



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
IZTACALA**

**CONFLICTOS ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA MATERNIDAD
EN ACADÉMICAS DE LA FES IZTACALA**

**REPORTE DE INVESTIGACIÓN
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A :**

Sara Patricia González Reyes

Comisión Dictaminadora:

Dra. Olivia Tena Guerrero

Dra. Alejandra Salguero Velázquez

Dra. Diana Isela Córdoba Basulto



TLALNEPANTLA, EDO. DE MÉXICO

2009



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. La inequidad en la UNAM.....	4
1.2. Maternidad y academia.....	7
2. METODOLOGÍA	10
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	10
2.1.1 Objetivos particulares.....	10
2.2 MÉTODO.....	10
2.2.1 Participantes.....	10
2.3 INSTRUMENTO.....	13
2.4 PROCEDIMIENTO.....	13
2.4.1 Fase 1.....	13
2.4.2 Fase 2.....	14
3. RESULTADOS	15
3.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	15
3.1.1 Relación ingreso-egreso en licenciatura.....	15
3.1.2 Tiempo de titulación.....	17
3.1.3 Obtención de título de licenciatura-ingreso maestría.....	18
3.1.4 Ingreso-egreso maestría.....	20
3.1.5 Egreso maestría- obtención del grado de maestría.....	21
3.1.6 Obtención de grado de maestro (a)- ingreso doctorado.....	23
3.1.7 Ingreso-egreso doctorado.....	24
3.1.8 Egreso-obtención del grado.....	26
3.1.9 Consideraciones generales.....	28
3.2 METODOLOGÍA CUALITATIVA.....	31
3.3 ANÁLISIS CUALITATIVO.....	33
3.3.1 Evaluación PRIDE/SNI.....	34
3.3.1.1 Malestares vinculados con la productividad.....	35
3.3.2 Labores domésticas.....	38
3.3.3 Maternidad y paternidad.....	42
3.3.3.1 Conflicto en la toma de decisión de la maternidad y la paternidad.....	45
3.3.3.2 Organización de actividades en el cuidado y educación de los hijos.....	47
3.3.3.3 Coincidencias pausa-nacimiento.....	50
3.4 Costos y beneficios de la maternidad en la vida laboral.....	53
3.5 Inequidad percibida en la Universidad.....	56
4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	59
5. BIBLIOGRAFÍA	65
6. ANEXOS	

RESUMEN

Las Instituciones de Educación Superior suelen ser considerados espacios de equidad en la que hombres y mujeres compiten por igual para colocarse en puestos jerárquicamente altos, sin embargo la literatura nos indica lo contrario, la mayoría de ellas se colocan en puestos de nombramientos medios y bajos, mientras que los varones se colocan en nombramientos de mayor jerarquía, haciendo desigual su participación y obligando a las mujeres a doblar esfuerzos para hacerse visibles en un espacio tan competitivo y cumplir sus obligaciones como madres de familia. Es por esto que el objetivo general de la investigación fue conocer los conflictos en la vida laboral y la maternidad de las académicas de una unidad de investigación (UIICSE) de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala. Se utilizó metodología cualitativa y cuantitativa, dentro de la cuantitativa se vincularon las pausas en los niveles académicos y el nacimiento de los hijos; en la parte cualitativa se exploraron significados y conflictos dentro de la labor académica y la vida familiar. La población fue en lo cuantitativo, 22 mujeres y 10 hombres y en lo cualitativo se entrevistaron cinco mujeres y siete varones. Los datos cuantitativos mostraron que los hombres presentan 88.88% y las mujeres un 81.25% de coincidencias entre las pausas académicas y el nacimiento de cualquiera de sus hijos. En la parte cualitativa se encontró que ninguna de pausas de los varones estaba vinculada con el nacimiento de los hijos, mientras que las mujeres no solo pausaron si no que atravesaron por conflictos y renunciaciones importantes en su vida laboral.

I. INTRODUCCIÓN

Este reporte de investigación, se desprende del trabajo titulado “Condiciones de inequidad laboral y malestares subjetivos en académicas universitarias dedicadas a la investigación en el área de la salud” (CONACyT, S52757-R), coordinado por la Dra. Olivia Tena Guerrero (2007). Esta investigación a su vez se desprende de un proyecto colectivo e interdisciplinario que forma parte del Programa de Investigación Feminista (PIF) perteneciente al Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CEIICH) y se titula “Las investigadoras de la UNAM en el contexto institucional: tensión de logros y calidad de vida laboral”. (Ordorika y Castañeda, *et al.*, 2006).

La investigación de Ordorika y col. (2006), que actualmente se encuentra en la fase final del trabajo de campo, está dirigida a las investigadoras e investigadores de Centros e Institutos de la Universidad Nacional Autónoma de México, teniendo como objetivo general explorar la forma en que la condición de género determina la calidad de vida laboral de las investigadoras de la UNAM. Para responder a esto se utilizó el cuestionario titulado “Cuestionario sobre productividad y uso del tiempo” el cual tomó como población objetivo a la totalidad de investigadoras e investigadores de Centros e Institutos de Investigación del Campus Universitario.

La investigación “Condiciones de inequidad laboral y malestares subjetivos en académicas universitarias dedicadas a la investigación en el área de la salud”, de la cuál se desprende este reporte, retoma el interés por obtener indicadores de inequidad de género en el ámbito académico y a la vez pretende explorar malestares en las académicas, producto de un conflicto de deberes (véase Tena, 2006), los niveles de bienestar como estados saludables y de calidad de vida, vinculados con niveles de equidad laboral. Se da un mayor énfasis al concepto de salud y sus indicadores cualitativos y cuantitativos, razón por la cuál el universo del estudio estuvo constituido por académicas y académicos que realizan investigación en el área de la salud, lo cuál pudiera suponer una mayor atención

en los propios procesos dirigidos a la obtención de mayores niveles de bienestar personal y colectivos.

Con base en esto último, la población a la que se dirige dicha investigación es a la totalidad de las profesoras y profesores de la Unidad de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias de la Salud y la Educación (UIICSE) de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala de la UNAM, quienes tienen como actividad principal a la investigación.

A partir de esta investigación se desprenden, aparte de este reporte otros dos los cuales son: a) “Malestares subjetivos y productividad en académicas y académicos dedicados a la investigación” (Macotela, 2009) y b) “Malestares en la emancipación: malestares y tiempo libre en académicas de la FES Iztacala” (Rodríguez, 2009).

Para identificar las condiciones de inequidad laboral vinculadas con malestares subjetivos en dicha población, se adaptó el cuestionario de Ordorika y cols., a los objetivos de la nueva investigación, resultando el “Cuestionario sobre Logros, Distribución del Tiempo y Satisfacción Laboral en Investigadoras e Investigadores del Área de la Educación y la Salud”.

Este cuestionario estuvo diseñado para responder a los siguientes objetivos:

1. Comparar la productividad de las académicas y académicos.
2. Comparar la distribución del tiempo en académicas y académicos.
3. Comparar la relación entre distribución del tiempo y logros en productividad en académicas y académicos.
4. Comparar malestares reportados en relación con la distribución del tiempo en académicas y académicos.

5. Explorar significados y conflictos de deberes vinculados con los malestares subjetivos de las académicas y formas de resistencia o adaptación vinculadas con el área de la salud.

Los primero cuatro objetivos fueron planteados para obtener indicadores de tipo cuantitativo y el quinto objetivo pretende dar cuenta de información en términos cualitativos a través de la aplicación de entrevistas a profundidad con protocolo, cuyas narrativas resultantes, serán analizadas cualitativamente.

De los objetivos planteados en la investigación de Tena (2007) se desprende esta línea de investigación con la idea de abordar el conflicto existente entre la vida laboral y la maternidad en las académicas, dándonos referencia de la posible vinculación de las pausas en la carrera académica y las actividades relacionadas con la maternidad.

1.1 La equidad en la UNAM

La Universidad Nacional Autónoma de México es una de las instituciones educativas más importantes del país, ha sido reconocida como una de las 100 mejores universidades de todo el mundo. Siendo esta institución un semillero de científicos y de intelectuales advierte ser un lugar con equidad de género, con oportunidades para todos, pero existen datos significativos que muestran una inequidad evidente entre los académicos y académicas de la UNAM.

En este caso el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) muestra en una de sus investigaciones la distribución entre hombres y mujeres del total de nombramientos académicos. En ella se observa una mayor presencia de mujeres en los nombramientos de Ayudante y Técnico Académico y a medida que los nombramientos son de mayor jerarquía su presencia disminuye, teniendo como ejemplo un 78% de eméritos hombres contra un 21% de eméritos mujeres (PUEG, 2008).

Al respecto Marcela Lagarde (2000) reconoce lo anterior y se refiere al ámbito Universitario como un espacio mixto de inequidad en el que a pesar de la presencia cada vez mayor de mujeres, no se alcanzan los niveles deseados de paridad con los varones.

Las académicas, hacen un esfuerzo doble para hacerse visibles ante la evaluación de productividad que demanda la UNAM. El Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE) instrumento diseñado para realizar este tipo de evaluación académica, tiene como finalidad reconocer la labor del personal académico de tiempo completo que hayan realizado sus actividades de manera sobresaliente; propiciar que éstas conjuguen la formación de recursos humanos, la docencia frente a grupo, la investigación y la extensión académica; fomentar la superación del personal académico y elevar el nivel de investigación y la extensión académica, así como elevar el nivel de productividad y calidad en su desempeño.

Además de esta evaluación dentro de las aspiraciones de las académicas y académicos dedicados a la investigación, se encuentra ser reconocidos dentro del Sistema Nacional de Investigación, el cual tiene como objetivo “premiar la labor de investigación en el país, a través de un concurso científico y tecnológico, contribuyendo con ello a incrementar la competitividad internacional en la materia y a la resolución de los problemas nacionales. Como premio se otorgan distinciones y estímulos económicos que certifican la calidad, productividad, trascendencia e impacto del trabajo de los investigadores seleccionados” (CONACyT, 2008).

1.2 Maternidad y academia.

Es importante preguntarnos ¿Por qué las académicas tienen nombramientos con menor jerarquía dentro de la UNAM? ¿Por qué las académicas deben hacer un doble esfuerzo para hacerse visibles en puestos de poder? La respuesta puede estar encaminada a descubrir los conflictos que padecen las mujeres

(académicas), por la renuncia en sus actividades laborales y las actividades propias de su género como lo es la maternidad.

Según el PUEG las responsabilidades familiares concentradas aún en las mujeres significan, la interrupción de la carrera académica, la postergación de sus logros y la baja en los sistemas de evaluación.

La maternidad y la paternidad como un ejercicio primordial en la sociedad mexicana, se contraponen con las demandas que exige la vida laboral y en este caso la vida académica de los investigadores. El cuidado de los hijos ha sido delegado a las mujeres, ya que desde tiempos ancestrales la maternidad está íntimamente ligada con la feminidad de las mujeres.

La construcción identitaria de la mujer a través de la historia puede identificarse en los discursos religiosos y morales, que van determinando, adecuando y moldeando el comportamiento, los deseos y valores de las mujeres. Estos han ido variado en el tiempo, pero convergen en la idea de que el valor de la mujer está en función de la maternidad.

Tubert (1991) al respecto nos habla sobre la posibilidad de que la maternidad no sea realmente un instinto natural, si no tal vez un deseo instituido por la articulación de discursos ideológicos dominantes que a través del tiempo han ido moldeando la identidad maternal de la mujer.

Por otra parte para el hombre el rol instituido, ha sido por muchos años el de proveer económicamente a la familia, sin embargo, en nuestros días, el ritmo de vida obliga a la mujer a insertarse en ámbitos profesionales y darse el tiempo para ser madres, esposas, hijas, estudiantes, entre otras labores que en su mayoría no son remuneradas.

La inequidad en este sentido se vuelve evidente, pues la distribución del tiempo, las tareas, las responsabilidades y demandas que tienen las mujeres como

madres y como trabajadoras son diferentes a la de los varones, causando malestares (físicos y psicológicos) y conflictos.

Al respecto Mabel Burín (2000) menciona que “la dedicación horaria de los puestos más altos en la mayoría de los espacios laborales están diseñados por lo general dentro de un universo de trabajo masculino, e incluye horarios que habitualmente no están disponibles para las mujeres -por ejemplo, horarios vespertinos o nocturnos- dado que, por lo general, este grupo de mujeres también desempeñan roles domésticos como madres, esposas y amas de casa” (s/p).

El papel de la mujer en la maternidad es muy claro, las mujeres deben hacer un espacio en sus quehaceres y metas profesionales para dedicarse al cuidado y desarrollo de los hijos, ante este panorama Tena, Sánchez y Ramírez (2008) en su investigación: Investigadoras universitarias sin hijos: Costo por productividad o decisión de vida, analizaron la conciliación de la maternidad y la vida productiva de 188 mujeres adscritas a centros e institutos de la UNAM, 55 (29.25%) no tenía hijos, mientras que 133 (70.74%) reportó sí tenerlos. Los resultados generales muestran mayores niveles de productividad en las mujeres con hijos en comparación con las que no los tienen.

Las autoras resaltan la coincidencia de sus resultados con los obtenidos por Bleichmar (2006) quien menciona que las obligaciones maternas y familiares, obligaron a las mujeres con hijos a abocarse al trabajo y al cuidado de los hijos, sacrificando su tiempo de ocio y también la creación de redes personales.

Los datos de la investigación de Tena *et al.* y el texto de Bleichmar abren la posibilidad de conocer si la realidad y los conflictos de las académicas de la UIICSSE son parecidos a los de las mujeres de las investigaciones antes mencionadas, es decir, si las académicas que tienen hijos mantienen un nivel de productividad elevado y presentan conflictos entre la vida laboral y la maternidad.

Todo esto comparándolo con los académicos varones para conocer indicadores de inequidad.

Para explorar lo discutido anteriormente, se analizaron dos variables que se desprenden del Cuestionario sobre Logros, Distribución del Tiempo y Satisfacción Laboral en Investigadoras e Investigadores del Área de la Educación y la Salud, estos son: 1) Las pausas que existen entre los niveles educativos de los(as) académicos(as) y 2) La edad de los hijos de los y las académicas.

2. METODOLOGÍA

2.1 Objetivo general.

Conocer los conflictos existentes en la vida laboral y la maternidad, en académicas de la FES Iztacala, adscritas a la Unidad de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias de la Salud y la Educación (UIICSE).

2.1.1 Objetivos particulares.

- 1 Vincular las pausas en los niveles académicos y el cuidado de los hijos, es decir, el uso de tiempo para la conformación de la familia.
- 2 Conocer las diferencias cuantitativas que existen entre las pausas de los académicos y el de las académicas.
- 3 Explorar los significados y los conflictos vinculados con la vida laboral (académica y de investigación) y la maternidad.

2.2 Método.

2.2.1 Participantes.

En esta investigación participaron académicos y académicas de la FES Iztacala, con adscripción a la UIICSE o con espacio asignado en la UIICSE o con investigación registrada en UIICSE; que fueran Profesores asociados, Titulares o de Carrera; y que la investigación fuera su principal actividad.

Del universo de académicos(as) que participaron en esta investigación se reporta un total de 29 mujeres y 13 hombres, sin embargo solo 22 (68.75%) mujeres y 10 (31.32%) hombres respondieron los datos (trayectoria académica y edad de los hijos) necesarios para este reporte de investigación.

Es importante mencionar que no toda la población a quienes se les entregó el cuestionario lo contestó, además de que en la UIICSE están registradas más

mujeres que hombres por lo que se ve una diferencia significativa en la participación de académicos y académicas con más de 30 puntos de diferencia.

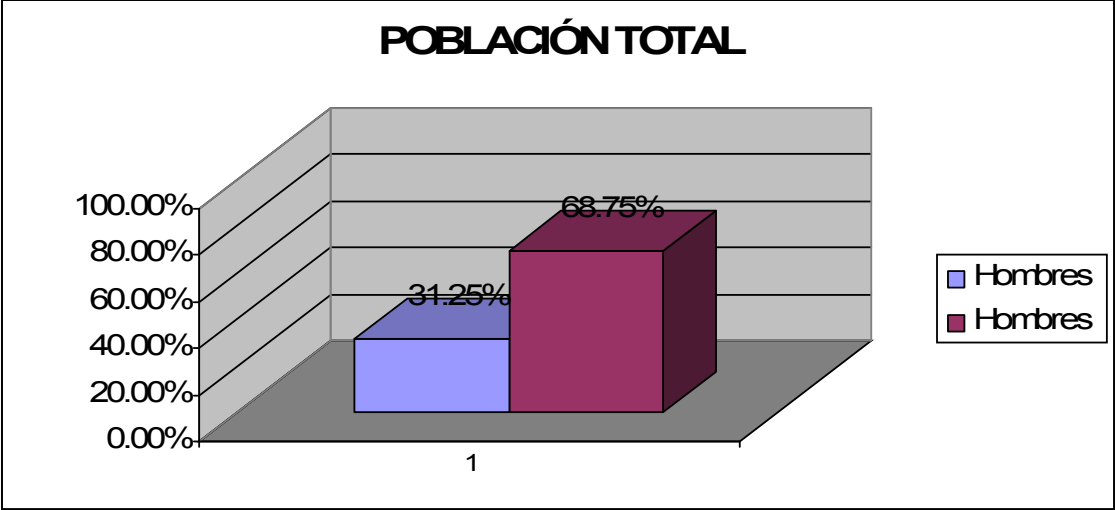


Figura 1. Muestra el total de mujeres y de hombres que participaron en la investigación.

El promedio de edades del total de la población muestra que los hombres tienen una edad de 53.37 y las mujeres 50.22. (Véase figura 2) Aunque no existe una diferencia considerable, se puede observar que los académicos tienen más edad en promedio, en comparación con las académicas.

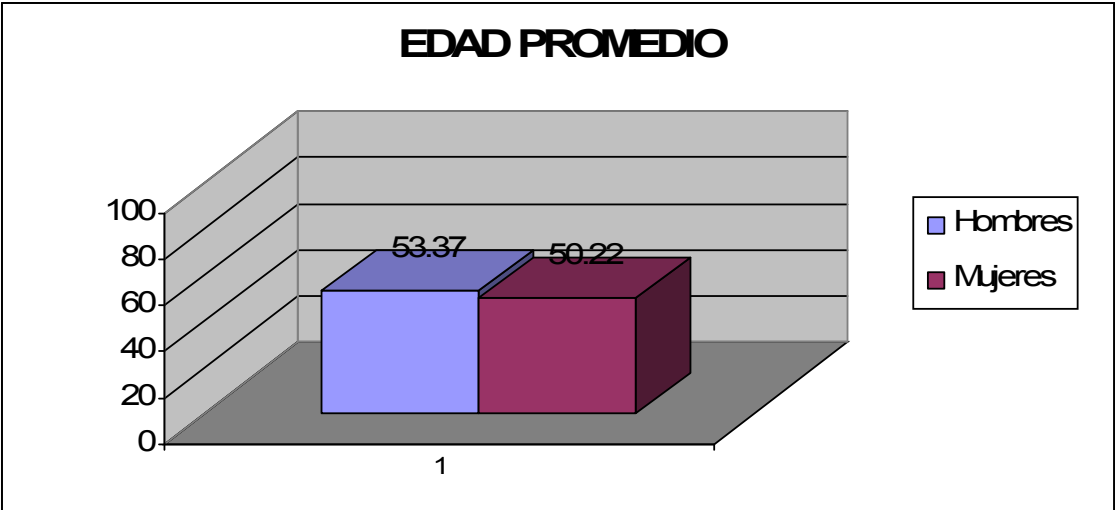


Figura 2. Muestra el promedio de edad de hombres y mujeres.

