



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
IZTACALA**

**MALESTARES SUBJETIVOS Y PRODUCTIVIDAD EN
ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS UNIVERSITARIOS
DEDICADOS A LA INVESTIGACIÓN**

**REPORTE DE INVESTIGACIÓN
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A :
Mariana Macotela Álvarez**

**Comisión Dictaminadora:
Dra. Olivia Tena Guerrero
Dra. Alejandra Salguero Velázquez
Mtra. Patricia Valladares de la Cruz**



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 MUJER EN LA UNIVERSIDAD.....	4
	1.2 DESEMPEÑO Y EVALUACIÓN DE LAS ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS DE LA UNAM.....	7
	1.3 MALESTARES MASCULINOS Y FEMENINOS.....	9
2.	METODOLOGÍA	13
	2.1 OBJETIVO.....	13
	2.2 MÉTODO.....	13
	2.3 INSTRUMENTO.....	14
	2.4 PROCEDIMIENTO.....	14
	2.5 TIPO DE ANÁLISIS.....	15
3.	RESULTADOS	16
	3.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	16
	3.1.1 Malestares en académicas y académicos.....	16
	3.1.2 Malestares con mayor frecuencia.....	18
	3.1.3 Estímulos económicos.....	19
	3.2 ANÁLISIS CUALITATIVO.....	21
	3.2.1 Malestares en académicas y académicos.....	23
	3.2.1.1 Malestares por problemas biológicos-fisiológicos.....	23
	3.2.1.2 Malestares vinculados al trabajo.....	24
	3.2.1.3 Malestares a través del tiempo.....	26
	3.2.1.4 Malestar y familia.....	28
	3.2.2 Productividad en académicos y académicas.....	30
	3.2.2.1 Percepción del trabajo.....	30
	3.2.2.2 Diferencias de género en el contexto laboral.....	31

3.2.2.3 Sistema de evaluación universitario.....	34
3.2.2.4 Significado de estímulos económicos (PRIDE/SNI).....	37
3.2.2.5 Actividades más demandantes en la evaluación.....	37
3.2.2.6 Prestigio y reconocimiento académico.....	38
3.2.2.7 Trabajo sin PRIDE ni SNI.....	41
3.2.2.8 Sistema de evaluación ideal.....	42
3.2.3 Malestares causados por productividad académica (sistema de evaluación)	44
4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	50
5. BIBLIOGRAFÍA.....	57
6. ANEXOS	

Resumen

El objetivo del presente trabajo fue analizar la relación que existe entre los malestares subjetivos y la productividad laboral en académicas y académicos universitarios de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala de la UNAM, para lo cual se desarrollaron dos fases de investigación: 1) Cuantitativa y 2) Cualitativa. En la primera se aplicó el “Cuestionario sobre Logros, Distribución del Tiempo y Satisfacción Laboral en Investigadoras e Investigadores del Área de la Educación y la Salud” en donde se encontró que las mujeres presentaron en promedio más malestares que los hombres, siendo la fatiga y el cansancio los que reportan éstas en porcentajes mayores. Se encontró, en cuanto a la productividad, un porcentaje mayor de académicos con niveles más altos en la evaluación del programa de estímulos a la productividad en comparación con los niveles obtenidos por las académicas.; de igual manera fue un porcentaje mayor de académicos quienes pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores en comparación con las académicas. En la fase cualitativa se realizaron entrevistas semi estructuradas, encontrando que las mujeres hacen un vínculo más evidente entre sus malestares y la carga académica aunada al trabajo domestico que “deben” cumplir, ya que no cuentan con el tiempo suficiente para cubrir sus actividades en ambas áreas, mientras que en el caso de los varones, sus malestares se expresan específicamente vinculados a su trabajo, en cuanto a la falta de reconocimiento por parte de la institución, pero sin mencionar a la familia. Se proponen futuras investigaciones en las que se profundice en la percepción que los académicos y académicas tienen en relación con el trabajo y sus propuestas, tanto familiares como laborales, de negociación o de conciliación con el área doméstica y de cuidado de los hijos, dado que fue en esta área donde se identificaron las mayores inequidades de género.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 *La mujer en la universidad*

La mujer mexicana se ha construido dentro de una sociedad en la que hasta hace algún tiempo únicamente era tomada en cuenta para las ocupaciones domésticas y el cuidado de los hijos, siendo poco valorada tanto en este ámbito como en la sociedad en general. El rol que ha desempeñado la mujer a lo largo de la historia siempre ha estado enfocado hacia el cuidado y la atención a otros.

