=27.104, p<0.028$ ).

Estos resultados sugieren que las creencias y actitudes sobre la violencia de género no son universales, sino que están influenciadas por factores como el género y el estado civil. Las diferencias significativas observadas entre hombres y mujeres, así como entre personas con distintos estados civiles, indican que tanto las percepciones sobre la violencia física y sexual, psicológica y económica, así como las actitudes hacia este fenómeno y las normas sociales relacionadas, varían según estas características.

Esto implica que las experiencias y las perspectivas sobre la violencia de género puedan estar marcadas por el contexto social y personal de cada individuo.

Tabla 6. Asociación entre variables sociodemográficas y de estudio del personal de una universidad pública de Zapopan, Jalisco

Variable	C1		C3		C2		C4	
	$\chi^2$	<i>p</i>	$\chi^2$	<i>p</i>	$\chi^2$	<i>p</i>	$\chi^2$	<i>p</i>
Género	116.402	0.000+	112.685	0.000+	112.175	0.000+	128.420	0.000+
Escolaridad	22.493	0.128	15.465	0.491	17.546	0.130	7.356	0.833
Estado civil	34.838	0.021+	22.064	0.337	25.644	0.042+	27.104	0.028+
Edad	18.490	0.490	28.750	0.093	22.626	0.092	18.840	0.221

Nota. Datos de asociación significativa  $p<0.05$ . N=315 trabajadores universitarios de Zapopan, Jalisco. Elaborada a partir de la Técnica de Cuestionario, instrumento construido *ex profeso* para estudiar las variables socio demográficas y las condiciones laborales; Escala Breve de Creencia sobre Violencia de Género (CVG-DEJDS)

### Variables laborales y violencia de género

De acuerdo con los datos obtenidos, se encontró una asociación significativa entre tener otro empleo y la norma subjetiva ( $\chi^2 =20.976, p < 0.013$ ), lo que sugiere que la percepción sobre las normas sociales podría influir en la decisión de tener un segundo empleo.

Además, la antigüedad en la universidad pública mostró una asociación significativa con violencia física y sexual ( $\chi^2 = 27.727$ ,  $p < 0.006$ ), lo que sugiere que una mayor permanencia en este contexto está relacionada con un mayor riesgo de experimentar este tipo de violencia. Finalmente, también se observó una asociación significativa entre la antigüedad en el puesto de trabajo y la norma subjetiva ( $\chi^2 = 17.747$ ,  $p < 0.038$ ), lo que indica que el tiempo en el puesto podría influir en las percepciones y comportamientos relacionados con las normas sociales dentro del entorno laboral.

Tabla 7. Asociación entre las variables laborales y de estudio del personal de una universidad pública de Zapopan, Jalisco

Variable	C1		C3		C2		C4	
	$\chi^2$	$p$	$\chi^2$	$p$	$\chi^2$	$p$	$\chi^2$	$p$
Cargo	11.008	0.201	8.900	0.179	4.974	0.759	3.223	0.780
Categoría administrativa	25.438	0.062	7.827	7.827	15.713	0.473	12.815	0.383
Otro empleo	20.538	0.058	20.976	0.013+	13.487	0.355	6.080	0.732
Jornada laboral por horas por semana	10.206	0.856	14.306	0.282	10.134	0.860	6.840	0.868
Antigüedad en la universidad pública	15.278	0.227	12.354	0.194	27.727	0.006+	4.317	0.889
Antigüedad en el puesto	12.387	0.415	17.747	0.038+	19.924	0.069	8.306	0.504

Nota. Datos de asociación significativa  $p < 0.05$ . N=315 trabajadores universitarios de Zapopan, Jalisco. Elaborada a partir de la Técnica de Cuestionario, instrumento construido *ex profeso* para estudiar las variables socio demográficas y las condiciones laborales; Escala Breve de Creencia sobre Violencia de Género (CVG-DEJDS).

## Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio evidencian que las conductas y creencias relacionadas con la violencia de género están presentes de manera significativa en diversos ámbitos de la vida social, tales como el laboral, familiar, académico, de pareja y de amistad, lo que subraya la naturaleza transversal de este fenómeno. Utilizando la Escala Breve de Creencia sobre Violencia de Género (Arenas *et al.*, 2019), se obtuvieron datos que reflejan las percepciones sobre la misma en estos contextos. Esto permite observar que las creencias y conductas relacionadas

con la violencia de género no son fenómenos aislados, sino que se replican en prácticamente todos los ámbitos que conforman la vida cotidiana de las personas.

Uno de los resultados principales muestra que existe una asociación significativa entre la variable de género y las creencias (C1 y C3). De acuerdo con la escala utilizada, el personal presenta creencias que, en muchos casos, están fundamentadas en estereotipos de género. Aunque estas creencias no siempre se traducen en comportamientos directos, sí conducen a la aprobación de conductas violentas hacia personas. Además, se identificaron conductas (C2 y C4) que también están mediadas por estereotipos.

En relación con el estado civil de los participantes, se observó una asociación significativa con las variables de actitudes (C1), normas subjetivas (C3) y violencia psicológica y económica (C4). Esto apunta a que, en determinados contextos, las personas pueden adoptar comportamientos violentos con el objetivo de restringir derechos, justificar sus acciones de rechazo o marcar diferencias negativas hacia el otro género. Estos comportamientos no surgen de manera espontánea, sino que están influenciados por estructuras y normas sociales que refuerzan la desigualdad.

Otro aspecto relevante está relacionado con la antigüedad en la universidad pública y en la antigüedad en el puesto de trabajo, variables que mostraron asociaciones significativas con violencia física y sexual (C2) y con las normas subjetivas (C3). Este fenómeno puede explicarse desde la perspectiva ecológica del desarrollo humano de Bronfenbrenner (1987), que sostiene que la permisividad de la violencia de género no es inherente a las personas, sino que se desarrolla a lo largo del tiempo mediante procesos de socialización. Desde edades tempranas, las personas son expuestas a normas culturales y de género que refuerzan estereotipos y roles tradicionales. La familia, la escuela, los medios de comunicación y la sociedad en general desempeñan un papel clave en la transmisión de estas normas, que pueden mantener la desigualdad y la aceptación de la violencia.

Un punto adicional relevante de este estudio es que no se observaron diferencias significativas en la percepción de violencia de género entre el personal administrativo y académico. Sin embargo, en el caso del personal administrativo, se identificaron asociaciones significativas con creencias y conductas violentas que presentaron niveles de baja a moderada intensidad. Estos resultados sugieren que, aunque la percepción sobre la violencia de género pueda parecer homogénea, existen matices específicos que dependen del rol desempeñado dentro de la institución.

En términos generales, los resultados indican que la permisividad de la violencia de género tiende a normalizarse cuando ciertas actitudes y comportamientos agresivos se perciben como expresiones aceptables de masculinidad. De manera paralela, a las mujeres se les asigna un rol de sumisión que refuerza esta dinámica desigual. Este fenómeno es especialmente evidente en contextos jerárquicos, como los que se encuentran en la institución. En estos entornos, las posiciones de poder suelen estar predominantemente ocupadas por hombres, lo que

contribuye al fortalecimiento de estructuras patriarcales y a la generación de una cultura que minimiza e ignora la violencia de género.

Desde la perspectiva teórica de Butler (2001), las normas y roles de género en la estructura social es uno de los factores principales que conlleva la violencia de género. Estos constructos socioculturales no sólo generan desigualdad, sino que también permite la reproducción de actitudes sexistas, lo que a su vez favorece la creación de una cultura patriarcal. En este contexto, el modelo de masculinidad hegemónica propuesto por Connell (1995) ofrece una herramienta valiosa para analizar cómo las normativas de género se relacionan con la perpetración de la violencia. Según este modelo, la violencia de género no debe entenderse simplemente como una serie de actos aislados, sino como una manifestación de dinámicas de poder que posicionan a los hombres en roles dominantes y a las mujeres en roles subordinados.