Uno de los datos de mayor relevancia en esta investigación es la maternidad y paternidad de las y los académicas/os, por lo que la figura 3 muestra el porcentaje total de la población con hijos y sin hijos, independientemente del sexo. El 84.37% (27) tiene hijos y solo el 15.62% (5) no tiene hijos, es decir existe un porcentaje muy alto de académicas/os que han dedicado tiempo a la maternidad y a la paternidad. Cabe destacar que en el análisis de resultados se tomó en cuenta sólo la población que tiene hijos, es decir, el 84.37% de la población total, la cual por cuestiones metodológicas se convirtió en el 100%.

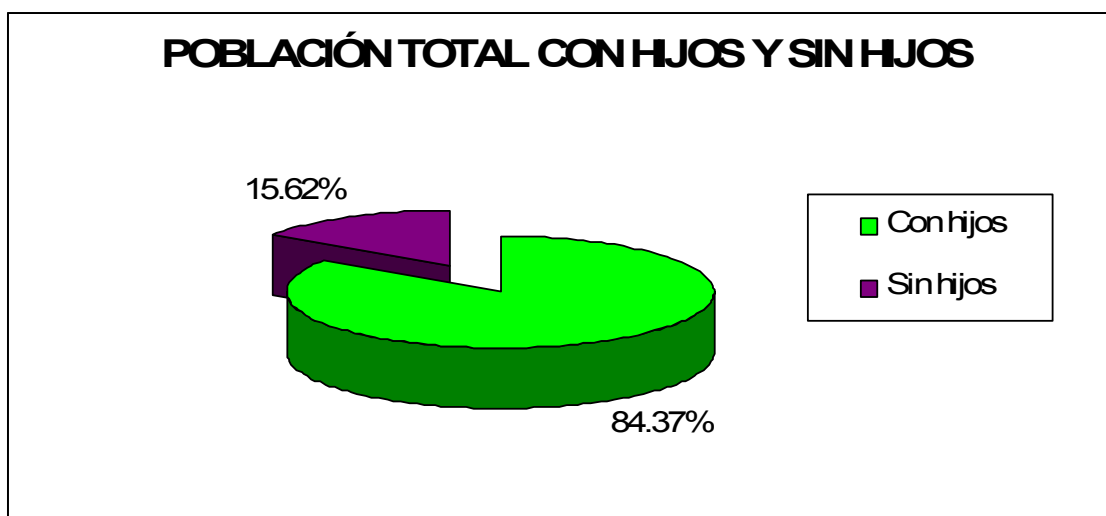


Figura 3. Muestra el porcentaje total de la población con hijos y sin hijos, independientemente del sexo.

Para precisar el punto anterior, en la figura 4 se muestra que el 90% de los hombres tiene hijos y el 10% no; el 77.27% de las mujeres tiene hijos y el 22.72% no. Existen más de 10 puntos porcentuales entre hombres y mujeres en el caso de los que no tienen hijos, es decir, existen más hombres que tienen hijos y más mujeres que no tienen hijos.

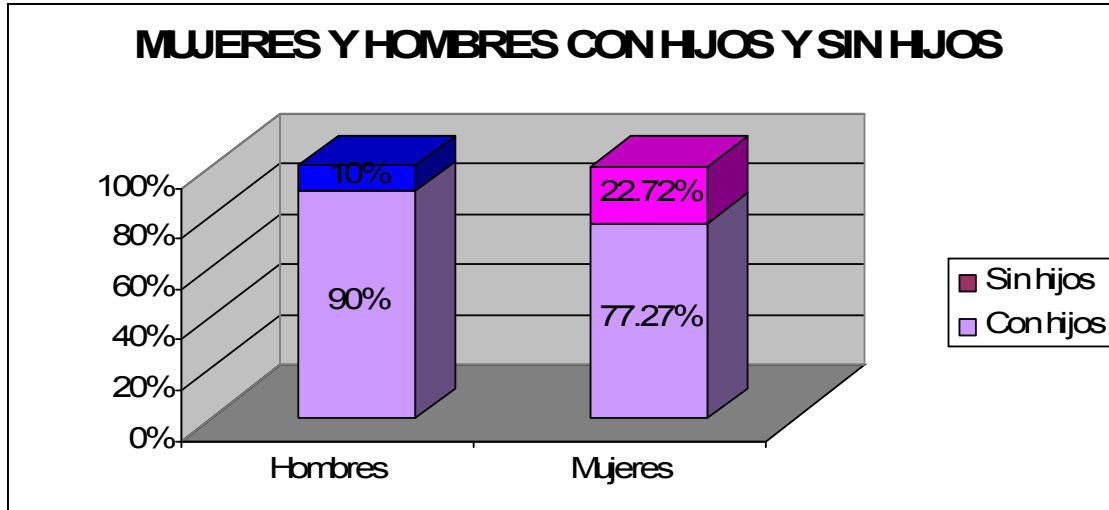


Figura 4. Muestra el porcentaje de los académicos y académicas que tienen y no tienen hijos.

2.3 Instrumento.

Se utilizó el Cuestionario (anexo 1) sobre Logros, Distribución del Tiempo y Satisfacción Laboral en Investigadoras e Investigadores del Área de la Educación y la Salud, que se obtuvo del proyecto “Condiciones de inequidad laboral y malestares subjetivos en académicas universitarias dedicadas a la investigación en el área de la salud” (Tena, 2007).

2.4 Procedimiento.

2.4.1 Fase 1.

- Se informó del proyecto y se solicitó apoyo al jefe de la UIICSE, se le pidió autorización y éste envió un correo electrónico invitando al personal académico de la unidad a formar parte de la investigación.
- Se obtuvieron todos los correos electrónicos de los académicos y académicas que cumplen con los requisitos antes mencionados
- Se enviaron los cuestionarios vía correo electrónico a los académicos y académicas.
- Se entregó el cuestionario impreso a los académicos y académicas que no lo hubieran contestado en línea.

Para el análisis de los datos cuantitativos, se relacionaron las siguientes variables:

Pausas académicas.- Se tomaron en cuenta los siguientes lapsos de tiempo, definiéndose como el transcurso de tiempo después de lo reglamentario en el curso de materias en los diferentes grados académicos.

- El tiempo entre el inicio y término de la licenciatura.
- Tiempo de titulación.
- Tiempo de la obtención del grado al ingreso de la maestría.
- Ingreso-Egreso maestría.
- Egreso-Obtención del grado de maestro (a).
- Tiempo en ingresar al doctorado.
- Ingreso-Egreso doctorado.
- Tiempo en obtener del grado de doctor (a).

Todo lo anterior se hizo tomando en cuenta el tiempo reglamentario de curso de materias en los diferentes grados académicos:

- Licenciatura: cuatro años
- Maestría: dos años

En el caso del doctorado no se basó en reglamentación pues este depende de la disciplina. Se consideró pausa académica después de este tiempo reglamentario.

Número de hijos y edades. Se tomó en cuenta el número de hijos, el año de nacimiento y sus edades actuales.

Coincidencia de pausas académicas con el nacimiento de hijos. Aquí se tomó en cuenta los lapsos de tiempo en los que académicos y académicas pausaron su carrera académica coincidiendo en fechas con el nacimiento de cualquiera de sus hijos.

Los datos de la población seleccionada, se codificaron en una base de datos para facilitar su análisis descriptivo en EXCEL.

2.4.2 Fase 2.

Esta fase constó de una entrevista semiestructurada, la cual compartió objetivos con los otros dos reportes de investigación (Macotela, 2009 y Rodríguez, 2009). Se enfocó en conocer los significados y los conflictos existentes entre la vida laboral y la maternidad, incluyendo puntos específicos como la toma de decisión sobre la maternidad, los deberes académicos y los deberes maternos, cómo compaginaron estos dos roles, logros académicos y personales, si las pausas están relacionadas a la maternidad, cómo vivieron estas pausas, costos de la maternidad en la vida académica. Además de indagar la productividad y tiempo libre (Ver anexo 2).

3. RESULTADOS.

1.1 Análisis cuantitativo

3.1.1 Relación Ingreso- Egreso en Licenciatura.

El tiempo reglamentario para cursar la licenciatura es de cuatro años, por lo tanto se tomó como pausa después de este tiempo. Algunos de los académicos y académicas consideraron los años de generación que son tres, es por eso que se aumentó a cuatro años como lo marca el plan curricular de las carreras impartidas en la UNAM.

En la relación ingreso-egreso (Fig. 5) de licenciatura se observó que el 83.33% de las mujeres y 66.66% de los hombres cursaron la licenciatura en el tiempo reglamentario que es de cuatro años, a partir de ahí el 33.33% de los hombres y el 11.11% de las mujeres tardaron cinco años y finalmente el 11.11% de las mujeres tardaron seis años en egresar de la licenciatura. Las mujeres están en un rango de cinco hasta seis años para terminar los créditos de la licenciatura, mientras que los hombres tienen un rango más pequeño, de cuatro a cinco años. Las mujeres (22.22%) se tardaron más en egresar de la carrera, aunque existe un número mayor de mujeres (83.33%) que no pausaron y realizaron su carrera en los cuatro años reglamentarios.

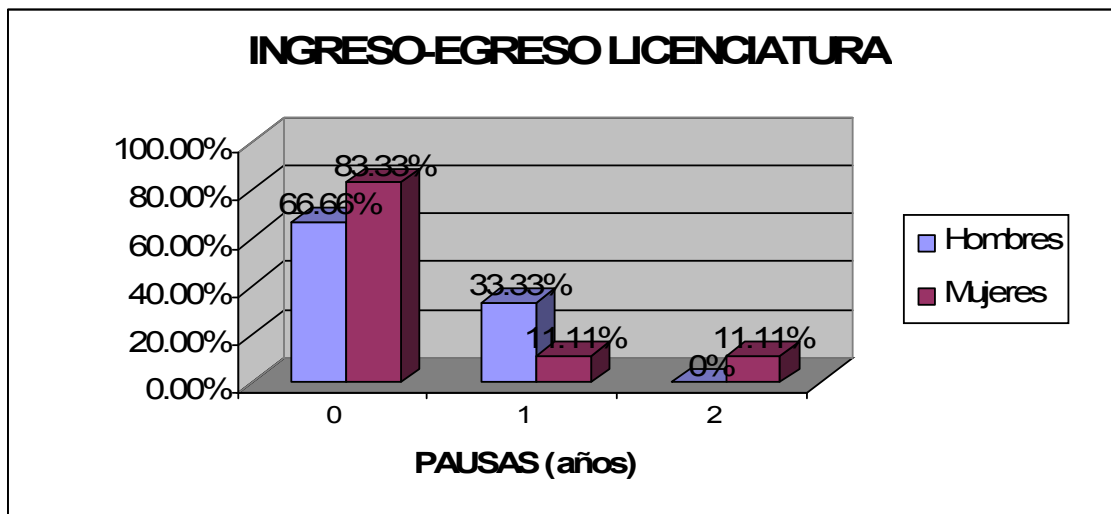


Fig 5. Muestra el comparativo en las pausas de hombres y mujeres en el ingreso y egreso de la licenciatura.

Para conocer las pausas y su relación con el nacimiento de los hijos, fue necesario graficar por cada uno de los niveles académicos cuántas mujeres y cuántos hombres (en término de porcentajes) coinciden sus pausas con el nacimiento de alguno de sus hijos, considerando que solo 15 mujeres de las 18 que tienen hijos y ocho hombres de los nueve que tienen hijos presentan esta coincidencia. Es importante mencionar que existen académicos y académicas que presentaron más de una coincidencia, pues tiene varios hijos con los que coinciden pausas, por lo que se tomó en cuenta el total de las pausas en hombres y mujeres para presentar los resultados en cada uno de los escalafones académicos.

Los criterios para considerar la coincidencia son:

- Que exista una pausa en el paso de un nivel académico a otro, considerando los años reglamentarios en el ingreso-egreso de la licenciatura y maestría.
- La pausa sea de dos años en adelante
- Que la pausa coincida en años con la fecha de nacimiento de cualquiera de sus hijos.
- Se considera también coincidencia, si la fecha de la pausa comienza dos años antes de la fecha del nacimiento de los hijos.

En este sentido podemos observar en la tabla 1 el total de coincidencias de los hombres es de 16 y 26 para las mujeres. En el lapso de tiempo de ingreso-egreso de la licenciatura se muestra que no existió ningún académico que coincidiera pausas con el nacimiento de cualquiera de sus hijos.

Tabla 1.

Muestra las coincidencias totales, las coincidencias en Egreso-Ingreso de la licenciatura y el porcentaje de la variable.

	<i>Coincidencias Totales</i>	<i>Coincidencia en el ingreso-egreso de licenciatura</i>	<i>Porcentaje</i>
<i><u>Hombres</u></i>	16 (100%)	0	0%
<i><u>Mujeres</u></i>	26 (100%)	0	0%

3.1.2 Tiempo de titulación.

Para conocer el tiempo de titulación se tomó en cuenta el tiempo transcurrido desde el egreso de la licenciatura hasta la obtención del grado de licenciatura.

Existen rangos desde menos de uno hasta 11 años (ver figura 6), en donde se puede observar que el 88.88% de las mujeres y el 55.55% de los hombres tardaron menos de un año hasta tres; el 11.11% de mujeres y de hombres tardaron de cuatro a siete años, finalmente el 22.22% de los hombres tardaron de ocho a 11 años. Puede observarse que el total de las académicas están agrupadas en un rango de menos de un año hasta siete años, mientras que los hombres amplían su rango hasta siete, mostrando que los académicos tardaron más tiempo en titularse.

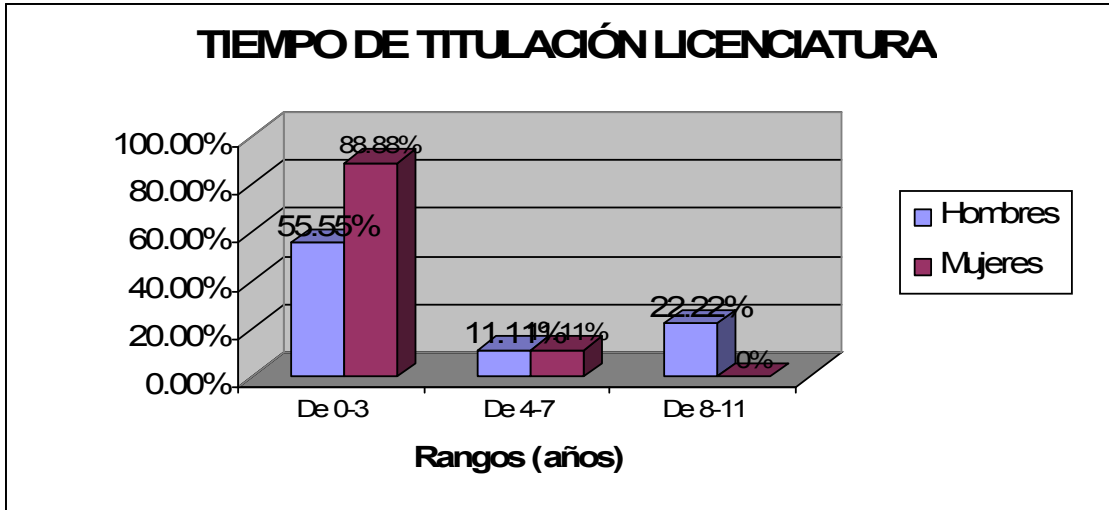


Figura 6. Muestra la el tiempo de titulación para licenciatura, en hombres y mujeres.

Para la coincidencia del tiempo transcurrido desde el egreso de la licenciatura hasta la obtención del grado de licenciados (as), se puede observar en la tabla 2 que cuatro (22.22%) hombres y una (3.84%) de las mujeres coinciden el nacimiento de sus hijos con las pausas académicas. Esto supone que existen más hombres que fueron padres en este lapso de tiempo.

Tabla 2.

Número y porcentaje de coincidencias entre el tiempo transcurrido en el egreso y obtención del grado de licenciatura con la fecha de nacimiento de cualquiera de sus hijos.

	<i>Coincidencias Totales</i>	<i>Coincidencia en el tiempo de titulación</i>	<i>Porcentaje</i>
<u>Hombres</u>	16 (100%)	4	22.22%
<u>Mujeres</u>	26 (100%)	1	3.84%

3.1.3 Obtención de título de licenciatura- Ingreso Maestría.

En estos resultados se tomó en cuenta solo el año que tardaron los hombres y las mujeres en continuar con sus estudios, es decir, para entrar a la maestría.

Existió una académica que pasó de licenciatura a doctorado, por lo que en estos resultados no se tomó en cuenta.

Los rangos en este caso son más amplios, de menos de uno hasta 15 años. Se pueden observar en la figura 7 que el 52.94% de las mujeres y el 44.44% de los hombres tardaron menos de un año a tres, el 11.11% de los hombres y el 35.29% de las mujeres tardaron de cuatro a siete años, el 44.44% de los hombres y solo el 5.8% de las mujeres tardaron de ocho a 11 años en ingresar a la maestría después de haber obtenido el grado de licenciadas (os), estos datos son significativos ya que se presentan diferencias considerables en estos tres rangos, sin embargo el último de 12 a 15 años presenta un 5.8% de las mujeres. Detallando los datos podemos observar que la mayoría de las mujeres (88.23%) está en un rango más pequeño (0-7) y el total de los hombres (99.99%) se extienden hasta 11 años. Los hombres tardaron más tiempo en entrar a la maestría que las mujeres, aunque el rango de las mujeres se extienda hasta 15 años.

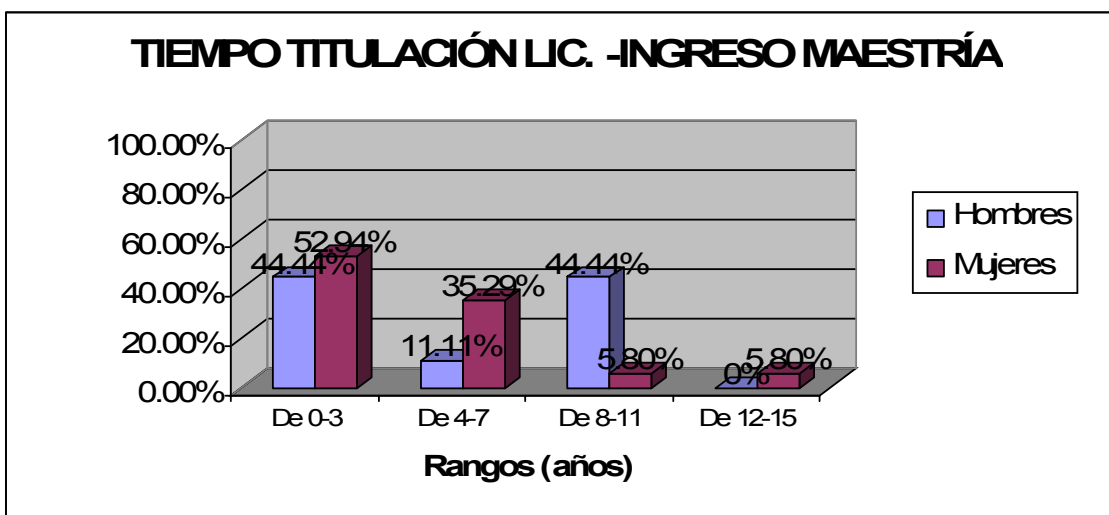


Figura 7. Muestra los años en los que las académicas y académicos tardaron en ingresar a la maestría después de haber obtenido el grado de licenciados.

La figura 7 muestra que los hombres hicieron más pausas que las mujeres, por lo que se esperaría que estas pausas coincidieran con el nacimiento de sus hijos, sin embargo, la tabla 3 muestra que solo el 12.5% coinciden pausas mientras que las mujeres elevan su porcentaje de coincidencia a 23.07% con seis académicas.

Tabla 3.