Sin duda alguna, al paso de los años y con el desarrollo de diversos movimientos sociales, económicos y culturales, se ha presentado una evolución en las relaciones y los roles de género. Se inserta la mujer al campo de trabajo, se le remunera económicamente siendo reconocida y validada dentro de la sociedad. Tendría que reflexionarse qué tan justo y equitativo ha sido dicho cambio, ya que además de desempeñarse con las exigencias que en el campo laboral se requieren, se tiene que cumplir con las actividades domésticas y responsabilidades que se construyen dentro de la familia, las cuáles aprendemos culturalmente.

Uno de los cambios principales que ha enfrentado la sociedad mexicana es la inserción de la mujer al campo laboral; como es bien sabido, a pesar de que se ha intentado introducir la equidad en el trato, remuneración y productividad en los trabajadores(as), indudablemente sabemos que no es de esta manera. Dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México se han establecido otro tipo de condiciones para los y las académicas, ya que se hablan y se exhiben diferentes códigos éticos, sociales y morales, en los que aparentemente se iguala productivamente al investigador y a la investigadora universitaria.

El desarrollo de las mujeres profesionistas dentro del campo laboral universitario, ha significado la superación de barreras culturales, políticas, sociales y religiosas. En condiciones difíciles y limitadas la participación de las mujeres se ha hecho manifiesta como docentes e investigadoras, aunque en pocas oportunidades han sido distinguidas con premios nacionales e internacionales o grados eméritos (Ávila, 2004).

Actualmente las mujeres no podemos deslindarnos totalmente de los roles y obligaciones que tradicionalmente aprendemos desde pequeñas, por lo que además de desempeñar un rol en casa, necesitamos cumplir con las obligaciones y exigencias que tenemos en el campo laboral. Esta doble jornada a la que ahora nos enfrentamos, podría tener repercusiones importantes en el cuerpo y la salud de las mujeres, es por ello que podría suponerse que las exigencias institucionales sobre productividad, que se impone al trabajo de investigación dentro de la universidad, tienen consecuencias en términos de malestares subjetivos que se explicarán más adelante.

Se han realizado diversos tipos de investigaciones para dar cuenta de la situación académica en la que las(los) investigadoras(es) se encuentran y en las que participan. Uno de los principales proyectos que se encuentran vigentes dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) es el proyecto colectivo e interdisciplinario que forma parte del Programa de Investigación Feminista perteneciente al Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Dicho proyecto se titula "Las investigadoras de la UNAM en el contexto institucional: tensión de logros y calidad de vida laboral" y ha sido formulado bajo una perspectiva feminista con pretensiones diagnósticas y analíticas en las cuales se han utilizado medios cuantitativos y cualitativos, teniendo como objetivo general conocer la forma en la cual la condición de género determina la calidad de vida laboral de las investigadoras de la UNAM (Ordorika y Castañeda, 2006).

El proyecto se diseñó con la finalidad de conocer las condiciones, tanto institucionales (trabajo) como personales (familia), que contribuyen u obstaculizan el alcance de logros profesionales, considerando la productividad

que se tiene dentro de la Universidad y la manera en que es reconocida y remunerada dicha productividad, así como la repercusión que esto tiene en el bienestar personal de las investigadoras e investigadores en Ciudad Universitaria.

Bajo la perspectiva de género se trataron de ensamblar las dos áreas más importantes en el desarrollo de una persona, específicamente académicos y académicas de la Universidad, me refiero al área laboral y personal. Por lo anterior, se diseñó un instrumento de medición que se ha nombrado “Cuestionario sobre productividad y uso del tiempo”, para su aplicación en el total del universo de investigadoras e investigadores laborando en Centros e Institutos de Investigación ubicados en el campus de Ciudad Universitaria.

Al realizar dicho proyecto se abren líneas de investigación más específicas a estudiar, entre ellas se encuentra el proyecto coordinado por la Doctora Olivia Tena. Dicho estudio se ha nombrado: “Condiciones de inequidad laboral y malestares subjetivos en investigadoras universitarias”, apoyada por el Consejo nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT S52757-R), en el que se abordan mayor número de variables a considerar para enriquecer la información en la propia investigación (Tena, 2006).