Por otro lado, el modelo de Poder y Control del Centro Nacional de Violencia Doméstica y Sexual (2023) proporciona una comprensión detallada de las estrategias empleadas por los agresores para mantener dominio sobre sus víctimas. Entre estas estrategias se incluyen el aislamiento, la intimidación y la manipulación, las cuales no sólo refuerzan la violencia, sino que también dificultan que las víctimas puedan escapar de estas dinámicas. De manera similar, Millett (2017), en su Teoría de la Dominación y el Patriarcado, ofrece un marco que permite comprender cómo las estructuras históricas de poder desigual han modelado las relaciones de género. Según esta teoría, la violencia de género no es un problema individual, sino un reflejo de sistemas más amplios que otorgan un poder desproporcionado a los hombres.

La perspectiva de la interseccionalidad de Crenshaw (1989) añade una capa adicional de complejidad al análisis, al explicar cómo diferentes formas de opresión, como el racismo y el sexismo, se entrelazan para reforzar la violencia de género. Esta perspectiva permite comprender cómo las dinámicas laborales y de género están interconectadas, destacando las múltiples formas en que las estructuras sociales refuerzan estas injusticias. En el contexto de este estudio, esta perspectiva facilita la comprensión de las formas en que la violencia laboral y de género se intersectan, especialmente en entornos donde las jerarquías y los roles de poder están claramente definidos.

En síntesis, tanto los resultados, como las teorías generales, destacan la urgencia de abordar la violencia de género desde múltiples frentes. No se trata únicamente de intervenir en situaciones individuales, sino de transformar las normas culturales, educativas y estructurales que permiten la continuidad de la violencia de género. Cambiar las actitudes hacia los roles de género, promover la igualdad en todos los ámbitos y garantizar consecuencias claras para quienes violen los derechos en cuestión de género, son pasos fundamentales en esta dirección.

Además, es crucial brindar apoyo a las víctimas y fomentar una mayor conciencia a la comunidad universitaria sobre el tema. Esto no sólo ayuda a prevenir nuevos casos de violencia, sino que también contribuye a la construcción de una

sociedad más equitativa y respetuosa. La violencia de género no es un problema que pueda resolverse de manera aislada, se requiere un esfuerzo colectivo y sostenido para desafiar y cambiar las estructuras que lo permiten.

Este estudio no sólo aporta datos concretos sobre cómo se manifiesta la violencia de género, sino que también proporciona una base teórica sólida para comprender las raíces de este fenómeno. Desde las dinámicas de socialización, hasta las estructuras de poder patriarcales, queda claro que la violencia de género es un problema complejo que debe ser abordado desde una perspectiva integral y multidimensional.

## Conclusiones

La investigación científica ha desempeñado un papel fundamental en la concientización y sensibilización sobre la violencia de género, destacando que su identificación y comprensión son procesos esenciales para la prevención y erradicación de este fenómeno. A pesar de los esfuerzos sostenidos a lo largo de los años, liderados principalmente por mujeres, la persistencia de la violencia de género a nivel nacional e internacional pone de manifiesto la complejidad y la resistencia inherentes al cambio social y a la ruptura del pacto patriarcal. Esto nos permite resaltar la necesidad de fortalecer estrategias de prevención dirigidas al personal administrativo y académico, como la implementación de políticas universitarias orientadas a reducir la brecha salarial y social, donde las figuras de poder, principalmente del género masculino, dominan los puestos directivos de primer nivel y mandos medios.

Si bien los puestos directivos cambian conforme se alternan la administración por periodos de seis años, muchas de las figuras de poder prevalecen en otros ámbitos laborales, lo que permite replicar la inequidad de género y conductas que responden a la violencia de género.

En la actualidad, las políticas institucionales orientadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género son importantes, ya que facilita la creación de espacios seguros para las víctimas. Sin embargo, según datos del INEGI y ONU Mujeres, una de cada cuatro mujeres ha reportado haber experimentado discriminación en su lugar de trabajo, lo cual evidencia la necesidad de abordar el problema desde múltiples estructuras: educativa, política, social y familiar (CONAVIM, 2016). Es crucial educar a las futuras generaciones desde la perspectiva de género, derechos humanos y no violencia, así como promover la equidad de puestos de poder. En este sentido, Segato (2003) señala que la violencia de género no puede ser erradicada sin un cambio profundo en las estructuras de poder y sin una transformación sociocultural que fomente la igualdad y el respeto entre los géneros.