Número y porcentaje de coincidencias entre el tiempo transcurrido de la obtención del grado al ingreso de la maestría, con la fecha de nacimiento de cualquiera de sus hijos.

	<i>Coincidencias Totales</i>	<i>Coincidencia en obtención del grado de lic.- ingreso maestría</i>	<i>Porcentaje</i>
<u>Hombres</u>	16 (100%)	2	12.5%
<u>Mujeres</u>	26 (100%)	6	23.07%

3.1.4 Ingreso- Egreso Maestría

En este caso se tomó en cuenta el tiempo reglamentario para cursar la maestría que suele ser de dos años, por lo que después de este tiempo se consideró como pausa.

La figura 8 muestra que el 77.77% de los hombres y el 58.82% de las mujeres terminaron la maestría en el tiempo reglamentario, el 11.11% de los hombres y el 23.52% de las mujeres tardaron tres años, el 11.11% de los hombres y el 5.8% de las mujeres tardaron cuatro años, es decir presentan una pausa de dos años. El total de hombres (99.99%) se ubican en un rango de cero a dos años de pausa, tardaron de tres a cinco años para terminar la maestría. Por su parte las mujeres muestran un 88.14% en este mismo rango y un 11.6% en un rango de dos a cuatro años de pausa. Existe una diferencia de 10 puntos porcentuales en el rango

de cero-dos años y de tres-cuatro en donde las mujeres presentan un porcentaje más bajo que los hombres. Las mujeres tardaron más tiempo en terminar la maestría.

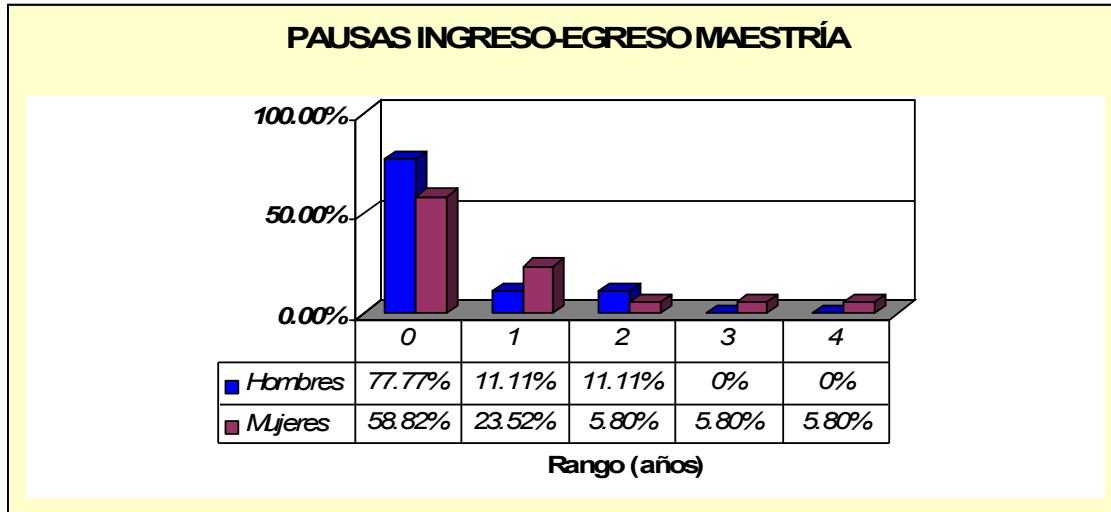


Figura 8. Muestra las pausas que hicieron los académicos y las académicas en el ingreso-egreso de la maestría.

La tabla 4 muestra que existe una ligera diferencia entre hombres y mujeres, ya que solo una de las académicas y ninguno de los académicos tuvo hijos en este lapso de tiempo. Sin embargo es importante mencionar que refiriéndonos a la figura 8 encontramos que existieron más mujeres que pausaron algunos años en el ingreso-egreso de la maestría, sin embargo no son pausas muy largas por lo que la coincidencia con el nacimiento de los hijos es muy baja o en algunos casos como el de los hombres es nula.

Tabla 4.

Número y porcentaje de coincidencias entre el tiempo ingreso-egreso maestría, con la fecha de nacimiento de cualquiera de sus hijos.

	<i>Coincidencias Totales</i>	<i>Coincidencia en ingreso-egreso maestría.</i>	<i>Porcentaje</i>
<u>Hombres</u>	16 (100%)	0	0%
<u>Mujeres</u>	26 (100%)	1	3.84%

3.1.5 Egreso maestría- Obtención del grado de maestría.

Para esta variable se tomó en cuenta el tiempo que tardaron los académicos y las académicas en obtener el grado de maestros, después de haber acreditado las asignaturas de la maestría.

En la figura 9 se puede observar que los rangos se amplían hasta 19 años, los hombres presentan un 66.66% y las mujeres un 58.82% en el rango de menos de un año hasta tres. Existen más de 10 puntos porcentuales de diferencia en el caso de los rangos de ocho-once y doce-quince, en el primero las mujeres presentan 11.76% contra un 0% de hombres; en el segundo un 11.11% en los hombres y un 0% para las mujeres. Finalmente se muestra que la mayoría de las mujeres (94.1%) se encuentran en un rango más pequeño que los hombres (88.88%) indicando una ligera diferencia, es decir, la mayoría de las mujeres tardaron menor tiempo en obtener el grado de maestras, aunque su rango se extienda hasta 19 años.

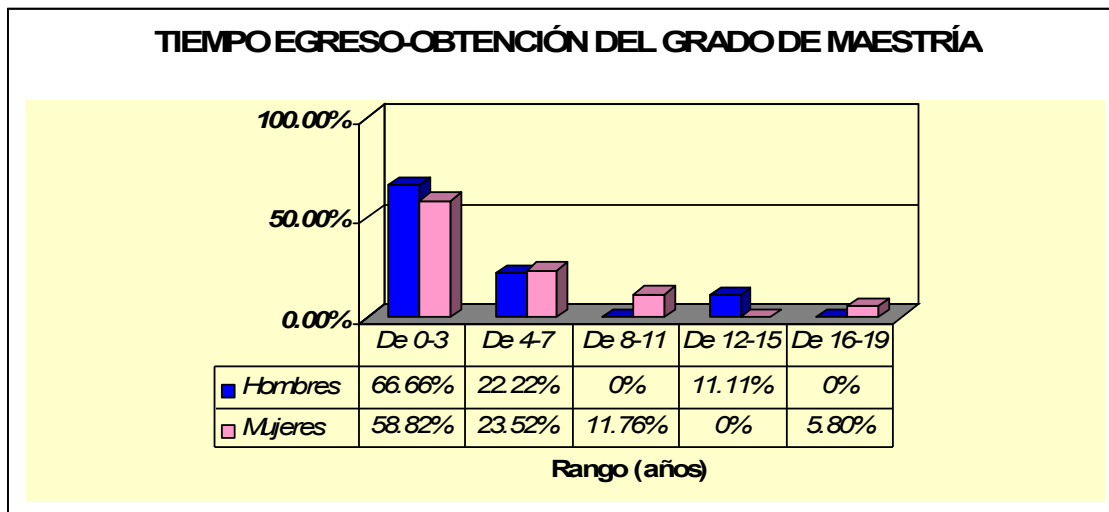


Figura 9. Muestra el tiempo que tardaron los académicos y las académicas en obtener el grado de maestros después de egresar de la maestría.

La coincidencia del nacimiento con la variable del egreso-obtención del grado de maestría aumenta de manera considerable, ya que como se ve en la figura 9, las pausas tanto de hombres y mujeres son más grandes por lo que puede haber más

posibilidad de que coincida con el nacimiento de los hijos. Así en la tabla 5 se muestra que las mujeres tienen un 38.46% del total de coincidencia y los hombres solo un 12.5%, mostrando más de 20 puntos porcentuales de diferencia. Aunque la discrepancia del tiempo para obtener el grado es pequeña, las mujeres tienen el mayor porcentaje de coincidencia en este lapso de tiempo.

Tabla 5.

Número y porcentaje de coincidencias entre el tiempo transcurrido de la obtención del grado al ingreso de la maestría, con la fecha de nacimiento de cualquiera de sus hijos.

	<i>Coincidencias Totales</i>	<i>Coincidencia en egreso maestría-obtención del grado.</i>	<i>Porcentaje</i>
<i><u>Hombres</u></i>	16 (100%)	2	12.5%
<i><u>Mujeres</u></i>	26 (100%)	10	38.46%

3.1.6 Obtención de grado de Maestro (a) - Ingreso doctorado.

Se tomó en cuenta el tiempo que tardaron los y las académicas para ingresar al doctorado, después de haber obtenido el grado de maestría.

La figura 10 muestra el tiempo que tardaron los y las académicas en ingresar al doctorado, los hombres presentan un rango de menos de un año hasta 15, mientras que las mujeres tienen de menos de un año hasta 11 siendo este un rango más pequeño. Existen más de 10 puntos porcentuales de diferencia en todos los rangos en donde las mujeres tardaron menos tiempo en ingresar al doctorado.

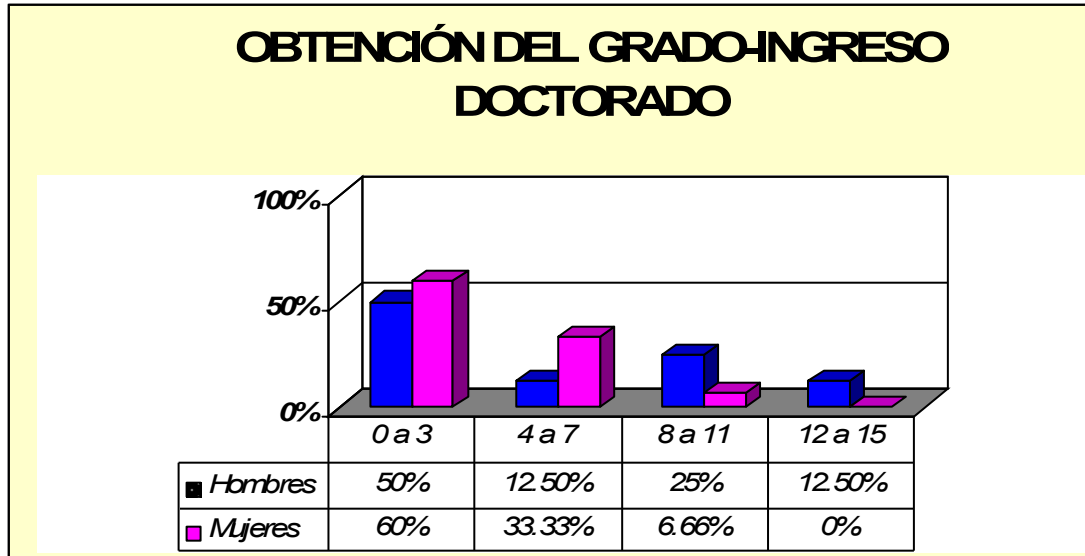


Figura 10. Muestra el tiempo que tardaron los académicos y las académicas en ingresar al doctorado después de haber obtenido el grado de maestros.

La coincidencia en esta variable es la más alta en el caso de los varones con un 37.5%, lo cuál supone su tardanza para ingresar al doctorado. Por su parte las mujeres muestran un 26.92% de coincidencia siendo el segundo lapso de tiempo con más coincidencias. (Véase tabla 5).

Tabla 5.

Número y porcentaje de coincidencias entre el tiempo transcurrido de la obtención del grado al ingreso del doctorado, con la fecha de nacimiento de cualquiera de sus hijos.

	<i>Coincidencias Totales</i>	<i>Coincidencia en obtención del grado-ingreso doctorado</i>	<i>Porcentaje</i>
<u>Hombres</u>	16 (100%)	6	37.5%
<u>Mujeres</u>	26 (100%)	7	26.92%

3.1.7 Ingreso- Egreso Doctorado.

Para este lapso de tiempo se tomó en cuenta solo el tiempo que tardaron los académicos y académicas en cursar el doctorado, aquí no existe un tiempo establecido pues este depende de la disciplina y de la beca que concede CONACyT.

La figura 11 muestra que el rango más alto es de ocho a once años. El 75% de los hombres y el 50% de las mujeres están en un rango de cero a tres años, el 25% de los hombres y el 42.85% de las mujeres están en un rango de cuatro a siete años. La mayoría de los hombres se encuentran en un rango de menos de un año hasta siete con el 100% y las mujeres en este mismo rango presentan un 92.85% mostrando una ligera diferencia entre uno y otro. Sin embargo podemos decir que los hombres tardaron menos tiempo en egresar del doctorado.

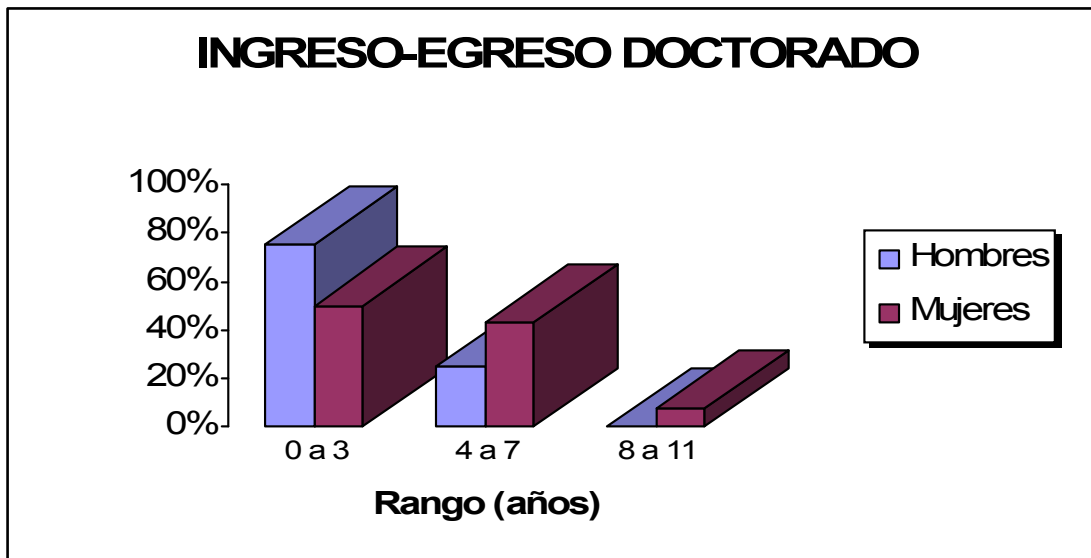


Figura 11. Muestra el tiempo que tardaron los académicos y las académicas en egresar del doctorado.

La tabla 6 muestra que no existió coincidencia para ninguno de los sexos, esto puede explicarse, porque la vida reproductiva en la mayoría de los casos ya había pasado, por lo que en las dos tablas anteriores se muestran porcentajes más

elevados, siendo estos los más altos tanto para los hombre como para las mujeres.

Tabla 6.

Número y porcentaje de coincidencias entre el tiempo transcurrido en el ingreso-egreso del doctorado, con la fecha de nacimiento de cualquiera de sus hijos.

	<i>Coincidencias Totales</i>	<i>Coincidencia en obtención del grado-ingreso doctorado</i>	<i>Porcentaje</i>
<u>Hombres</u>	16 (100%)	0	0%
<u>Mujeres</u>	26 (100%)	0	0%

3.1.8 Egreso - Obtención del grado.

Aquí se tomó en cuenta el tiempo que tardaron los académicos y las académicas en obtener el grado de doctores, después de haber concluido el doctorado. Existen académicos (as) que aún están en espera del grado, por lo que dentro de la gráfica siguiente serán considerados como S/O (sin obtención del grado).

La figura 12 muestra que el 50% de las mujeres y el 25% de los hombres no tardaron ningún año en obtener el grado de doctorado. Existen números importantes en el cuarto año en donde los hombres presentan un 38% y las mujeres un 7.14%. Las académicas que aun no han obtenido el grado de doctoras tienen un porcentaje de 42.85% y los hombres un 25%.

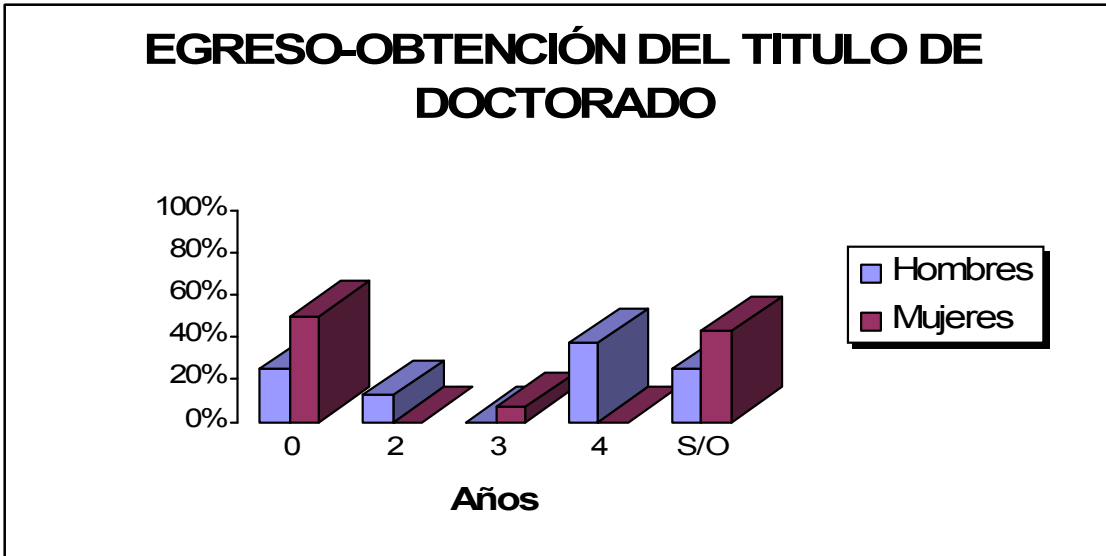


Figura 12. Muestra el tiempo que tardaron los académicos y académicas tardaron en obtener el grado de doctores.

Para precisar la situación de los académicos (as) que siguen esperando obtener el grado de doctorado, la figura 13 muestra que el 100% de los hombres están en un rango de dos a tres años, mientras que las mujeres tienen un 66.66% en un rango de ocho a once años, esto quiere decir, que algunas mujeres han rezagado la obtención del grado del doctorado.

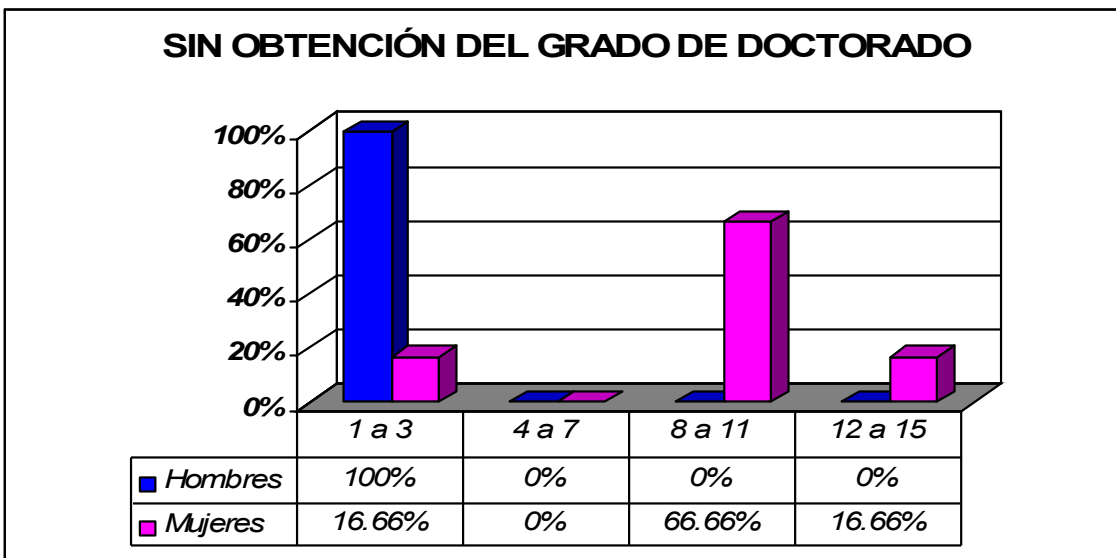


Figura 13. Muestra los años que han transcurrido hasta el 2008 sin obtener el grado de doctorado.