El protocolo remarca singular interés en obtener indicadores de inequidad dentro del ámbito académico, a la par de indagar sobre los malestares en académicas, producto de conflictos de deberes en éstas, que se reflejan en la vinculación de niveles saludables y de calidad de vida relacionados con los niveles de equidad laboral. Se le ha dado mayor importancia al concepto de salud y sus indicadores cualitativos y cuantitativos, lo cual hace suponer la obtención de mayores resultados de bienestar personal y colectivo.

Los objetivos específicos de dicha investigación son: 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.

Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario mixto de auto-aplicación, el cual fue distribuido por correo electrónico o de manera personal, entre académicas y académicos que realizan investigación en la Unidad de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias de la Salud y la Educación (U.I.I.C.S.E) ubicada en la Facultad de Estudios Superiores (FES) Iztacala.

A partir de dicho proyecto se abren 3 líneas de investigación, la primera de ellas realizada por Rodríguez (en proceso) la cuál se titula “Malestar en la emancipación: malestares y tiempo libre en académicas de la FES Iztacala”; la segunda realizada por González (en proceso) llamado “Conflictos en la maternidad y vida laboral de las académicas de la FES-Iztacala”; siendo la tercera línea de investigación el presente trabajo para elaborar mi proyecto de titulación en la modalidad de reporte de investigación, con el objetivo de analizar la relación entre la productividad académica y los malestares en las y los académicos en la FES Iztacala. Para llevarlo a cabo se aplicó el “Cuestionario sobre Logros, Distribución del Tiempo y Satisfacción Laboral en Investigadoras e Investigadores del Área de la Educación y la Salud” dentro de la U.I.I.C.S.E (ver Anexo 1), siendo el total de participantes todos aquellos académicos y académicas que se encuentren inscritos o realicen investigación dentro de ésta. A partir de los resultados obtenidos del cuestionario, se dio paso a la fase cualitativa, en dónde se realizaron entrevistas semi estructuradas a las académicas y académicos con el objetivo de profundizar en la problemática encontrada. Al final del estudio se discutieron los resultados cuantitativos y cualitativos intentando dar cuenta de la relación, si es que la hay, entre las condiciones de productividad y malestares asociados.

1.2 Desempeño y Evaluación de las y los académicos de la UNAM

Uno de los criterios para evaluar a profesores e investigadores en la Universidad Nacional Autónoma de México es a través del Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Carrera (PRIDE) en el que se toman

en cuenta los grados académicos obtenidos, cursos, antigüedad y experiencia. En cuanto a productividad se demanda, obedeciendo a la dependencia a la que se pertenezca lo siguiente: número de publicaciones nacionales e internacionales, impacto de las revistas, participación como primer autor, autor líder, editor, investigación libre y trabajos de ascenso, patentes nacionales o internacionales obtenidas, promoción y comercialización de un producto obtenido de su investigación, dictado de conferencias y ponencias, docencia, dirección de tesis, así como la participación en sociedades científicas y pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) (Gaceta UNAM, 2001).

El reconocimiento que concede el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) es a través de la evaluación por pares y consiste en otorgar el nombramiento de investigador nacional. Esta distinción simboliza la calidad y prestigio de las contribuciones científicas. En paralelo al nombramiento se otorgan incentivos económicos a través de becas cuyo monto varía con el nivel asignado. El objetivo del SNI es 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, 2001).

En cuanto a la participación de las mujeres, existe poca información al respecto, pero de 1998 al año 2001, las mujeres han mantenido el 28-29% de la membresía total en el SNI. Además de ser una proporción baja de mujeres, observamos que la mayoría se encuentra en la ciudad de México, toda vez que el 49% del total de miembros en el año 2001, eran del Distrito Federal. Esto deja un margen muy bajo de participación de mujeres de las entidades federativas en el Sistema Nacional de Investigadores (13% del total), quienes padecen un doble mecanismo de segregación: en primer lugar, por la ausencia de una perspectiva de género en el ámbito del SNI que facilita una mayor participación de hombres, y en segundo lugar, por el efecto centralizador de las

políticas públicas en México que, entre otras cuestiones, ha privilegiado la participación de investigadores en el SNI cuya institución de adscripción se encuentra ubicada en la Cd. de México. Si bien el programa del SNI no excluye de tajo la participación de la mujer, si representa un factor de inequidad dado que hombres y mujeres no parten de condiciones similares que permitan competir en condiciones similares para

ingresar al Sistema, y un factor de discriminación al no contemplar la problemática particular de las mujeres que además de cumplir con sus actividades académicas y científicas, deben atender un conjunto de responsabilidades domésticas (Ávila, 2004).