## Financiación

El presente trabajo recibió financiación de agencias del sector federal gubernamental por parte de CONAHCYT con apoyo para el desarrollo de la investigación a una de las autoras becaria de posdoctorado.

## Referencias

- Acuña Kaldman, C., Román Pérez R., Cubillas Rodríguez, M. J. y Abril Valdez, E. (2022). Protocolo de actuación para analizar acciones preventivas en violencia de género en una universidad pública. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 13(1), 61-75.  
<https://doi.org/10.29059/rpcc.20220501-142>
- Arenas Tarazona, D. Y., Pérez Rey, E. J., Forgiony Santos, J., Rivera Porras, D. y Carrillo Sierra, S. M. (2019). Validación escala breve de creencias sobre violencia de género (CVG-DEJDS). *Revista Venezolana de Farmacología clínica y terapéutica*, 5(5), p. 583-595. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/5033>
- Bejarano Franco, M. T., Martínez Martín, I. y Téllez Delgado (2021). Narrativas del profesorado universitario en sexualidad e igualdad. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 21(3), e3041-e3041.  
<https://doi.org/10.5565/rev/athenea.3041>
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano*. Ediciones Paidós Ibérica.
- Butler, J. (2001). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Ediciones Paidós Ibérica.
- Centro Nacional de Violencia Domestica y Sexual. (2023). *Rueda de Poder y Control*. <https://www.familyjusticecenter.org/resources/rueda-de-poder-y-control/#:~:text=Creado%20por%20el%20Centro%20Nacional,mantener%20control%20sobre%20su%20pareja>.
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM). (2016). *¿Conoce algunas estadísticas sobre las modalidades de la violencia contra las mujeres?* <https://www.gob.mx/conavim/articulos/conoce-algunas-estadisticas-sobre-las-modalidades-de-la-violencia-contras-las-mujeres#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20Inegi,de%20mujeres%20se%20encuentran%20ensalud>.
- Connell, R.W. (1995). *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.

- 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, pp.139-167.
- Echeverría Echeverría, R., Evia Alamilla, N. M. y Carrillo Trujillo, C. D. (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), 268-300.
- Estatuto del Personal Académico. (2022). *Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara*. México: Universidad de Guadalajara.
- Estatuto General. (2024). *Estatuto General de la Universidad de Guadalajara*. México: Universidad de Guadalajara.
- Granillo Vázquez, L. del C. (2020). La universidad como sitio peligroso para las mujeres: dimensiones inimaginables. *RAUDEM. Revista de Estudios de las Mujeres*, 8, 1-35  
<https://doi.org/10.25115/raudem.v8i0.2468>
- Millett, K. (2017). *Política sexual*. Ediciones Cátedra.
- Lorente Acosta, M. (2020). Violencia de género en tiempos de pandemia y confinamiento. *Revista española de medicina legal*, 46(3), 139-145. 10.1016/j.reml.2020.05.005
- Pagnone, M. A. y Ferrer, F. (2021). *Sociabilidad, violencias y erotismos en el ámbito universitario*. Género, Diversidad Sexual, Sexualidades, Géneros y Violencias, pp. 43-67.
- Russell, D. E. (1975). *The politics of rape: The victim's perspective*. New York: Stein and Day.
- Sánchez de los Monteros Arriaga, A. C. (2020). La violencia de género en México, ¿en qué vamos? *Revista Digital Universitaria*, 21(4).  
<http://doi.org/10.22201/cuaieed.16076079e.2020.21.4.1>
- Segato, R. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Vallejos, A., y Freire, V. (2021). Ley Micaela en la Universidad Nacional de Lanús. Aportes para la erradicación de las violencias por razones de género. *Zona Franca*, (29), 353-370. <https://doi.org/10.35305/zf.vi29.200>
- Walker, L. (1979). *The Battered Woman*. Harper perennial.