En este lapso de tiempo tampoco se muestran muchas coincidencias. Se puede observar que los hombres tienen 12.5% de coincidencias y las mujeres un 3.84%. Se muestra con más detalle en la tabla 7.

Tabla 7.

Número y porcentaje de coincidencias entre el tiempo transcurrido en egreso y la obtención del grado de doctorado, con la fecha de nacimiento de cualquiera de sus hijos.

	<i>Coincidencias Totales</i>	<i>Coincidencia en egreso. Obtención del grado del doctorado</i>	<i>Porcentaje</i>
<u>Hombres</u>	16 (100%)	2	12.5%
<u>Mujeres</u>	26 (100%)	1	3.84%%

1.1.1. Consideraciones generales.

Haciendo un recuento de todas las variables y de las coincidencias entre las pausas, podemos observar como lo muestra la tabla 8 que el número total de coincidencias para los hombres es de 16 y el total de mujeres es de 26.

Tabla 8.

Total de coincidencia entre las pausas y el nacimiento de los hijos.

	<i>Coincidencia Hombres</i>	<i>Coincidencia Mujeres</i>
<i>Ingreso-Egreso Lic.</i>	0	0
<i>Egreso-Obtención del grado Lic.</i>	4	1
<i>Obtención del grado-Ingreso maestría</i>	2	6
<i>Ingreso-Egreso Maestría</i>	0	1
<i>Egreso maestría-Obtención del grado de maestría.</i>	2	10
<i>Obtención del grado de maestría-Ingreso doctorado</i>	6	7
<i>Ingreso-Egreso doctorado</i>	0	0
<i>Egreso doctorado-Obtención del grado</i>	2	1
<i>TOTAL</i>	16	26

Considerando como 100% de la población al total de mujeres se encontraron 81.25% de coincidencias entre las pausas académicas y el nacimiento de cualquiera de sus hijos. Considerando como 100% de la población total de hombres se encontraron 88.88% de coincidencias.

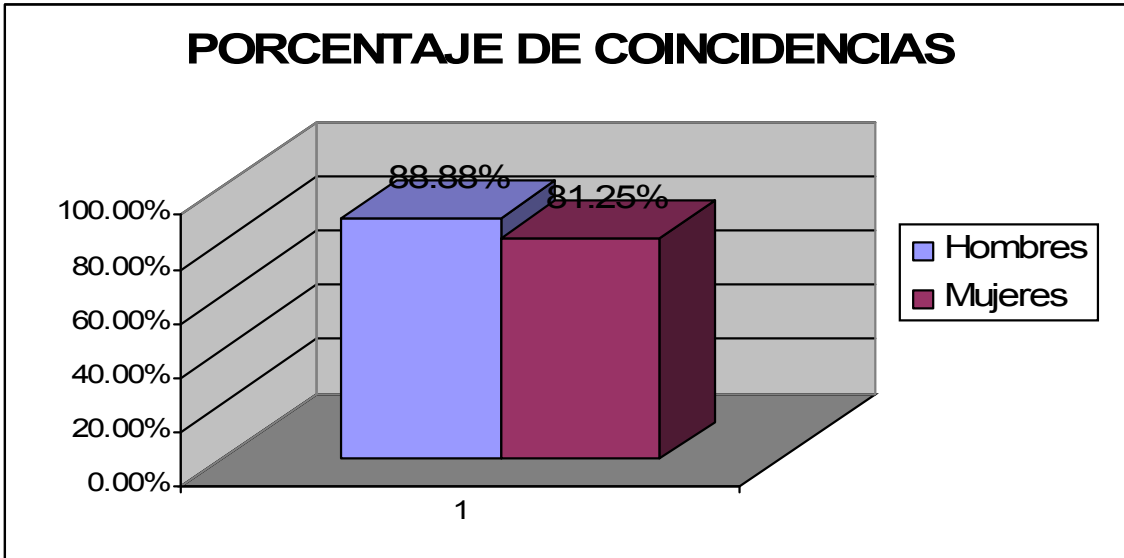


Figura 14. Muestra el porcentaje de coincidencias de hombres y mujeres.

Finalmente la figura 15 muestra el tiempo total que utilizaron los académicos y las académicas para llegar hasta el egreso del doctorado. Se observa que las mujeres en promedio utilizaron 22.5 años y los hombres 26.3 años, esto quiere decir que los hombres tardaron más tiempo en concluir su carrera académica.



Figura 15. Muestra el promedio de años que utilizaron académicas y académicos en ingresar a la licenciatura y egresar del doctorado.

Los resultados generales de los datos cuantitativos muestran que los hombres tardaron más tiempo en pasar de un grado académico a otro y las mujeres tardaron menos tiempo, este dato se vuelve relevante ya que se esperaba que las mujeres tardaran más tiempo en terminar su carrera académica por las múltiples demandas que tienen tanto laborales (académicas) como en casa. Sin embargo es importante mencionar que en cuanto a las coincidencias de pausas con nacimiento de cualquiera de los hijos los hombres tuvieron más que las mujeres, aunque haya sido pequeña la diferencia, ésta es evidente.

Al relacionar las variables se puede ver que las mujeres tuvieron menos pausas y menos coincidencias y los hombres más coincidencias y pausas más largas. Esto difiere de lo que se había planteado desde un principio en este reporte de investigación, sin embargo, esto mismo dio pie para la realización de la segunda parte de la investigación, la cual se enfocó en conocer cómo es que vivieron las pausas los y las académicas y si éstas tienen relación con el nacimiento de cualquiera de sus hijos, además de significar cuáles fueron los conflictos que vivieron y viven las académicas entre la vida laboral y la maternidad.

3.2 Metodología cualitativa.

Para la parte cualitativa de la investigación se elaboró una entrevista semiestructurada de alrededor de 43 preguntas, las cuales estaban encaminadas a conocer a profundidad el conflicto en la maternidad y la vida laboral, el tiempo de ocio, los malestares que presentaban, así como la productividad y la percepción en las formas de evaluación dentro de la FES Iztacala. (Recordemos que esta línea de investigación comparte metodología con otras dos que nacen de Tena, 2007)

La población total fue de cinco académicas y siete académicos, los cuales fueron seleccionados a partir de alguno de los siguientes criterios:

- 1) Presentar alguna pausa en coincidencia con el nacimiento de cualquiera de sus hijos. o
- 2) Tener PRIDE C y/o SNI y presentar de siete a 14 malestares o
- 3) Tener PRIDE C y/o SNI y presentar de cero a tres malestares o
- 4) Tener de siete a 14 malestares y horas de ocio menores a tres o
- 5) Tener menos de siete malestares y horas de ocio mayores a tres o
- 6) Tener menos de siete malestares y el tiempo de ocio menor a tres.

A continuación se presenta la tabla 9 y 10 en donde se describen a las académicas y académicos que participaron en la fase cualitativa de la investigación. Se les asignó un código para mantener su anonimato al relacionar su discurso en el análisis correspondiente.

Tabla 9.*Muestra las características generales de la población masculina.*

Clave	Sexo	Edad	PRIDE/SIN	Malestares	#Hijos	Pausa/ Años
Académico A	M	44	C/II	4	2	1-12
Académico B	M	50	C/I	1	2	-----
Académico C	M	57	-----	10	2	2-8/12
Académico D	M	57	C/II	1	2	-----
Académico E	M	53	C	3	3	1-11
Académico F	M	50	C		4	1-10
Académico G	M	55	C	1	1	1-11

Tabla 10.*Muestra las características generales de la población femenina.*

Clave	Sexo	Edad	PRIDE/SIN	Malestares	#Hijos	Pausa/ Años
Académica V	F	45	C	7	1	1-8
Académica W	F	55	C	7	1	1-5
Académica X	F	47	C	14	1	----
Académica Y	F	50	C/I	7	3	2-6/10
Académica Z	F	65	C/I	6	2	1-26

En un primer momento los académicos fueron contactados por medio de un mensaje por correo electrónico, en donde se les invitaba a participar en la segunda fase de la investigación. Si aceptaban, se concertaba una cita y se realizaba la entrevista. Con cada participante se realizó una sesión de 60 a 120 minutos aproximadamente. Cabe señalar que para efecto de confidencialidad de los participantes, se cambiaron nombres propios y lugares a los discursos proporcionados.

3.3 Análisis cualitativo

El análisis cualitativo de la investigación tuvo como objetivo principal conocer a fondo el tipo de conflictos que las mujeres enfrentaron en su vida académica-laboral y la maternidad. Los datos arrojados a lo largo de las entrevistas muestran panoramas diversos que contraponen puntos de vista y formas de vida muy particulares, en donde se muestra una evidente inequidad en los conflictos entre la vida laboral y la maternidad (paternidad) de las y los académicos de la UIICSE. La inequidad tiene que ver con la idea de que las mujeres siguen siendo las encargadas de la crianza de los hijos a pesar de su incursión en el ámbito laboral, en donde se esperaría mayor equidad en las labores realizadas por los varones.

Como ya se había mencionado, dentro de las entrevistas fueron abordados temas como los malestares, evaluación del PRIDE y SNI, tiempo libre, coincidencia de las pausas académicas con el nacimiento de los hijos, conflictos entre la vida académica y vida laboral, entre otros; a partir de ahí fueron clasificados los siguientes ejes de análisis que a su vez se subdividen y que a continuación se mencionan y más adelante se desarrollan:

1. Evaluación PRIDE/SNI

1.1 Malestares vinculados con productividad

2. Labores domésticas

3. Maternidad y paternidad

3.1 Conflicto en la toma de decisión de la maternidad y la paternidad

3.2 Coincidencias pausa-nacimiento

3.3 Crianza de los hijos- Organización de actividades en el cuidado y educación.

4. Costos y beneficios percibidos y no percibidos de la maternidad en la vida laboral.

5. Inequidad percibida en la Universidad.

El recorrido que se hace a lo largo de estos temas y subtemas tiene como objetivo mostrar como la vida familiar no se desliga de la parte laboral, es por esto que vale la pena hablar de los malestares vinculados con la productividad e identificar como se van entrelazando estas dos esferas en la vida de los y las académicas.

3.3.1 Evaluación PRIDE/SNI

La evaluación como ya lo habíamos mencionado en la parte introductoria del trabajo, es un incentivo que se les otorga a los académicos (as) por sus labores (investigación, divulgación, docencia y creación de recursos) realizadas en la Universidad. A lo largo de las entrevistas los discursos de académicos y académicas fueron coincidiendo en decir que el PRIDE y el SNI son evaluaciones que les genera “presión”, esto, dicen porque implica mantener un nivel económico, intelectual y laboral adecuado a las exigencias personales e institucionales que se manejan en Iztacala.

“...aunque cuando comenzaban los estímulos yo no tuve esa idea de decir: “Le voy a entrar” no eran importantes los estímulos, si no fue como en Iztacala empezó a este... estar presente en la cultura institucional o ciertos grupos de Iztacala, que si tú no tenías SNI no eras nadie, si no tenías PRIDE no eras nadie, si no tenías financiamiento no eras nadie...” (Académica: Z)

“...pues es muy bueno porque uno gana una cantidad muy importante al salario que tenemos como profesores de carrera, pero a un costo muy alto...” (Académica: V)

Los estímulos provenientes de esta evaluación, son importantes para los académicos puesto que el sueldo que perciben sin los estímulos es muy poco, así que deben mantenerse en un nivel que se adecue a sus necesidades y perspectivas a futuro. Así vemos como una de las académicas mencionó su necesidad de comprar una casa y ver por el futuro de su hijo, por otro al académico que está preocupado por la jubilación que está próxima a suceder.

“...vamos a pedir un crédito de lo que te dan aquí entonces hemos tratado de ahorrar un poquito, nos ha costado un poquito de trabajo todo esto económico que repercute en la ansiedad de productividad porque ya para el nivel que tenemos como que dejarle un patrimonio al niño bien puesto estamos luchando ahorita por ello...”
(Académica: X)

“...nos parece que con el sueldo que tenemos ya es un sueldo digno pero que depende de las evaluaciones, nuestro puro sueldo nominal es bajo, se compensa con los estímulos y bueno para muchos digamos lo tenemos claro, pero nos parece injusto porque cuando te jubilas, no te jubilas como total de sueldo, te jubilas si no solamente con el sueldo nominal...” (Académico: F)

La presión institucional que se ejerce con las evaluaciones sobre los académicos dicen – es mucha- sin embargo, una de las académicas hizo énfasis en decir que existe también una presión ejercida por ellos mismos, por el reconocimiento entre los pares académicos y en general de la institución.

“...porque bueno uno defiende su identidad y necesita reconocimiento, los académicos viven del reconocimiento.”
(Académica: Z)

3.3.1.1 Malestares vinculados con productividad.

Como lo mencionamos anteriormente los y las académicas están “presionadas” por alcanzar los estímulos que ofrece esta evaluación, esta presión a su vez genera la mayoría de los malestares físicos y psicológicos que se presentan en el cuestionario, entre los más importantes destacan: trastornos musculoesqueléticos, trastornos cardiovasculares, trastornos del sistema nervioso, trastornos alimenticios, estrés –irritabilidad- trastornos del sueño, tristeza-ansiedad, fatiga-cansancio, depresión y alopecia.

A pesar de que existe una similitud en el sentir de hombres y mujeres en cuanto a las evaluaciones, las mujeres presentaron mayor número de malestares

directamente relacionados con la carga de trabajo en la Universidad. Esto es reafirmado por los datos cuantitativos encontrados en el reporte de investigación de Macotela (2009) quien menciona que ocho de los nueve malestares que se presentan, las académicas son las que tienen mayor porcentaje de malestares, únicamente en el caso de los trastornos musculo – esqueléticos el 61.5% de los académicos lo presentan frente a un 48.2% de académicas.

“...la gastritis tiene como ocho años que empecé con estos malestares, ardor, dolor y la gastritis que se me agudiza en los periodos de estrés, cuando tenemos que entregar reportes finales, reportes que pedían de CU o de la escuela, hay que trabajar más, el estrés es más y entonces la gastritis me molesta, interfiere con mis actividades...” (Académica: Y)

“...me ha pasado que en la noche yo he resuelto cosas que no resuelvo en el día, pero porque no lo puse ahí, pero es una relación directa, cuando yo siento que no he resuelto un problema intelectual de trabajo, esa noche tengo problemas, ok estoy ansiosa o angustiada por algo, inmediatamente esa noche tengo problemas para dormirme.” (Académica: Z)

“Mira se llama, algo del tenista, codo de tenista. Así se llama. No es porque juego tenis...Decía que era por el mouse, yo supongo que fue porque trabajé mucho tiempo con una laptop y entonces es diferente la posición y el dedo que utilizas normalmente, bueno yo utilizo el de en medio y eso es lo que llega hasta el músculo acá.” (Académica: W)

Por su parte los académicos no presentaron malestares que estén relacionados con su ritmo de trabajo, algunos reportaron malestares pero que están indirectamente relacionado con sus labores académicas e incluso asociados con otras actividades.

“...la gastritis...me encanta la comida picante, me encanta la comida grasosa, me encanta el café, el refresco no tanto, pero sí la comida irritante, me fascina. Todo lo que tenga picante me gusta mucho. Yo supongo que es eso. Segundo que me gusta mucho comer, como mucho. Supongo que es a eso, porque no veo otra...” (Académico: A)

“...sí recuerdo el listado de malestares pero la verdad no reporto ninguno de ellos, porque bueno cuando tengo algún malestar inmediatamente lo atiendo, o sea no lo dejo, algo que tengo como un hábito es que mi salud es primero y aparte mi ritmo de vida no es tan estresante y puedo sobrellevar las cosas y pues aquí en la escuela me siento tranquilo.” (Académico: F)

“Sí de columna... Esto no tiene nada que ver con académico... No, no tiene nada que ver y yo creo que hasta al revés, porque... Estoy enseñando a esto a mis estudiantes. Antes de sentarse frente al microscopio primero deben, primero... los ojos, pero segundo deben tener posición de silla en tal manera que se mantienen bien paraditos” (Académico: B)

“...no recuerdo eso, pero sí lo evoco acaso algo de enojo y de fastidio en vez de ansiedad o de otra cosa y pues qué otra cosa más, algo de frustración probablemente, no de un grado de aventarse uno al metro pero algo así...el año pasado no recuerdo haber estado tan negativo, quizá me ha ido mejor en el último año en esto que tú hablas de la productividad, pero así de que yo, porque el cuadro que me señalas, seguramente yo escribí de alguna manera directa o indirecta... no corresponde a mi estado de ánimo, ni de salud...” (Académico: E)

Esta aparente ausencia de malestares en los académicos puede ser interpretada como una defensa ante el gran peso que ejerce el discurso social en donde los hombres no pueden mostrarse débiles, sino al contrario, como hombres fuertes y trabajadores. Salguero (2006) reconoce estos discursos y menciona que existen algunas representaciones y significados asociados a las identidades de género masculino, las cuales se han centrado “en el poder, el dominio, la superioridad, la fortaleza, la virilidad y la ausencia de emociones y sentimientos”. (pág.161)

“...yo creo uno desde chico crece con la idea que hay que trabajar, como hombre, que esa es tu valía como hombre, no se si para mantener familia, eso ya no me lo creo yo, pero que tienes que trabajar y que tienes que hacerte valer...” (Académico: C)

“...los hombres tenemos... en la medida que seas, seas proveedor, sigues siendo juzgado como buen padre. Basta con que no te pesquen poniéndole el cuerno a la mujer y dándole todo lo que le hace falta, o sea su lavadora, su licuadora, su plancha... ya, eres buen papá, buen marido...” (Académico: A)

3.3.2 Labores domésticas.

Encontramos como segundo punto las labores domésticas, el cual está íntimamente ligado con los malestares y conflictos que presentan las académicas en el ámbito laboral y familiar, pues aquí también se encontraron una serie de inequidades entre las labores domésticas que realizan las académicas y los académicos.

Se sabe que culturalmente las labores domésticas están dirigidas a las mujeres, los hombres por su parte se han desligado de estas actividades por la idea de ser ellos quienes sostienen a la familia económicamente, sin embargo la realidad supera esta vieja idea, la mujeres salen a trabajar igualando y en muchas ocasiones superando las labores de los varones, y aunado a esto se encontró que las mujeres siguen realizando los quehaceres domésticos y la administración del hogar como algo que debe cumplirse diariamente y que las obliga a realizar dobles jornadas obligatorias.