En Enero de 2008, se publica la estadística realizada por CONACyT, en dónde se muestran las evaluaciones realizadas en el SNI desde 1991 hasta 2007; es importante rescatar, que en el rubro de evaluación por género, en 1991 se contaba con 6,165 investigadores dentro del sistema de los cuales el 78.9% eran hombres y únicamente el 21% mujeres; se supondría que con las nuevas reformas universitarias, y con el paso del tiempo en si mismo, a través de los años tendrían que igualarse y ser más equitativos los porcentajes, sin embargo, se reporta que para el año 2007, el total de investigadores dentro del sistema es de 14, 681, más del doble que en 1991, entre los cuales el 67.2% del total son hombres mientras que el 32.7% pertenece a las mujeres. Aunque el porcentaje de las mujeres es inversamente proporcional al de los hombres, la diferencia de porcentajes sigue siendo amplia y claramente favorece a los caballeros, ya que aún siguen ocupando mas del 50% del total de la población perteneciente al Sistema Nacional de Investigadores.

1.3 Malestares masculinos y femeninos

Las condiciones bajo las que se encuentran los académicos y académicas dentro de la Universidad, podrían verse reflejados o ser generadores de

cambios en diversos ámbitos, como puede ser su manera de actuar, sus relaciones familiares o afectivas y principalmente su salud, siendo esta última el interés primordial del presente reporte. Los malestares subjetivos que la mayoría de las personas presentamos podrían deberse a diversos estados anímicos en los que nos encontramos, como puede ser el estrés o simplemente la falta de atención y cuidado hacia uno mismo.

Algunas mujeres, al estar a cargo de más responsabilidades dentro de casa y al tener que cumplir sus obligaciones laborales, se encuentran bajo situaciones de discriminación y presión en mayor intensidad que los varones, por lo que pudieran presentar mayores malestares subjetivos, es decir, podemos suponer que las mujeres que atienden su propio hogar tienen más malestares pues esta actividad implica una doble jornada, además de que Tena (2006) menciona que el trabajo doméstico en si mismo puede resultar rutinario, poco valorado y puede llegar a ser un poco aislante en términos sociales.

En este punto es importante mencionar lo que se entiende como malestar; para Jiménez y Tena (2008) un malestar no alude necesariamente a una enfermedad pero tampoco afirma un estado de bienestar. Sin embargo, el “malestar” sí implica a una persona que “está mal” de cierta forma y en relación con algo, aunque ese “estar mal” sea relativamente estable y en ocasiones imperceptible o indecible.

Es por ello, que la mayoría de los malestares que se presentan en las y los investigadores, no se les dé suficiente importancia para tratarse, por lo que se aprende a vivir con ellos y se vuelven comunes en el día a día de las personas. Sin embargo, hoy en día nos seguimos enfrentando a diferencias de género en cuanto a la presencia de malestares y en la manera en como se viven.

Uno de los elementos que debemos considerar es la inequidad que aún existe en el país y hay que decirlo dentro de la Universidad, es lo que Burin (2000) llamó el techo de cristal, es decir, se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que

les impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad está dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que, por su invisibilidad, son difíciles de detectar.

Es por ello, que a través de esta investigación se pretende conocer más acerca de aquellos posibles obstáculos, si es que existen, a los que las académicas se enfrentan para obtener el reconocimiento social y económico que sí tienen los académicos.

Sin bien, ya hemos hablado de las diferencias de equidad a las que se enfrentan hoy en día las mujeres dentro de la Universidad como investigadoras, es de vital trascendencia mencionar las causas por las que los hombres pueden presentar algunos malestares. Para Jiménez y Tena (2008) en varones mexicanos "jefes de familia" de clase media alta, desempleados o con una experiencia reciente de desempleo, malestares relacionados con la pérdida de privilegios (status, poder económico, autoridad, poder de decisión), se manifiestan en pérdida o disminución de la salud física y mental (afección en la seguridad personal, depresión, adicciones, problemas cardiovasculares, etc.) que llega en algunos casos a poner en riesgo la vida.