“Pues si, tienes una doble o triple jornada porque tenemos que cumplir con los requisitos del PRIDE, pero aparte como mujer tienes que cumplir tus labores como ama de casa, que además no te pagan, es una labor gratuita, se tiene que cumplir con esa labor y cómo la llevo acabo, pues mira, mi jornada empieza ahora que estoy de sabático a las 5.30 y termina como a las 12, para cumplir esa doble jornada de trabajo como académica y como madre de familia o como ama de casa...cuando no tienes un personal que te apoye no tienes para pagarle a la sirvienta, tu tienes que ocuparte de todo, tienes que sacar todo lo que se refiere a la comida, preparar lo de la comida, estar al pendiente de la ropa, del aseo de la casa y eso solos se puede lograr o distribuyendo bien tu tiempo y quitándole horas al sueño.” (Académica: Y)

“...cuando llegamos acá yo tengo que llegar poner la mesa, ir por el niño porque bueno me llevan al niño del transporte a la tienda de una de mis hermanas que esta cerquita de aquí por que ella también tiene una papelería y mi hermana lo recoge en lo que yo llevo, hay ocasiones en que yo llevo un poquito tarde y me lo guarda y a veces hasta me lo alimenta, bien buena gente es mi mamá y ella, gracias a Dios, y entonces yo lo recojo, voy por las tortillas y ya nos vamos juntos y entonces se cambia se pone su pijamita, le sirvo de comer porque te digo que yo dejo la comida hecha, él llega como a las 4:10 y yo tengo que estar ahí por él y entonces hago eso todos los días y después ya vemos tantito la tele, convivimos, lo dejamos un ratito y luego se pone a hacer la tarea, porque le dejan tanta tarea, que a veces terminamos ayudándole a hacerla porque termina cansado porque el niño esta tantas horas en la escuela...” (Académica: X)

La doble jornada que realizan las académicas tal y como lo describe Bonino (2003) es hablar de una *doble presencia* “que supone la salida de las mujeres al mundo laboral sin que cambien las relaciones de desigualdad en lo doméstico...” (pág.2) esta situación limita el desarrollo y crecimiento personal y laboral.

A su vez Murillo (s/a) hace énfasis al decir que la responsabilidad doméstica no es delegable, aunque sí lo sean las tareas, este es el caso de las académicas, quienes pueden presumir de tener un marido equitativo o de realizar un mínimo de quehaceres domésticos, pues tienen una trabajadora doméstica en casa y sin embargo reportan tener actividades dentro de casa; una de ellas reconoce la inequidad que existe en este ámbito.

“A la mejor no es tan real, ¿eh? La verdad es que no, no hago tantas cosas en la casa. Tengo la fortuna de contar con alguien que me ayuda todos los días, entonces no creo que sean las cinco horas en realidad, porque bueno... Lo que hago en general, todos los días, es llegar, terminar de hacer la comida, ni siquiera hacer completo, porque la señora me ayuda mucho. Llego termino, les doy de comer, me dedico un poco a ver si la ropa está bien, como que las cosas estén en orden.” (Académica: V)

“...hay un mínimo de cosas en casa y no voy a dejar de cumplirlas, entonces voy a cumplir por condición de género, porque mi marido: “No está la muchacha, no está y ya” da exactamente lo mismo su rutina no cambia, a mi rutina cambia y yo siento que no puedo vivir en el desorden, yo pienso que soy responsable de esto como mujer, sigue habiendo esta condición de género no se pierde, aunque obviamente es más fácil cuando los chicos son más grandes.” (Académica: Z)

La inequidad es evidente en el caso de las académicas con respecto a sus parejas y su vida familiar, sin embargo algunos de los académicos reportaron tener actividades domésticas como algo rutinario y normal, siendo éste una diferencia importante con las académicas.

“...y así nos acostumbró a hacer mucho trabajo de casa, para mi es más fácil lavar un plato que poner un tornillo...pero a mi no me pesa hacer trabajo de casa y me gusta, claro hay veces que yo digo que espere, cuando quiera, pueda y tenga ganas, es más yo disfrutaba mucho cuando vivíamos antes en otro lado y que ellas estaban chiquitas y que su mamá salía y cuando iba a llegar su mamá, en media hora ya teníamos la casa limpia pero ellas hacían algo cuando me veían hacerlo de otra manera no lo hacían.” (Académico: C)

“Lavar los jueves, barrer que barra la señora, no mi marida, sino la señora de la limpieza, para ser exactos la pinche vieja (lo dice en tono de broma, todos reímos), ese es su nombre oficial... No, lavar trastes es diario, no hay de otra, pero la cocinada si, a lo mejor sábado y domingo, pero cuando menos se hace para varios días...” (Académico: G)

En contraste con los discursos anteriores encontramos otros que se refirieron a las labores domésticas como “ayudas”, si analizamos estas ayudas encontramos que la responsabilidad de la casa y de los quehaceres es de la esposa y ellos solo realizan algunas tareas como la cocina (tal vez interpretado como un hobby) y reparaciones domésticas, sin que sean estas rutinarias y obligatorias.

*“...pues **ayudar** en todo porque casi nunca tenemos alguien que nos ayude entonces pues entre todo, a veces unos hacen algo y lo vamos cambiando pero a todo le entramos todos...generalmente yo*

soy el encargado de las comidas, llámese desayunos o cenas, los fines de semana hacíamos entre los dos el quehacer normalmente ella hace las cosas mas importantes y yo lo que requiere como más cuidado y atención, como la organizada de cosas y ella la limpieza.
(Académico: D)

“De sábado a domingo, en mayor ocasiones cocino yo, tenemos semana mexicana y sábado y domingo, europeo, de comida. Con gusto, a mí me gusta cocinar, a ella no tanto. Sabe pero no le gusta cocinar tanto, pero ambos somos flexibles de comida, por eso no hay ningún problema. Pero yo no plancho, no plancho.”
(Académico: B)

“Bueno ahora los fines de semana a reparaciones domésticas, porque también el desatender muchas cosas también ocasiona muchos daños en la casa que tiene que arreglar ¿no? y salir con la familia ¿no?” (Académico: E)

Uno de los académicos reconoció la idea de las “ayudas” como una inequidad de género, mencionó que la responsabilidad de las labores domésticas debe ser compartida.

“Yo le entro, yo coopero. Muchas veces, supongo, pensé en cosas como yo ayudo, como si la bronca fuera de ella y yo soy generosamente... Nunca ha habido problemas por eso, porque creemos que no nos toca hacer algo por el sexo, es decir, no por ser mujer te toca lavar, o a mí por ser hombre me toca arreglar las ventanas, la plomería, no...”(Académico: A)

En la Encuesta Nacional sobre uso del Tiempo realizada en 2002 (INEGI, 2004) se indica que los varones destinan 4 horas a la limpieza de la vivienda y ellas 15 horas. En total los varones trabajan 72 horas a la semana y las mujeres 87. Las académicas no están alejadas de esta realidad, las labores domésticas impiden la inversión de tiempo en otras actividades. Esto tiene una repercusión importante en el sentir de las académicas (más que en los académicos), ya que la carga de trabajo es muy intensa, esto conflictúa y genera malestares, obligándolas a optar entre la vida familiar y laboral, en una suerte de “resignación” por el abandono de su crecimiento profesional o personal.

Es esto el tema central de esta investigación, la desigualdad en los conflictos que viven las académicas en la toma de decisión en la maternidad y el crecimiento profesional dentro de su área laboral. Existe una vinculación muy estrecha entre la maternidad y la vida laboral, pues estos espacios irremediabilmente se cruzan, se entremezclan; esto es, que la vida familiar (privada) de las mujeres, integra quehaceres domésticos, administración del hogar y el cuidado-crianza de los hijos.

3.3.3 Maternidad y paternidad.

Fue de suma importancia para esta investigación conocer las historias de la maternidad en las académicas y la paternidad para los académicos, cómo fue su decisión y las circunstancias que vivieron y viven ante este nuevo rol, cómo lo compaginan con su vida académica. Estos datos nos dan una idea clara de que las mujeres y los hombres dan a su rol de padres un significado distinto, reconstruye e impone nuevas formas de ser y de pensar en su labor académica y personal.

La paternidad es un tema importante pues a diferencia de la maternidad, la primera ha ido cambiando en su concepción. Ahora se habla de una paternidad más responsable, de padres más preocupados por la crianza de sus hijos, superando la idea de que el padre solo provee económicamente a la familia y ejercer autoridad en la crianza de los hijos. Así, Salguero en el 2003, dentro de su investigación "Identidad, Responsabilidad Familiar y Ejercicio de la Paternidad en varones del Estado de México", encontró que algunos varones consideraban que el ser padre implicaba responsabilizarse de la educación, el cuidado y el disfrute de sus hijos.

Un ejemplo de cómo ha ido cambiado la visión de la paternidad responsable se encuentra en el discurso de uno de los académicos quien tuvo dos hijas de un primer matrimonio, de quienes se ocupó muy poco, mientras que con sus hijos

varones se involucró más en la crianza y toma de decisiones con respecto a su paternidad.

“...tengo dos hijas de un primer matrimonio, cuando era muy joven, después terminamos separándonos, mi esposa y yo y después de muchos años me volví a casar y fue que tuve dos hijos, entonces mis hijas ya son adultas, terminaron la carrera ya tienen hijos, entonces por ese lado no hubo tanto... como mucho problema por el lado de que fuera como incompatible con mi trabajo, o sea mi último hijo como les decía va a cumplir cuatro años en abril del próximo año, por ejemplo cuando el nació si fue físicamente más complicado, o sea el hecho de desvelarse todo esto pues si lo resentí y a diferencia de cuando nació el otro que ahora tiene catorce, comentábamos mi esposa y yo que ya las desveladas nos pesaban ¿no?, tuvimos que idear estrategias, un día uno se quedaba con el bebé y el otro dormía en otro cuarto y nos íbamos turnando para que no fuera tan mortal ¿no? porque de otra manera, al otro día andabas mareado y todo complicado.”(Académico: F)

La paternidad para los académicos es algo importante en sus vidas, solo uno de ellos mencionó el significado que tiene el ser padre, además de que fue el único varón que pauso algunas de sus labores académicas para cuidar a su hijo recién nacido. Los demás académicos hablan de la paternidad cuando explicaron cómo es que cambió su rutina y las nuevas formas de vida con la llegada de sus hijos:

“La maravilla más grande, increíble ¿no?, una cosa maravillosa, maravillosa realmente... por ejemplo yo me eché los primeros nueve meses de sabático con él, pedí sabático para quedarme con él, para que la marida (se refiere a su esposa) acabara la maestría, se viniera a trabajar, se viniera a su laboratorio hiciera todo lo que tenía que hacer ¿no? y los primeros nueve meses me lo eché tranquilamente allá y bueno, es tan tranquilo que no tiene uno que hacer nada, el niño recibe su mamila a las cuatro horas la vuelve a recibir y los primeros meses no hice nada...”
(Académico: G)

“Mi hija mayor nació cuando yo estaba terminando la carrera, mi esposa estaba en séptimo semestre, algo así. Yo soy dos años mayor que ella, nos conocimos como estudiantes, y yo tenía 21 años cuando nació mi hija. Estaba terminando la carrera. No teníamos dinero, yo no tenía dinero para comprar un departamento, una casa o algo así, entonces decidimos con la buena anuencia de sus padres que la hija estuviera con ellos, que no nos íbamos a casar. Pero la hija se la pasaba unos días con la mamá, unos días conmigo y mucho tiempo en la facultad, aquí en la escuela.”(Académico: A)

La mayoría de los académicos entrevistados no dejaron de trabajar en el momento del nacimiento de sus hijos, su rol de padre estaba compaginado con el trabajo, el crecimiento profesional y académico dentro de la Universidad. Las narraciones mostraron que los académicos sí estuvieron y están interesados en ejercer su paternidad, sin embargo es interesante reconocer que existen generalidades en la forma en la que narran las vivencias, ya que indirectamente y en algunos casos directamente se va separando la paternidad y la vida laboral como espacios que no se mezclan.

“Porque hay que ponerle una raya a lo que es trabajo y a lo que es vida ¿no?” (Académico: E)

Las mujeres por su parte describieron y narraron a lo largo de las entrevistas su maternidad como un área fundamental en sus vidas, y comentaron cómo cambió su rutina laboral en el momento en el que decidieron ser madres.

. “Si estaba muy ocupada pero tampoco me iba a hacer estudios, como no queriéndolo tener, más bien como queriéndolo tener naturalmente y no se daba y no se daba, entonces en ese momento me titule, yo me titulo en el 97 del doctorado, hagan de cuenta que dos meses después salgo embarazo, me embarazo, sin haber ido al médico ni nada pero saben que eso le paso a varias, a María, al terminar el doctorado se embarazo, yo digo que es una especie de bloqueo mental lo que nos pasa, de verdad eso lo he observado nos afecta físicamente la cuestión psicológica de estar preocupados, se nos bajan las defensas, o no se que pasa hormonalmente, total que yo me vengo embarazado a la edad de 39.” (Académica: W)

“La primera nació en el 83 y después como pensábamos, planeamos tener dos hijos nada más, entonces dejamos pasar tres años para que naciera la otra y se llevaran mas o menos bien y también en el caso de mi trabajo si influyó porque cuando nació la primera, yo era profesor ayudante entonces ahí tenía 30 horas y bueno nació la primera, ya cuando tuve la plaza de tiempo completo o sea que ya tenía 40 horas, nos animamos a tener la segunda, entonces estuvo ahí planeado y con diez años de diferencia nace la tercera, pero ese fue un embarazo no planeado y este lo que si alteró la dinámica porque nosotros ya teníamos este considerado pues nuestro tiempo, asignado nuestro espacio para dos hijas, entonces cuando nació si fue una situación muy complicada porque hubo que redistribuir ingresos, la casa que era ya muy pequeña, pero no se asocia directamente con la última niña con alguna situación laboral en el trabajo, porque te comento no fue un embarazo planeado y tampoco tuve el valor para decir “¡no, no la quiero!” ya estaba y me quedé con ella.”

(Académica: V)

La maternidad es un espacio en la vida de las mujeres que no puede ser apartada de ninguna de las múltiples esferas en las que están inmersas, es decir, no existe una separación como en el caso de los hombres; para las mujeres el ejercicio de la maternidad está presente tanto en el área profesional como en la personal. Al principio de este apartado se mencionó que las experiencias de la maternidad y la paternidad son muy particulares y depende de muchos factores, tanto internos como externos de la persona, pero también existen discursos sociales que matizan y atraviesan estas vivencias dándoles un tinte de generalidad, es el ejemplo del ejercicio de la maternidad, vista por las académicas como una de las esferas más importantes en su vida, como una vivencia intensa e inexplicable que requiere de un espacio y tiempo concreto para su realización y disfrute.

“...el tiempo que mis hijos eran chicos yo les di el tiempo que necesitaban, era otra época, yo les pude dedicar a mis hijos y fue una época donde uno podía hacer más compatible la maternidad con el trabajo, ahora si había para mi la prioridad, el problema era la disponibilidad de tiempo porque es obvio, cuando un niño se enferma ya sabe, uno tiene que estar disponible para todo esto...”

(Académica: Z)

3.3.3.1 Conflicto en la toma de decisión de la maternidad y la paternidad.

La toma de decisión de la maternidad y la paternidad es otro de los puntos primordiales de este trabajo, ya que podremos saber de la voz de los actores qué tipo de conflictos atravesaron al tomar esta decisión que cambiaría sus vidas.

Algunas académicas sí reportaron algunos conflictos, incluso una de ellas habló de una renuncia al crecimiento profesional por la maternidad, otra mencionó que la decisión de la maternidad es algo que no es cuestionable, que es algo que se tiene que hacer.

“...si porque yo quería continuar después de la maestría, quería seguir estudiando e inscribirme en el doctorado, pero ahí hay que tomar la decisión o me sigo formando como académica, como investigadora o me dedico a cuidar a mis hijas, entonces ahí puse en la balanza, es importante concluir la maestría e ingresar al doctorado pero mis hijas también son importantes, este después de pensarlo mucho tiempo y de estar deprimida más, dije: “no pues yo creo que las hijas son prioridad” y me dediqué a las hijas, hice a un lado mi formación como profesora, ya no tengo doctorado, ya no me pude inscribir, hice los créditos de otra maestría pero eso fue hace poquito, bueno relativamente poco en el 2003, pero ahí mis hijas ya estaban grandes, este terminé los créditos y pensaba seguir estudiando, pero se me presentó un problema con las hijas, con la de en medio, tuvo problemas en la escuela...” (Académica: Y)

“...este es tan racionalizado que muchas veces no se expresan porque hay algo que te parece que así lo tengo que hacer, que es más una renuncia, yo creo que es una renuncia antes de que entre el conflicto... no fue conflicto porque tenía claro que eso era mi propia decisión...” (Académica: Z)

Otra de ellas mencionó que la decisión tuvo que ser evaluada, pues ella era muy chica y estaba cursando la licenciatura, esto es interpretado como aplazamiento de la maternidad por un crecimiento profesional.

“...pero los dos teníamos nuestro trabajo y si yo dejaba unas horas no iba a ocurrir nada. Entonces no fue de tomar una decisión, ¡Hijole!, ahora me embarazo y ya, porque además mi esposo y yo cuando no casamos, bueno pasaron cinco años antes de que naciera mi hija, y esa sí fue una decisión, No podemos embarazar ahorita porque yo era estudiante de la licenciatura.” (Académica: W)

Por su parte algunos de los académicos no mencionaron presentar conflictos en la toma de decisión de la paternidad, sin embargo dos de ellos debido a sus circunstancias presentaron dificultades. Uno presentó el conflicto de tener o no al bebé por cuestiones familiares y culturales en donde las mujeres son mal vistas si se embarazan antes de casarse.

Pasan por la mesa de la evaluación todas las evaluaciones, o sea, ¿Abortas?, ¿Me fugo a Yucatán y digo que nunca te conocí?, ¿qué hacemos? Claro, se ponen en la mesa todas las opciones. Y claro, desde el drama familiar, Nos has fallado hija sin “H”. Sí, y sí hay un efecto de Fallé, Le fallé a mi papá, y un efecto objetivo un año dejó la escuela, un año en que yo me sentía culpable, de ¡Chin!, por mi culpa, como si hubiera sido mi culpa, pero así lo viví pues, Va a perder la escuela un año. Pero bueno, no tuvo un efecto definitivo, no interrumpió en definitiva las cosas. (Académico: A)

El otro académico mencionó que su conflicto fue el despojo de su libertad, por atender a los hijos.

“Si, por supuesto que si, en época de familia chica el problema a hombres y a mujeres se les fastidia, a las mujeres más, pero a los hombres también ¿no?... En cuanto que no tienes la libertad, que tienes en un momento dado, que te dejan a los chavos ¿no? y sobre todo si no tienes medios suficientes para tener mayordomo y toda la cosa esa, como si lo puede hacer los empresarios, si tienes infraestructura no hay bronca, pero si no la tiene sí...” (Académico: E)

3.3.3.2 Organización de actividades en el cuidado y educación de los hijos.

La paternidad y maternidad determinan formas y actividades concretas, deberes como madre y como padre, las cuales se enfocan al cuidado de los hijos y a la construcción de la vida familiar, los académicos hacen un intento por negociar las labores de crianza, sin embargo las mujeres siguen siendo las encargadas de esta actividad.

La crianza y educación son un reflejo de cómo los varones perciben su paternidad, de este modo vemos que los hombres han participado más en estas labores, su patrón históricamente ha sido ejercer autoridad para educar, pero en este caso, los académicos no ejercen esa autoridad arbitraria y agresiva de hace 40 años. Así vemos como solo uno de los varones habló de un juego de poder para educar a su hijo.

“Yo lo mal educo (risas), no es cierto, yo soy el intransigente, que siempre acabo cediendo todo pero, si ella es la negociadora yo soy el intransigente, el que pinta la raya “no la pasas buey” y ella no ella “mira la raya no se debe pasar porque”, no, no, no, yo ni madres “no pasas”, por supuesto que la pasa y no pasa nada ¿no?, pero la mide, así le jugamos ¿no?” (Académico: G)

Algunos académicos tienen hijas, esto implicó que la educación y la crianza fueran distintas al de los hijos varones, consideraron que es una cuestión de género, es decir, hay cosas en las que ellos no participaron por el hecho de ser hombres.

*“En esta familia a mí me toca conseguir las botanas y escoger las películas, los problemas de las hijas, te tocan a ti. Por ejemplo, en qué fijarse de los novios. Mira, cuando mis hijas empezaron a menstruar a cada una en su momento, les hice una fiesta, ¡Oh hija estás creciendo, estás madurando! Pero yo como hombre realmente no sé mucho de qué se siente...”
(Académico: A)*

“...pero viví muy intensamente la infancia de mis hijas pero si es cierto que había cosas que mis hijas decía bueno y por que te tenemos que platicar a ti, cuando ya empezaron a darse cuenta de cosas, así de estas mala, ya tienes tu regla y ese tipo de cosas, hubo ya una diferencia muy clara de género, de hecho yo me paseaba en la casa encuerado y no había problemas pero ahora ellas mismas me dijeron oye que te pasa ve y tápate.” (Académico: C)

En el caso de las mujeres no existieron discursos específicos que hablaran de la educación de los hijos, pero estuvo implícito en las entrevistas, cuando fueron ellas quienes se ocupan de su alimentación, tareas escolares y de una forma general en el cuidado de sus hijos.

“si porque sabes que yo atiendo mi casa y no puedo dejar que mi hijo no tenga comida, yo cocino, hago la comida para dos días... llego como a las 4:10 y yo tengo que estar ahí por él y entonces hago eso todos los días y después ya vemos tantito la tele, convivimos, lo dejamos un ratito y luego se pone a hacer la tarea...” (Académica: X)

Tanto académicas, como académicos en algún momento recurrieron a las suegras, abuelas, hermanas o guarderías como una ayuda indispensable en la crianza de los hijos. Estos apoyos fueron más significativos para las mujeres que para los hombres, pues implicó la posibilidad de seguir trabajando.

“... llevándoselos a la suegra (Reímos), eso es muy común, eso de que lo llevas y luego los recoges, pero acaban queriendo más a suegra que a los papás porque conviven más tiempo del días.” (Académico: E)

“...total lo dejo con mi hermana, y bueno dejo que le diga mamá, que tenga dos mamás y ya lo dejé hasta que lo pude meter a la escuela y pues ahí se quedó y ya me daba tiempo de venir a trabajar y luego ir por él y salía a las tres de la tarde y pues me daba tiempo más o menos de estar con él.” (Académica: X)

“...lo que hacíamos era que yo trabajaba en la mañana y mi esposa en la tarde, entonces ella se quedaba al niño en la mañana y antes de irse a trabajar se lo dejaba a su mamá...” (Académico: D)

La educación y la crianza según los académicos (as) han sido compartidas, aún así la mujer sigue realizando la mayoría de las tareas, hay espacios en los que falta trabajo por parte de los varones para hablar de una organización equitativa en la educación y crianza de los hijos.

“Yo creo que les cuesta más trabajo pero no por la mecánica misma de la universidad, yo creo que es por la mecánica familiar o de organización de la vida, porque normalmente, bueno no normalmente, siempre la mujer dedica más tiempo a la crianza que los hombres por el hecho mismo de ser ella quien porta al bebé. Insisto, cuando están embarazadas...” (Académico: A)

Existe una tendencia clara en hacer natural y obvio que las mujeres sean quienes críen a los hijos, como un rol inamovible y estático que a la vez impide que los hombres participen de manera más cercana en esta labor.

3.3.3.3 Coincidencias pausa-nacimiento.

En la parte cuantitativa de esta investigación se encontró que no existía una diferencia considerable entre académicos y académicas en la coincidencia entre las pausas académicas y el nacimiento de sus hijos. Al parecer los académicos presentaban mayor coincidencia que las académicas (88% hombres, 81.25% mujeres). La parte cualitativa pretendió corroborar este hallazgo y conocer si los motivos por los que los académicos y académicas pausaron su vida laboral fue por el nacimiento de sus hijos.

Así en el caso de las mujeres se encontró que indudablemente en el nacimiento y en la mayoría de los casos en los primeros años de vida, las mujeres pausaron o redujeron el número de horas asignadas al trabajo.

“En el 80 cuando nació mi hija sí hubo una pausa, muy importante pues el 79 ya estaba embarazada y aunque no suspendí ni cambie actividades, porque tuve un embarazo muy padre, sin molestias, sin problemas, sin nada de nada, en el 80 cuando ella nació, evidentemente renuncié a la secundaria y me quedé sólo con las horas de Iztacala que me permitía atenderla y todo. Peor además ella nació con un problema de salud, y entonces durante 3 años yo me dediqué casi exclusivamente como a lo mínimo. Venía, daba mis clases y me iba a ver a mi hija, que el problema de salud se resolvió relativamente pronto, como en unos 2 años y ahí me dedicaba por completo a ella, y en 83 cuando hice mi tesis de licenciatura la hice por la necesidad absoluta de hacerla.”
(Académica: W)

“En ese sentido si porque yo la maestría, los créditos los hice entre el 87 y 89 cuando eran todavía cuatro semestres, no, cinco, entonces en eso dos años terminé los créditos y tenía a las dos hijas chicas, tenían, una tenía cuatro años y la otra tenía un año, este estuve con ellas las cuidé, entonces dejé todo lo que es la asesoría de tesis y demás porque las hijas en ese periodo estaban en la primaria, entonces yo me dediqué a cuidarlas a estar con ellas hasta el noventa y tantos, yo me gradué en el 99, porque justamente en ese periodo con las niñas, me dediqué con ellas de tiempo completo y suspendí mis estudios de posgrado, ya no seguí con la investigación, fue hasta el 98 cuando ya la chica tenía cuatro años que la dejé, bueno sí necesita de mi, pero no tanto, le dediqué un tiempo a concluir la tesis, por eso fue que en el 98 hice la aplicación de los cuestionarios y en el 99 en septiembre logré graduarme, pero si tuve que dedicar ese lapso a ver a mis hijas.”
(Académica: Y)

“Vino mi hijo también, él nació en el 92 yo me recibí hasta el 2001. Cuando mi hijo nació yo estaba terminando la maestría...Sí, él nació en el 92, entonces de hecho mi hijo había nacido y venía a tomar una clase y me regresaba, todavía ni siquiera... o sea, estaba de incapacidad, pero yo tenía que venir a estudiar la maestría, entonces eso fue un factor, estaba mi hijo recién nacido.”
(Académica: V)

A diferencia de las mujeres, los académicos presentaron pausas que no fueron relacionadas con el nacimiento de los hijos, más bien estaban relacionadas con búsquedas profesionales o de tipo académico. Este dato fue encontrado en todos los hombres entrevistados, dado que este tema es central en esta investigación a continuación se presenta el testimonio de cada uno de ellos.

“Sí, incluso te voy a ser franco, no es pausa, fue una búsqueda prolongada, no es que no haya hecho yo algo, me estuve metiendo en uno, explorando otros, a distancia, o sea estas en exploración de posibilidades, hasta que entre en la que me llamaron...”
(Académico: E)

“Ambos continuamos estudiando, yo siempre he ido dos o tres años adelante de mi esposa, en términos de graduaciones, primero porque soy mayor que ella, y segundo porque la crianza, sobre todo de la primera, la retrasó un par de años más. Ella sólo dejó de estudiar un año, la licenciatura... Hubo un periodo muy largo en el que no... entre la maestría y el doctorado, que fue el periodo en el que nos dedicamos a consolidar condiciones mínimas, bueno más decorosas de vida. Estaba en pleno la crianza de la mayor, estábamos decidiendo que llegara la otra. Hubo un espacio ahí como de 6 años en que formalmente no estudiamos. Pero mira, por ejemplo, en el noventa y tantos, 91, nos fuimos a Guadalajara invitados por la Universidad de Guadalajara...” (Académico: A)

“...dejé la maestría casi 12 años una cosa así... entonces yo lo atribuyo más a eso a la crisis paradigmática en la que me encontraba pero que hombre a lo mejor es mucho orgullo pero a lo mejor antes yo veía que no era necesario el posgrado para la clase, para aprender, para estudiar, lo que si puedo decir como dijo alguna vez Octavio Paz, ser autodidacta es la lucha buena y yo lo hice...”
(Académico: C)

“...entonces entre en el 76, y empecé a cursar un semestre pero en ese momento me salió un trabajo en Villahermosa, porque no se presentaban becas tan rápido como ahora entonces yo no podía dejar ese trabajo y me fui, y luego ya retomé en el 77 mis estudios y ahí la continué, todavía no tenía hijos, mi primer hijo lo tuve en el 81 y estaba haciendo la tesis de la maestría cuando nació mi primer hijo y durante ese periodo nació mi segundo hijo cuando estaba haciendo la tesis en el 84 y pues lo suspendí, y también en ese momento por razones familiares, había en la ciudad como 400 imecas y a mi se me presentó la oportunidad de trabajar en Puebla, y pues ni lo pensé y me fui a trabajar para allá porque como mis hijos estaban pequeños pues me fui para allá pero pues i es difícil adaptarse y más después de vivir aquí, estuve viviendo allá 5 años y en el 94 me regrese para acá...mira en ese tiempo mi asesor se fue a estudiar un doctorado a Canadá y desapareció, y luego conseguí otro tutor pero no era lo mismo, fue muy problemática esa parte porque a parte las condiciones en las que me encontraba aquí en la escuela no eran las mejores, me fallaba mucho la

*computadora y ahí tenía información sumamente importante, **si esa pausa no fue por sobrecarga en situaciones familiares sino fue accidental.***” (Académico: D)

“Eso fue más bien por cuestiones fundamentalmente ideológicas, es decir, cuando yo terminé la licenciatura, o sea yo tenía la idea de que hacer la tesis era mero trámite, o sea que no realmente no iba a ser algo significativo en términos de mi formación, eso por un lado y por otro lado como desde... digamos desde que ingresé a trabajar aquí siempre estuve involucrado en diversas actividades académicas eso me parecía más interesante que dedicarme a la tesis, o sea de hecho en un primer momento hacer la tesis fue el resultado de una imposición institucional (ríe) o sea nos amenazaron de que si no estábamos titulados no nos iban a recontratar y hubo un movimiento y hubo una huelga de hambre (ríe) que organizamos algunos profesores hace ya muchos años, que tuvo su efecto en el sentido de que tuvieron que retirar la amenaza de no recontratación pero que de todas maneras era el inicio en la política académica, vinculado con la necesidad de obtener grados y todas estas cosas que desembocaron en la evaluación que ahora existe, entonces fue más por motivos ideológicos que yo me tardé mucho tiempo en hacer la tesis...”
(Académico: F)

“Claro, sí, eso es otra historia, lo que pasa es, les diré entre broma y broma en mi vida anterior yo era médico, yo empecé como médico originalmente y a mí me tocó hacer especialidad en medicina cuando no había especialidades, como todavía no estaban reconocidas por la universidad entonces yo saqué una de esas especialidades no reconocidas y me vine a Iztacala en el año de 1975, me tocó inaugurar, en 1975 y 1985 prácticamente fueron 10 o 11 años, aquí estaba yo metido de tiempo completo, me tocó ser el planeador de la escuela, me tocó cambiar alguno de los planes de estudio, entonces era otra vida ¿no?, estando casado además con otra persona ¿no? con quien no tuve familia ni nada y después de cambiar de vida me puse a estudiar.” (Académico: A)

Aunque las pausas sean coincidentes en fechas, existe una diferencia indiscutible en la relación que tienen éstas con el nacimiento de los hijos, las mujeres dejaron de trabajar por algún tiempo y modificaron sus labores profesionales para cuidar a

sus hijos, coincidiendo pausa-nacimiento, mientras que los hombres en todos los casos coinciden solo en fechas, sin que estas tuvieran que ver con el ejercicio de su paternidad.

3.4 Costos y beneficios de la maternidad en la vida laboral.

El reconocer los costos y beneficios percibidos y no percibidos que las académicas consideraron en el ejercicio de su maternidad en conjunto con la vida laboral, nos acercaron a conocer inequidades más claras y más concretas, pues a través de las entrevistas se reflejó que las mujeres sí están en una posición vulnerable dentro de la Universidad y nos dan cuenta de porqué las académicas de la UNAM difícilmente se colocan en puestos de poder.

El hecho biológico del desarrollo y nacimiento de los hijos, pone a las académicas en un escenario desfavorable ante la pausa, renuncia e incluso en algunas la creación de una *deuda invisible* con la Universidad por el tiempo dedicado a la maternidad.

“...que yo creo que por eso estoy tan implicada en el trabajo porque es como una deuda que se establece con la institución, no se hasta que punto es consciente, pero yo siento que bueno la UNAM fue generosa conmigo, hay que reconocerlo...” (Académica: Z)

En los costos no percibidos encontramos que las académicas, mostraron perfectamente, cómo la idea de la renuncia o aplazamiento está incorporado en su vivir, se habla de pérdidas económicas, la renuncia a seguir su formación académica y la insatisfacción constante por no llegar a ser lo que se quiere ser como académica e investigadora.

“tuve muchos problemas económicos en esa parte fijate, yo siempre he sido muy productiva, fijense en ese tiempo me sacaron del SNI, estuve en el SNI alrededor de diez años, llegué al nivel nacional 1”
(Académica: X)

“...están mis hijas, mi salud o el formarme, el seguir mi formación” entonces dije “Yo creo que las hijas, la salud, son prioritario” y lo volví a abandonar y otra vez lo intenté “No, sí puedo, sí puedo trabajar y hacer el doctorado” pero la verdad es que no pude.”
(Académica: Y)

“... no diste lo ancho porque sentiste que le diste a tu familia, le diste a tus hijos y que no llegaste a ser como académica lo que te hubiera gusta ser...” (Académica: Z)

Solo una de las académicas reconoció los costos que tuvo la maternidad en su vida y estos tuvieron que ver con el conflicto existente entre lo académico y lo familiar, repitiéndose lo planteado anteriormente.

“Bueno de los costos ya hablábamos hace un rato, o te dedicas a la maternidad, o te dedicas a la academia. Yo elegí la maternidad entonces hacía mi trabajo, el trabajo que me correspondía y nada más, no me metía en absolutamente nada más, porque no podía cumplirlo. Pero eso es como un decir, porque aquí en Iztacala quieras o no tienes que trabajar, tienes que trabajar mucho más, y en ese momento, yo les decía que te contrataban por 12 horas y trabajabas 30, porque a fuerza tenías que venir a seminarios de formación, tenía que participar en diversas actividades como parte de tu trabajo... Entonces ese sería digamos que uno de los costos de la maternidad.” (Académica: W)

Uno de los costos que están implícitos y que no son reconocidos, es que las mujeres presentaron malestares por este constante jaloneo entre la vida académica y la vida familiar. Sus malestares están relacionados con esta forma de negociar el tiempo para la administración de las dos esferas, esto produce en las mujeres malestares físicos y emocionales que en la mayoría de los casos se vuelven enfermedades y afectan directamente su productividad, esto puede ser la explicación de por qué los hombres no presentan tantos malestares como las

mujeres, los académicos no mencionaron conflictos como los de las mujeres y pudieron distinguir de manera más clara lo académico y lo familiar.

Las académicas consideraron que los beneficios de la maternidad superaron los costos, ya que hablaron de una realización como mujer y persona. La maternidad para las académicas es algo prioritario para su felicidad y que evidentemente deja a lo laboral y académico en segundo plano.

“...De los beneficios, de las bondades, que fue una época padrísima para mí, me divertía mucho con mi hija, asumía mi papel de mamá muy formalmente digamos, entonces hacíamos muchas cosas juntas, y me dabas muchas satisfacciones desde ir viendo que se iba desarrollando, que iba haciendo cosas, que tenía muchas actividades y todo. Y como vivirlo, vivirlo para mí fue muy, muy importante, digamos que es algo que yo no cambiaría, esa elección que hice de la maternidad en lugar de la academia porque evidentemente le podría hacer hecho como muchas mamás. La mando a la guardería y ahí que se quede y regreso por ella a las seis de la tarde y mientras me dedico a otras cosas, pero no. Para mí fue una época muy padre.” (Académica: W)

“sí, la maternidad es lo más importante, es lo número uno... a mí me importa más este embarazo que otra cosa, me importa más este bebé que tiene que nacer, o sea con tal de tenerlo no me importaba nada” (Académica: X)

Romito (1997) en su investigación “Trabajo asalariado, maternidad y bienestar de las mujeres” nos dice que los costos de la maternidad en la vida laboral van a depender del estatus profesional en el que laboren las mujeres, así las mujeres que tienen estudios superiores y que cuentan con un trabajo donde se requiere más capacitación laboral son las que permanecerán en el trabajo, aún después de haber tenido a sus hijos. En este caso el trabajo dentro de la Universidad es privilegiado por la importancia que tiene la UNAM en nuestro país, así las mujeres que laboran como investigadoras tienen un estatus alto, generando costos muy elevados por la renuncia o aplazamiento de deberes académicos a causa de la maternidad.

3.5 Inequidad percibida en la Universidad.

Como último punto encontramos la inequidad que los académicos y académicas perciben tanto en el área laboral como en otros espacios. Este punto muestra cómo los actores reconocieron estar en un espacio de inequidad y dieron ejemplos de cómo se vive esta realidad.

Mujeres y hombres están conscientes de que la Universidad es un espacio de inequidad, algunas académicas expresaron que existe un privilegio y reconocimiento profesional hacia los hombres por ser hombres. Una de ellas menciona que existe una lucha constante con el varón por ocupar estos lugares privilegiados.

“Pero luego para los profesores a los que les daban el reconocimiento por su trayectoria académica, y no sé que, digamos que de los estudiantes de cinco, cuatro eran mujeres, y cuando eran profesores se invertía la relación. Eso es evidentemente un asunto de género, los varones se podían seguir trabajando y las mujeres se tenían que ir a la maternidad. Entonces en se sentido creo que sí hay diferencias, con respecto a los varones y a las mujeres, pero en términos de tener mejores oportunidades, por ejemplo, para tener un proyecto, para que tengas un grupo de docencia, para que puedas organizar un seminario, nunca en mi caso, he percibido diferencias de género, Ah es que tu eres mujer, y el otro es hombre.” (Académica: W)

“...yo creo que sí, por ser mujer se te dificulta por tener una doble jornada y tienes que demostrar ante el equipo de los hombres, al grupo de los hombres que puedes hacer un trabajo de investigación tan bueno como el que ellos realizan... yo pienso que para los hombres es un poquito mas tranquilo porque ellos no tienen una responsabilidad allá en casa, yo se de algunos profesores que están aquí prácticamente todo el día, llegan y se van hasta bien tarde pero porque no tiene un compromiso en casa, o sea no son los responsables de recoger a los hijos, tener lista la comida y todo lo que se trabaja en casa, como que para nosotros es más difícil.” (Académica: Y)

Kiss, Barrios y Álvarez (2007) en su investigación “Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico” reconocen que en el espacio universitario (sin importar la institución) se encuentra un contexto abiertamente desigual e inequitativo, pero que en el discurso se plantea lo contrario. “Las universidades son instituciones ‘meritocráticas’, donde el que más sabe es el que asciende sin dificultad en la escala del poder y el reconocimiento, no obstante los hechos revelan otra cosa” (pág.89) Esta investigación refleja algo similar pues las académicas reconocen que en su espacio de trabajo los hombres mantienen un nombramiento jerárquico más elevado al de ellas.

Algunos académicos reconocieron que las mujeres tienen más problemas que ellos para compaginar su vida familiar con el trabajo. Dieron ejemplos de los conflictos a los que se enfrentan las mujeres en el espacio académico.

“Sí mira, escuchaba hace poquito a una compañera decir, Ya por fin mis hijos son adultos. Ya puedo dedicarme sin broncas en las tardes a estar aquí en la Universidad, porque la crianza es extraordinariamente demandante. Pero insisto, no por la mecánica misma de la Universidad. Yo creo que eso obedece a la cultura en México, que no hay instituciones de cuidado seguro, apropiado, seguros, confiables, no hay mamás sustitutas, no está bien valorado que la mujer se aparte mucho tiempo de los hijos... En cambio, los hombres tenemos... en la medida que seas buen proveedor...” (Académico: A)

“...en términos generales no, creo que falta mucho para que hubiera oportunidades equitativas o sea es más probable que encuentres hombres que le dedican más tiempo a la universidad que las mujeres, tan solo por ponerles un ejemplo, que puede parecer trivial, pero resulta ilustrativo, si hay una junta de área a x hora, las compañeras salen corriendo, porque tienen que recoger al hijo, si las cosas importantes no se han decidido en ese momento entonces ya se quedaron fuera de la posibilidad de poder estar ahí para que se decidiera de otra forma ¿no? en caso de que no estén de acuerdo con la opinión de los que si se quedaron. Y Yo creo que como eso hay muchas otras cosas, el hecho de que las compañeras sean profesionistas, universitarias, pues no automáticamente significa que sus esposos sean que tengan una visión...” (Académico: F)

Hubo quienes hablaron de la inequidad en otros ámbitos. Dos académicos dieron su punto de vista al hablar de la inequidad como una visión que debe cambiarse para que las cosas sean más justas ente hombres y mujeres.

“...cuando trabajaba en la secundaria, por ejemplo, era muy evidente. Los que mandaban eran los varones, los que tomaban las decisiones, eran los varones, y tú como eras mujer y chiquita, bueno en mi caso, todo mundo podía tomar las decisiones por mí. Y en alguna ocasión que he trabajado esporádicamente en algún otro lugar, también he notado como discriminación, ¿Quién va a hacer el jefe?, Pues fulanito porque él es el varón, aunque tú tengas mayores, mejores condiciones para serlo. Peor aquí, aquí en la escuela nunca ha habido diferencias.” (Académica: W)

“ahora sí que si la pareja de verdad es pareja, pues el problema es cuánto tiempo quieres volar y no jugar al lastre de “es que como eres niña pues ponte falda, como eres niña haz tu casa, como eres niña haz la comida y como eres niña para que quieres progresar” ¿no?, así nos educaron casi 2000 años ¿no? Si eres niña y quieres hacer cosas grandes pues ahí está la puerta vuélale, puedes y tanto y mas ¿pues qué? o no te dieron elementos acá arriba (señala su cabeza) y no es cuestión de aprender y no es cuestión de ir caminando.” (Académico: G)

“Entonces yo creo declarativamente se haya toda un discurso en el sentido de que debe haber equidad y tomar en cuenta las cuestiones de género etc., etc. pero yo creo que en la práctica es mucho más lento y donde si hace falta que igual ¿no? igual que con las evaluaciones levantemos más... nos organicemos y hagamos oír nuestra voz para que se considere, en este caso el de las mujeres que pueden enfrentar circunstancias que ni siquiera a los hombres se nos ocurre por donde pueden estar ¿no? y que ellas deben decir que es lo que necesitan para que la cosa sea más justa.”

Es interesante recalcar que los académicos adjudicaron el problema de la inequidad en la Universidad como un problema cultural, de organización, como un asunto de roles instituidos, sin considerar que ellos y la UNAM pueden ser agentes activos que posibiliten y promuevan el cambio para erradicar por completo la inequidad que se vive diariamente.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La historia marca cómo las mujeres incursionaron en el ámbito laboral después de crisis económicas y conflictos bélicos, incorporándose de lleno exigiendo una igualdad en el trabajo y desplazándolo al mundo de lo privado. Por su parte, los hombres han construido un ambiente favorable y natural, mientras que para las mujeres implica una convivencia en ambientes abiertamente inequitativos.

La maternidad como ya se ha ido planteando a lo largo del trabajo, es una esfera en la vida de las mujeres que es de suma importancia realizar, ¿Pero cómo se puede compaginar la maternidad con el trabajo? Por un lado el trabajo exige tiempos específicos y espacios concretos, por otro la maternidad requiere biológicamente de un tiempo de procreación y exige que la crianza y el cuidado de los hijos se lleven a cabo en un espacio privado.

La construcción de la maternidad ha sido un tema muy estudiado, así encontramos a Molina (2006) quien hace un recorrido histórico en la construcción identitaria de las mujeres occidentales, encontrando que la maternidad y cuidado de los hijos han sido las dos tareas principales delegadas a las mujeres. La apropiación de esta identidad se incorpora en la vida de las académicas, vivenciando la maternidad como un ideal o como un deber ser que exige el género, aun con la posibilidad de dejar de lado este camino obligado y ascender en su vida académica.

Esta investigación refleja los conflictos que las académicas padecen al cumplir los deberes laborales y de la maternidad, evidenciándose inequidad con respecto a sus parejas y a sus pares varones dentro de la academia; de manera más específica, los datos más relevantes para esta investigación son: a) la renuncia y aplazamiento en la obtención de logros en la vida laboral por la maternidad; b) responsabilidad de las académicas sobre la crianza y cuidado de los hijos; y c) la inequidad en las labores domésticas.

Cabe señalar que la metodología cualitativa fue una de las partes fundamentales de esta investigación pues nos permitió conocer y explicar las coincidencias, así como las inequidades que las mujeres presentan en su posición de madres y trabajadoras.

La disyuntiva (trabajo-maternidad) en la que se encuentran las mujeres se ve reflejada en esta investigación, la cual muestra cómo las académicas renunciaron o aplazaron su crecimiento profesional por el tiempo de la maternidad. Si bien en la parte cuantitativa se encontró que los hombres presentaban un 88.88% de coincidencia de pausas con el nacimiento de los hijos y las mujeres un 81.25%, los datos encontrados en lo cualitativo difieren considerablemente, pues los hombres mencionaron que las pausas no estaban relacionadas con su paternidad y, por el contrario, las mujeres indudablemente habían pausado su labor académica por asuntos vinculados con la maternidad.

Las búsquedas profesionales que emprendieron todos los hombres en las pausas que supuestamente tenían coincidencia con el nacimiento académico, se relacionan con la diferencia de 4 años promedio que tienen en comparación con las mujeres. Las académicas pausaron menos y renunciaron más, mientras que los hombres pausaron más y progresaron positivamente en sus carreras académicas, explorando nuevas posibilidades en su profesión.

Además recordemos que el 42.85% de las mujeres rezagó la obtención del doctorado frente a un 25% de hombres, estos datos en relación con lo cualitativo indican que a las mujeres les ha costado más trabajo ascender en su posición académica, ejemplo de esto es el doctorado, el cuál implica un mejor PRIDE e ingresar al Sistema Nacional de Investigadores.

Armenti (2006) en su investigación "Gender as a barrier for women with children in academe" encontró que efectivamente las académicas Canadienses reportaron

tener dificultades para ganarse un lugar en la academia. Estas dificultades están agrupadas en dos categorías las cuales son: a) Tiempo – hijos; b) Tiempo-carrera académica, como resultado de estos obstáculos, las académicas presentaron conflictos como abandonar la carrera académica y renunciar de posición y promoción en sus trabajos, por atender sus labores maternas y de crianza.

Con respecto a la crianza y cuidado de los hijos se encontró que las mujeres son quienes se encargan de ellos, las actividades que realizan ellas son mayores a las del varón. En relación a esto Saucedo, Ortega, Pérez, y Yoseff (1998) investigaron la negociación en la atención y cuidado de los hijos en académicos de la UNAM y encontraron que las mujeres continúan encargándose de la organización general para el cuidado y atención de los hijos, mientras que los hombres en algunos casos comparten actividades como el aseo, la alimentación y el juego. Los académicos de esta investigación hablan de una participación conjunta con las mujeres, sin embargo dista mucho de las necesidades reales que tienen las mujeres para posicionarse en puestos jerárquicamente altos dentro de la Universidad.

De igual manera los quehaceres domésticos son realizados de manera desigual, las académicas no solo cumplen físicamente las tareas, si no que las administran, en algunos casos se negocian y delegan actividades a otros miembros de la familia, pero éstas son vistas en algunos académicos como “ayudas” y no como deberes que debe cumplirse por igual. Saucedo, *et al.* (1989) en su investigación “La participación masculina en el trabajo doméstico” encontraron ciertamente “que el hombre “ayude” supone una concesión. Tal ayuda no es constante y no implica obligatoriedad... Lo que el hombre haga – cualquiera que sea- será evaluado por la mujer como bueno y el hombre lo percibirá como más que suficiente y como demostración de un afecto positivo” (pág. 216).

La conformación familiar ha ido cambiando, así como el rol de hombres y mujeres, vemos que las mujeres fungen como proveedores igualando a los varones. Macías (1995) estudioso de la estructura familiar menciona que los matriarcados son

modelos que han ido en aumento, ya que la mujer está inmersa en el mundo laboral tomando la cabeza de la familia en todos los aspectos, sin embargo Arriagada (2002) considera que este cambio familiar, trae consigo “la reconstrucción de desigualdades de género dentro de los hogares: doble trabajo de las mujeres, persistencia de la violencia intrafamiliar y menor autonomía de las mujeres, entre otras” (pág. 18).

Si bien la mujer tiene la posibilidad de tener un lugar en el trabajo, las familias no han estructurado internamente nuevas posibilidades para resolver las necesidades de las mujeres como madres y trabajadoras. La obviedad de la maternidad y la asignación de roles predeterminados detiene el crecimiento de la igualdad de género. La rigidez de estos roles causan conflictos por el deber ser instituido culturalmente, hablar de un cambio de roles no es suficiente, es necesario hablar de flexibilizar las reglas familiares y generar mecanismos institucionales que posibiliten la participación de ambos sexos en el trabajo, en el hogar y en el cuidado de los hijos, de tal forma que los tiempos se acoplen a las necesidades de hombres y mujeres, manteniendo una actitud conciliatoria y de negociación.

Una solución a este panorama de inequidad que viven las mujeres puede resolverse a través de la conciliación del espacio laboral y familiar. La conciliación ha sido estudiada por varias autoras como Papí (2005) y Tena (2009) quienes hablan de este proyecto político como una posibilidad para promover el bienestar de las mujeres dentro de su espacio laboral y que exige un equilibrio en las responsabilidades de hombres y mujeres activando la igualdad de género. La conciliación responde fundamentalmente a una relación de conflicto entre lo laboral y lo familiar, esta incompatibilidad significa que las demandas de uno de los ámbitos entran en conflicto con las del otro siempre y cuando deban ser solventadas por una sola persona a tiempo completo, tal es el caso de las académicas.

Uno de los obstáculos para que se lleve a cabo la conciliación en el caso de las académicas, es la evaluación PRIDE, que sin distinción de ninguna índole, califica a todos los académicos por igual. Las académicas que tienen hijos y que han pausado su labor académica por la maternidad son evaluadas a la par de académicos que viven su vida laboral sin ningún obstáculo aparente por su paternidad. Las mujeres se ven afectadas directamente por esta forma de evaluación, provocando estrés, malestares físicos y psicológicos por la discrepancia que existe en las tareas de ambas esferas.

Una institución reconocida como lo es la UNAM debe considerar como fundamental el bienestar de sus académicas y reconocer las carencias y dificultades que presentan sus trabajadoras, para mejorar su calidad de vida y con esto mejorar la productividad.

Una solución rápida para conciliar y resolver los conflictos en los que se ven envueltas las mujeres, sería implementar políticas internas que se enfoquen en reconocer a la maternidad como un espacio regulado institucionalmente, es decir, implementar horarios especiales de salida, y de entrada, apoyos con guarderías, evaluaciones de tipo cualitativo en las que se tomara en cuenta el género y la edad de las académicas, esto sin afectar su economía y la posibilidad de ascenso.

Pero sería aun más interesante resolver de manera más profunda la inequidad, pues las soluciones antes mencionadas están dirigidas a las académicas, resolviendo un conflicto, que no sería conflicto si la maternidad no se viera como un problema para las mujeres trabajadoras. El conflicto de no llegar a ser lo que se quiere ser como académica se presenta por la constante comparación con el académico, es por esto que las políticas institucionales también deben estar encaminadas a los académicos, a que tengan espacios específicos para vivenciar su paternidad y que sean agentes activos en soluciones prácticas para erradicar la desigualdad y la discriminación que puedan ejercer contra sus compañeras académicas.

A la luz de los desequilibrios develados es necesario explorar a profundidad las razones de la ruptura de los principios de equidad e igualdad de género en la Universidad, compatibilidades e incompatibilidades entre el mundo laboral y las responsabilidades domésticas que las mujeres asumen por su propia condición social, cultural y biológica. Antes esto podemos hablar de que en el espacio Universitario se reproduce abiertamente la estructura patriarcal de la sociedad que orienta el desempeño y el orden de todos los espacios, esto sustenta la inequidad que se vive en los espacios de saber y poder dentro de la Universidad.

Nuevas líneas de investigación que pueden abrirse en relación con lo encontrado en ese trabajo, es conocer:

- Cuáles son los mecanismos culturales que se ponen en juego para que académicos y académicas se posicionen de manera diferenciada o igualitaria en la estructura académica.
- Conocer a fondo la vida familiar de los varones, reconociendo su labor paterna en la conformación familiar y su relación con el trabajo académico.
- Conocer las propuestas de las académicas para erradicar desigualdades en el trabajo y en el hogar.
- Conocer de qué manera los conflictos encontrados afectan la salud mental de las académicas.

Finalmente como aproximación podemos hablar de que las académicas sí presentan malestares psicológicos importantes, como la depresión y el estrés, además de malestares físicos vinculados con el trabajo, esto da cuenta de un desequilibrio que debe atenderse no solo por la institución, sino por las propias académicas; que sean ellas agentes de cambio en las problemáticas de inequidad que se mostraron en este trabajo.

5. BIBLIOGRAFÍA

Armenti, C. (2004). Gender as a barrier for women with children in academe. *The Canadian Journal of Higher Education*. XXXIV (1) pp.1-26

Arriagada, I. (2002). Cambios y desigualdad en las familias latinoamericanas. *Revista de la CEPAL* [Comisión Económica para América Latina] 77, pp. 143-161.

Bleichmar, E. (2006) ¿Todas Madame Curie? Subjetividad e identidad de las científicas y tecnólogas. *Revista Aperturas Psicoanalíticas* 24 pp-1-12

Burin, M. (2000) *Cuando la diferencia es desigualdad: el techo de cristal (glass ceiling) para el género femenino en las instituciones psicoanalíticas*. Recuperado: MAYO, 2006.

<http://www.etatsgenerauxpsychanalyse.net/mag/archives/paris2000/texte107.html>

Bonino, L. (2003) Varones, conciliación en lo doméstico y caminos hacia el cambio. Artículo presentado en la Primera Convención Catalana sobre masculinidades, diversidad, y diferencia en Barcelona.

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2008)
http://www.conacyt.mx/SNI/Index_SNI.html

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (2004). *Encuesta Nacional sobre uso del Tiempo 2002. Resultados preliminares*. www.inegi.gob.mx

Kiss, D. Barrios, O. y Álvarez, J. (2007) Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico. *Estudios Feministas*, Florianópolis, 15(1), pp. 85-105

Lagarde, M. (2000). Universidad y democracia genérica. Claves de género para una gran alternativa. En Cazés Menache, Daniel, Eduardo Ibarra Colado y Luis Porter Galetar (coords.), *Encuentro de especialistas en educación superior*. Tomo I, México, CEIICH-UNAM.

Macías, R. (1995), *La familia*. México: CONAPO, pp. 165-199.

Macotela, M. (2009) Malestares subjetivos y productividad en académicos y académicas dedicadas a la investigación. México; Iztacala, UNAM. Manuscrito todavía no publicado.

Murillo, S. (sin año). El tiempo de trabajo y el tiempo personal: Un conflicto de intereses. Universidad de Salamanca.
http://www.emakunde.es/images/upload/seleccion_1_c.pdf.

Molina, M. (2006) Transformaciones histórico culturales del concepto maternidad y sus repercusiones en la identidad de la mujer. PSYKHE: Pontificia Universidad Autónoma de Chile. (15) 2 pp.

Ordorika, Teresa y Castañeda, Martha Patricia *et. al.* (coords. 2006). Las investigadoras de la UNAM en el contexto institucional: Tensión de logros y calidad de vida laboral. Avances de investigación. Ponencia colectiva del Programa de Investigación Feminista, *3as jornadas de Investigación*, CEIICH, UNAM.

Papí, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. Universidad de Alicante. pp 91-107

Programa Universitario de Estudios de Género (2008) <http://www.pueg.unam.mx/>

Rodríguez, C. (2009) Malestares en la emancipación: malestares y tiempo libre en académicas de la FES Iztacala. México; Iztacala, UNAM. Manuscrito todavía no publicado.

Romito, Patrizia (1997) Trabajo asalariado, maternidad y bienestar de las mujeres. Algunas notas epistemológicas. *Nueva época / Salud Problema 2 (2) pp. 71-79.*

Salguero, Alejandra. (2003) Identidad, Responsabilidad Familiar y Ejercicio de la Paternidad en varones del Estado de México. *Papeles de Población*. Abril-junio 048, pp-155-179.

Saucedo, C., Ortega, R., Pérez, G. y Yoseff, J. (1989) *La participación masculina en el trabajo doméstico. En Memoria del primer encuentro Nacional de Investigadores sobre familia. México, Universidad Autónoma de Tlaxcala.*

Saucedo, C., Ortega, R., Pérez, G. y Yoseff, J. (1998) *Proceso de negociación en el cuidado de los hijos y en la distribución de áreas domésticas en parejas de universitarios.* En *Familias: Una construcción social* Compilador Raúl Jiménez, México, Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Sistema de Evaluación de académicos en la UNAM. Recuperado: Agosto, 2008

http://conacyt.mx/SNI/SNI_Evaluacion2007.pdf

- Tena, O (2006) *Los malestares subjetivos de las mujeres académicas como un conflicto de deberes* En: Margarita Favela Gavia y Julio Muño Rubio (coords.), *Jornadas Anuales de Investigación, 2005 CEIICH, UNAM*, pp 227-239.
- Tena, Olivia. (2006) *Condiciones de inequidad laboral y malestares subjetivos en académicas universitarias dedicadas a la investigación en el área de la salud*. Protocolo de investigación CONACYT.
- Tena, Olivia. (2009) *Malestares laborales y condición masculina: reflexiones en torno a la "flexibilidad laboral"*. México; CEIICH, UNAM. Manuscrito todavía no publicado.
- Tena, Sánchez y Ramírez (2008). *Investigadoras universitarias sin hijos: Costo por productividad o decisión de vida*. Presentando en el Congreso Mujeres, Trabajo y Salud, Zacatecas, México.
- Tuberts, S (1991) *Mujeres sin sombra*. Ed. Siglo XXI. México. pp. 1-283

ANEXOS 1. CUESTIONARIO SOBRE LOGROS,
DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN INVESTIGADORAS E INVESTIGADORES DEL ÁREA DE
LA EDUCACIÓN Y LA SALUD.

PRESENTACIÓN.

Este cuestionario se deriva del protocolo de investigación titulado “Condiciones de inequidad laboral y malestares subjetivos en académicas” coordinado por la Dra. Olivia Tena *Guerrero* (CONACyT S52757-R).

El objetivo es explorar algunos elementos relacionados con las condiciones de trabajo y malestares de académicas y académicos que realizan investigación como actividad primordial. Este protocolo se deriva de un proyecto colectivo interdisciplinario que se desarrolla en el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.

Le pedimos que responda a este cuestionario de manera precisa con la seguridad de que los datos que usted nos proporcione serán totalmente confidenciales y se usarán solo para fines de investigación de manera agrupada.

Con el interés de conocer los logros que usted ha acumulado a lo largo de su trayectoria académica y profesional, le pedimos también nos envíe por este medio **la última versión disponible de su Curriculum Vitae.**

Si usted prefiere entregar impreso su currículum o responder al cuestionario en su versión impresa, háganoslo saber a través de este mismo medio (equidad_laboral@hotmail.com) y nosotros acudiremos al lugar que nos indique.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

POR FAVOR ESCRIBA DENTRO DEL PARÉNTESIS EL NÚMERO CORRESPONDIENTE, O DENTRO DEL CUADRO LA INFORMACIÓN QUE SE SOLICITA.

1. Sexo ()

1. Hombre
2. Mujer

2. Edad:

3. Estado

Civil

 ()

1. Soltera/soltero
2. Casada/casado
3. Divorciada/divorciado
4. Unión libre
5. Viuda/viudo

4. Grado académico ()

1. Licenciatura
2. Maestría
3. Doctorado

5. Nombramiento: ()

1. Ayudante A
2. Ayudante B
3. Asignatura A
4. Asignatura B
5. Asociado A
6. Asociado B
7. Asociado C
8. Titular A
9. Titular B
10. Titular C

6. PRIDE ()

1. Sí
2. No

6. Nivel ()

1. A
2. B
3. C
4. D

7. SNI ()

1. Si
2. No

7. Nivel ()

1. Candidatura
2. I
3. II
4. III
5. Emérito

8. Usted vive: ()

1. Sola /solo
2. En pareja
3. Con su familia de origen
4. Con otras /otros. Especifique:

9. En caso de vivir en pareja, indique si su pareja trabaja: ()

1. Si
2. No

10. ¿Tiene hijas /hijos? ()

1. Si
2. No

Edades	Número de hijas /hijos
0a 5 años	
De 6 a 12 años	
De 13 a 18 años	
19 a 25 años	
Mayor de 26 años	

11. Cuántos de sus hijas /hijos viven con

	No. de hijas /hijos	Edad
Usted		
Usted y su pareja actual		
El padre o la madre de sus hijas / hijos		
Su abuela o abuelo		
Solas / solos		
Otros (Especifique)		

12. Conteste el siguiente cuadro según haya sido la formación académica de usted:

12. Grado	Año de ingreso	Año de egreso	Año de obtención del grado
1ª Licenciatura			
2ª Licenciatura			
1ª Maestría			
2ª Maestría			
1 ^{er} Doctorado			
2º Doctorado			
Post-Doctorado			
Especialización			

13. En los ÚLTIMOS DOCE MESES, ¿en cuántos proyectos de investigación ha participado? ()

1. 1 – 2
2. 3 - 4
3. Más de 5

14. Ha participado como (Marque con una X todas las modalidades en que participe):

- 1. Responsable ()
- 2. Corresponsable ()
- 3. Colaborador ()

15. ¿En qué área se inserta el proyecto? ()

- 1. Área de la salud
- 2. Área de la educación
- 3. Ambas áreas
- 4. Otras áreas. Especifique:

16. ¿Es un proyecto financiado? ()

- 1. Si
- 2. No

17. ¿Qué obstáculos ha enfrentado para el financiamiento? (Marque con una X todas las opciones que considere necesarias):

- 1. Tiempo para elaborar el proyecto ()
- 2. Falta de un equipo de colaboradores ()
- 3. Favoritismos ()
- 4. Discriminación por género ()
- 5. Otros. Especifique:

18. ¿Cuántas horas a la semana dedica a labores vinculadas con la investigación? ()

- 1. Entre 10 y 20 hrs.
- 2. Entre 21 y 30 hrs.
- 3. Entre 31 y 40 hrs.

19. Qué obstáculos ha enfrentado para publicar? (Marque con una X todas las opciones que considere necesarias):

- 1. Falta de tiempo ()
- 2. Falta de experiencia ()
- 3. Falta de relaciones ()
- 4. Discriminación por género ()
- 5. Otros. Especifique:

--	--

20. Sus colaboradores son regularmente ()

- 1. Mujeres
- 2. Varones

21. ¿Cuáles de las siguientes actividades considera favorecen su productividad académica y en qué grado de importancia? (Escriba el número en la tabla según el grado de importancia)

- 1. Muy importante
- 2. Importante
- 3. Regular
- 4. Sin importancia

Contar con una buena infraestructura de trabajo	
Tener buena relación con sus colegas	
Participar en investigaciones colectivas	
Participar en eventos académicos	
Convivir con su pareja	
Convivir con hijas /hijos	
Asistir a terapia personal	
Realizar actividades deportivas	
Descansar	
Realizar actividades recreativas (leer libros no académicos, cine, música, baile, etcétera)	
Otras. Especifique:	

22. Indique en qué grado obstaculizan las siguientes situaciones su productividad académica, (escriba el número en la tabla según el grado de obstaculización):

1. Obstaculiza mucho
2. Obstaculiza
3. Obstaculiza poco
4. No obstaculiza

Su condición de género	
Conflictos en el trabajo	
Actividades con hijas /hijos	
Actividades con la pareja	
Actividades con otras personas	
Actividades de ocio	
Problemas de salud	
Problemas emocionales	
Trabajo directivo o administrativo	
Otros. Especifique:	

23. Si tiene hijas /hijos, las relación con ellas /ellos: ()

1. Estimula su productividad
2. Dificulta su productividad
3. No repercute en su productividad

24. A continuación le presentamos una tabla en la que le pedimos indique las actividades que realiza durante UN DÍA NORMAL DE TRABAJO. Le pedimos que marque con el número correspondiente la actividad que realiza en cada intervalo de tiempo. Los números son:

- (8) Actividades académicas que **realiza en las instalaciones de la Universidad** (investigación, docencia, actividades administrativas, formación, etcétera).
- (9) Actividades académicas que **realiza en su casa** (investigación, docencia, actividades administrativas, formación, etcétera.)
- (10) Actividades **domésticas** (limpieza y administración del hogar, cuidado de los hijos y de otros dependientes, transportación de los familiares, compras del supermercado, cuidado de animales, etcétera).
- (11) Actividades de **ocio** (deportes, recreación, entretenimiento, ver televisión, etc.).
- (12) Actividades de **higiene** (baño, etcétera)
- (13) Actividades de **reposición física**: dormir, comer, descansar, etcétera.
- (14) Para el tiempo que usa en **transportarse**

6:00 AM	
7:00 AM	
8:00 AM	
9:00 AM	
10:00 AM	
11:00 AM	
12:00 AM	
13:00 PM	
14:00 PM	
15:00 PM	
16:00 PM	
17:00 PM	
18:00 PM	
19:00 PM	
20:00 PM	
21:00 PM	
22:00 PM	
23:00 PM	
24:00 PM	
1:00 AM	
2:00 AM	
3:00 AM	
4:00 AM	
5:00 AM	

25. Le presentamos una tala similar y le pedimos ahora que indique, con los mismos números, las actividades que realiza durante un FIN DE SEMANA HABITUAL

6:00 AM	
7:00 AM	
8:00 AM	
9:00 AM	
10:00 AM	
11:00 AM	
12:00 AM	
13:00 PM	
14:00 PM	
15:00 PM	
16:00 PM	
17:00 PM	
18:00 PM	
19:00 PM	
20:00 PM	
21:00 PM	
22:00 PM	
23:00 PM	
24:00 PM	
1:00 AM	
2:00 AM	
3:00 AM	
4:00 AM	
5:00 AM	

26. Tomando en cuenta las situaciones anteriores, le pedimos ahora que indique, con los mismos números empleados en las tablas anteriores, las actividades que realizaría en un día laborable IDEAL y en un DÍA DE FIN DE SEMANA IDEAL, es decir, la forma como sería deseable distribuir las actividades en el tiempo.

Actividades a desarrollar en un DÍA LABORABLE IDEAL:

6:00 AM	
7:00 AM	
8:00 AM	
9:00 AM	
10:00 AM	
11:00 AM	
12:00 AM	
13:00 PM	
14:00 PM	
15:00 PM	
16:00 PM	
17:00 PM	
18:00 PM	
19:00 PM	
20:00 PM	
21:00 PM	
22:00 PM	
23:00 PM	
24:00 PM	
1:00 AM	
2:00 AM	
3:00 AM	
4:00 AM	
5:00 AM	

Actividades a desarrollar en un FIN DE SEMANA IDEAL:

6:00 AM	
7:00 AM	
8:00 AM	
9:00 AM	
10:00 AM	
11:00 AM	
12:00 AM	
13:00 PM	
14:00 PM	
15:00 PM	
16:00 PM	
17:00 PM	
18:00 PM	
19:00 PM	
20:00 PM	
21:00 PM	
22:00 PM	
23:00 PM	
24:00 PM	
1:00 AM	
2:00 AM	
3:00 AM	
4:00 AM	
5:00 AM	

27. De la lista siguiente, le pedimos que marque las opciones que son importantes para su nivel de bienestar actual, y el grado de importancia (Escriba el número en todas las opciones que considere necesarias):

1. Muy importante
2. Importante
3. Regular
4. Sin importancia

1) Tener logros académicos.	
2) Tener logros económicos	
3) Gozar de buena salud	
4) Ejercer la maternidad/paternidad	
5) La relación con mis hijas e hijos	
6) La relación con mi pareja	
7) La relación con mis padres o hermanos.	
8) La relación con mis amigas/amigos	
9) Mis actividades sexuales.	
10) Mis actividades recreativas	
11) Mis actividades artísticas	
12) Viajes	
13) Posicionamiento político	

14) Otras. Especifique:

--

28. En los últimos doce meses ha presentado algunos de los siguientes padecimientos o malestares? (Marque con una x sí o no para cada una de las opciones)

Malestar	Si	No
Gastritis, Úlcera, Estreñimiento o Colitis nerviosa		
Trastornos músculo esquelético: Dolores musculares, de articulaciones, óseos o Tendinitis		
Trastornos cardiovasculares		
Trastornos del sistema nervioso (ciática, parálisis facial, alteración del trigémino Dolor de cabeza)		
Trastornos alimenticios (bulimia, anorexia, comer compulsivamente Aumento o disminución de peso)		
Adicciones (al alcohol, tabaco, drogas, trabajo, café)		
Problemas dentales		
Estrés, Irritabilidad ,Trastornos del sueño		
Tristeza, Ansiedad,		
Fatiga / Cansancio		
Depresión		
Pesimismo Sensación de fracaso		
Dermatitis, Vitiligo		
Alopecia (caída anormal del cabello)		

29. Con respecto a su salud, usted piensa que el trabajo: ()

1. Mejora su salud
2. Afecta negativamente su salud
3. No repercute en su salud

30. Usted piensa que el tiempo que trabaja es: ()

1. Razonable
2. Excesivo

31. ¿Por qué?

32. ¿Qué actividades combina con el trabajo para mejorar su nivel de bienestar? (Marque con una X todas las opciones que considere necesarias)

1. Pasatiempos ()
2. Terapia ()
3. Ejercicio ()
4. Meditación ()
5. Viajar ()
6. Otros. Especifique:

33. En relación con su desempeño profesional y la distribución de su tiempo, usted considera que su calidad de vida, en este momento, es: ()

1. Óptima
2. Buena
3. Deficiente
4. Pésima

34. En los últimos 12 meses, usted considera que su calidad de vida, en relación con su trabajo: ()

1. Ha mejorado
2. Sigue igual
3. Ha empeorado

35. En relación con su trabajo, usted se siente, (marque con una X todas las opciones que considere necesarias):

- 1. Satisfecha /satisfecho ()
- 2. Feliz ()
- 3. Frustrada /frustrado ()
- 4. Insatisfecha /insatisfecho ()

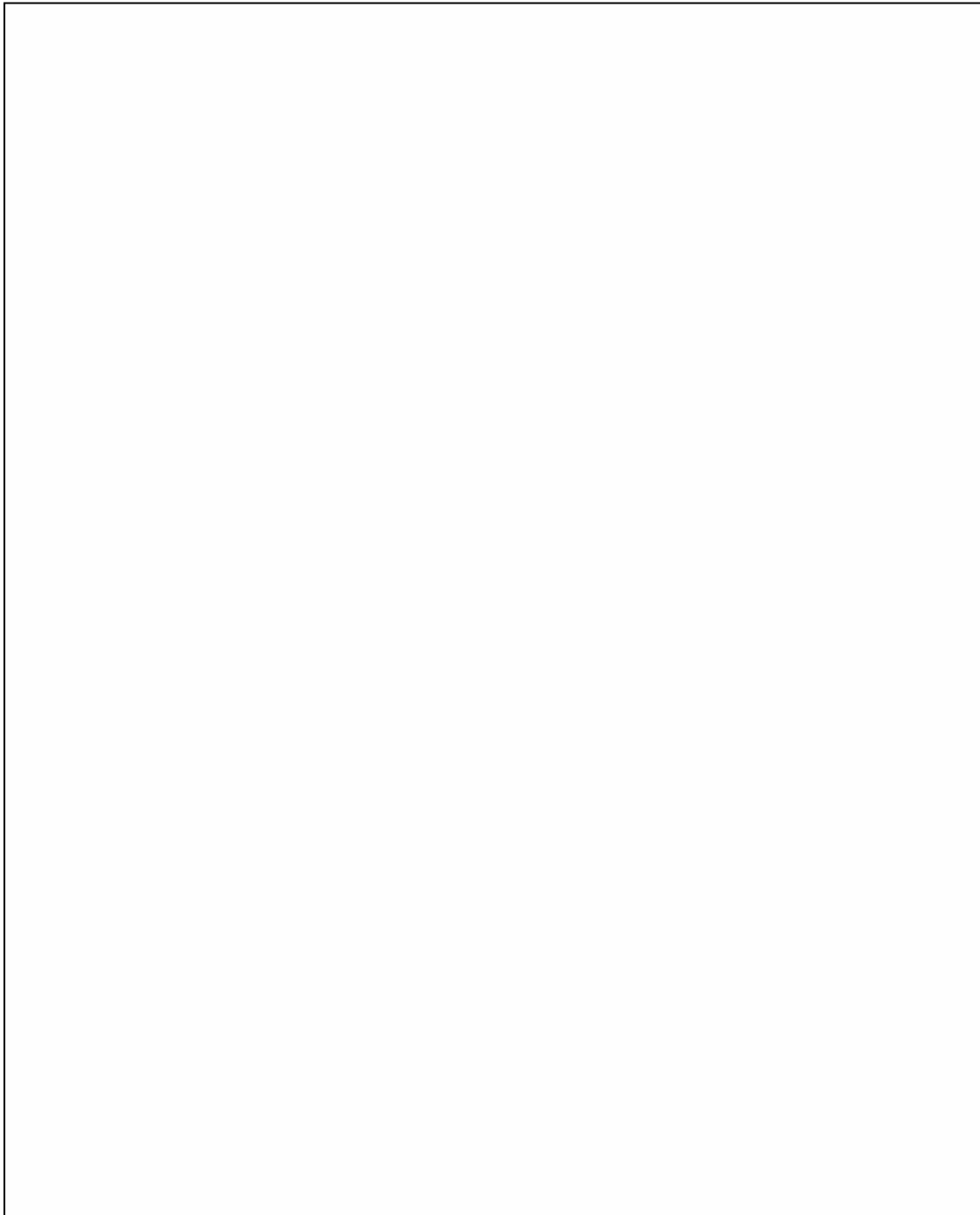
36. ¿Ha experimentado alguna de las siguientes situaciones que repercutan en su desempeño laboral dada su condición de género? (marque todas las opciones que considere necesarias):

- 1. Decisiones tomadas en contextos extra-académicos a los que no tenga acceso ()
- 2. Desvalorización de sus opiniones ()
- 3. Desigualdades en la disposición de tiempo para el trabajo por exigencias domésticas ()
- 4. Acoso sexual ()
- 5. Otros (Especifique):

37. ¿Ha tenido que renunciar a alguna de las siguientes situaciones por obtener logros académicos? (marque todas las opciones que considere necesarias):

- 1. Maternidad / paternidad ()
- 2. Estabilidad familiar ()
- 3. Pareja ()
- 4. Saludos cordiales, Cuidado personal ()
- 5. Amistades ()
- 6. Tiempo libre ()
- 7. Otros (Especifique):

**SI TIENE ALGUNA OBSERVACIÓN O COMENTARIO SOBRE ESTE
CUESTIONARIO Y / O EL TEMA TRATADO, POR FAVOR SEÑÁLELOS:**

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the respondent to write any observations or comments regarding the questionnaire or the topic discussed.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 2 GUÍA D E ENTREVISTA

Guía de entrevista

MALESTARES

1. ¿Qué malestares presenta?
2. ¿Qué entiende por malestar, por qué los llama de esa manera?
3. ¿Cuáles serían las causas de dichos malestares?
4. De estos, ¿cuáles cree que se vinculan con su trabajo?, ¿en qué sentido?
5. ¿Cuál de ellos considera que es el más grave o el más molesto, por qué?
6. ¿Cuándo y cómo inició dicho malestar?
7. ¿Cómo lo interpretó?
8. ¿Qué ha hecho para disminuir el malestar?
9. ¿Cree que alguno de sus malestares se vincula con su situación familiar?
¿Por qué?
10. ¿Cree que alguno de sus malestares está vinculado con su trabajo?

PRODUCTIVIDAD

11. ¿De los rubros o requisitos que se tienen que cubrir para su evaluación de SNI y de PRIDE, cuáles considera como los 3 más importantes y más difíciles?
12. ¿Qué significan para usted el SIN y el PRIDE? ¿Qué significaría perderlos?
13. ¿Cuál es más probable que le genere algún malestar? ¿De qué manera?
Ejemplo
14. ¿Cuál es la percepción que usted tiene sobre su productividad?
15. Para usted, ¿cuál sería la forma adecuada de medir la productividad?
16. ¿Considera que su nivel de productividad se relaciona con su situación familiar, por qué?

MATERNIDAD

17. ¿Cómo toma la decisión de ser madre o padre?

18. ¿Cuáles son sus deberes como madre (padre) y como académico?
19. ¿Cómo compagina estos dos roles?
20. ¿Tiene pareja? ¿Su pareja trabaja? (indagar si es académico)
21. ¿Cómo le hacen o hacían para distribuir las labores domésticas?
22. ¿Quién le dedica o le dedicaba más tiempo al trabajo?
23. ¿Cómo percibe sus logros académicos y sus logros en la vida personal?
24. Usted identifica que hay pausas en su historia académica
25. ¿Por qué surgen esas pausas?
26. ¿Por qué tuvo que hacer esas pausas?
27. ¿Se generó algún conflicto personal por esta pausa?
28. ¿Qué pensó al dejar tu vida académica?
29. ¿Cómo fue la vida laboral de su pareja cuando usted hizo esta pausa?
30. ¿Cuáles son los costos y los beneficios de la maternidad (paternidad) en la vida laboral?
31. ¿Cuáles son los costos y los beneficios de la vida laboral en la maternidad (paternidad)?

TIEMPO LIBRE

32. ¿Cómo define el tiempo libre?
33. ¿Cómo es la distribución de su tiempo libre?, ¿en función de qué o de quién lo distribuye? (días laborables y fines de semana)
34. ¿Cuánto de su tiempo libre, dedica a actividades de ocio? ¿Cuáles son?
35. De estas actividades, ¿Cuáles dedica a sí mism@?, ¿cuáles considera como las más importantes? ¿Por qué?
36. El tiempo de ocio con el que cuenta, ¿Es igual al de su pareja? ¿Por qué?
37. ¿Cómo repercute el trabajo y/o la maternidad (paternidad) en su tiempo de ocio?
38. ¿Se encuentra satisfecho con las horas de ocio con las que cuenta? ¿Por qué?

39. Si pudiera cambiar la distribución de este tiempo, ¿cómo lo haría?
40. ¿Cuáles son las condiciones necesarias para que pueda contar con este tiempo y qué hace para establecerlas?
41. ¿Cree que las actividades de ocio son importantes para su salud física y mental? ¿En qué sentido?
42. ¿Considera que algunos de los malestares que padece se relacionan con la falta de actividades de ocio? ¿Por qué?
43. ¿Es feliz con su ritmo de trabajo? ¿Por qué? ¿Qué encuentra como satisfactorio o placentero de su trabajo?