El tiempo masculino dedicado al trabajo, suele relacionarse con expectativas de una mayor estabilidad en el empleo, éxito laboral y fortalecimiento de la imagen como proveedor; si esta expectativa no se cumple, lo cual es crecientemente frecuente, entonces no se justifica ante uno mismo y los demás el alejamiento afectivo respecto de la familia como consecuencia del tiempo de ausencias. Todo ello puede contribuir al desgano ante el trabajo y a la vez ansiedad ante la posibilidad de perderlo dada su escasez. En el caso de los académicos y las académicas de la Universidad, ellos no se encuentran en peligro de perder su empleo, sin embargo se desarrolla una adicción al trabajo, cabe señalar, en la mayoría de los casos no es igualmente valorada si se manifiesta en mujeres, por llevar implícita la renuncia o desatención a la prole y

a la pareja, aún considerada contra-natura del sexo femenino desde las visiones tradicionales (Jiménez y Tena, 2008).

Este argumento se entiende desde la perspectiva de género, ya que dentro de la cultura en la que nos desarrollamos, aprendemos a que las relaciones interpersonales entre hombres y mujeres, tienen roles y obligaciones determinadas, por lo que son los hombres los encargados de proveer todo lo que la mujer y la familia necesita. Sin embargo, se espera que la idea anterior haya cambiado con el paso de los años, esto se confirmará o se contradirá con los argumentos que los investigadores manifieste en el presente reporte.

2. METODOLOGÍA

2.1 Objetivo

Analizar la relación entre la productividad académica y los malestares en las y los académicos pertenecientes a la Unidad Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias de la Salud y la Educación de la FES Iztacala.

2.2 Método

* Sujetos

Para la realización de la presente investigación, se contó con la participación de 29 académicas y 13 académicos pertenecientes a la U.I.C.C.S.E, cumpliendo los siguientes requisitos.

* Requisitos de Inclusión:

- Académicos y académicas cuya principal actividad sea la investigación.
- Que sean profesores asociados, titulares o de carrera.
- Que tengan un cubículo o adscripción o un proyecto registrado en la U.I.I.C.S.E.

* Definición de variables:

- ⊗ Malestares subjetivos: en la presente investigación se consideraron malestares subjetivos aquellos padecimientos que se encuentran mencionados en el cuestionario, tomando en cuenta el haberlos presentado durante los últimos doce meses.
- ⊗ Productividad: se consideran los criterios institucionales, nivel de PRIDE que tenga el o la académica, es decir el nivel A se tomó como un nivel bajo de productividad y así consecutivamente hasta el nivel D el cual se tomó como un nivel muy alto, y de igual manera ocurrió con la presencia o ausencia del SNI, se consideró si tenía o no dicho estímulo económico y el nivel obtenido.

2.3 Instrumento (anexo 1).

Se utilizó el “Cuestionario sobre Logros, Distribución del Tiempo y Satisfacción Laboral en Investigadoras e Investigadores del Área de la Educación y la Salud”, el cual se deriva del proyecto “Condiciones de inequidad laboral y malestares subjetivos en investigadoras universitarias”, en donde se evalúan principalmente los siguientes puntos: formación académica para conocer algunos antecedentes de las académicas y académicos; trayectoria académica en la UNAM, para conocer información acerca del nivel, categoría y tipo de contratación; productividad académica para conocer el tipo de logros obtenidos y el tiempo en que se han llevado a cabo; distribución y uso del tiempo para conocer la manera en que las académicas y académicos organizan sus actividades cotidianas; malestares asociados a la carga de trabajo para conocer las repercusiones que tiene el campo laboral en su salud; distribución ideal del tiempo para poder conocer el tiempo que las académicas y académicos desearían tener; compromisos o responsabilidades que obstaculizan la productividad; auto-percepción ante la carga de trabajo y la percepción sobre la calidad de vida para conocer la opinión de las académicas y académicos tienen acerca de las condiciones bajo las que laboran.

2.4 Procedimiento

Fase 1

1. Se informó el objetivo y procedimiento del proyecto, además se solicitó apoyo al jefe de la U.I.I.C.S.E. para la realización del mismo, quien envió un correo electrónico a los y las investigadoras para dar informe del proyecto y solicitar su apoyo en cuanto a su participación dentro del mismo.

2. Se obtuvo la lista de correos electrónicos de académicos y académicas que cumplieran con los requisitos antes mencionados.
3. Se envió el cuestionario a académicas y académicos vía correo electrónico
4. Se entregó el cuestionario impreso a académicos y académicas que no lo hubiesen contestado en línea.

2.5 Tipo de análisis

Se realizó durante la fase 1, un análisis cuantitativo en dónde se correlacionaron las siguientes variables: la productividad académica en términos de reconocimientos en el SNI, estímulos a la productividad (PRIDE) y participación en proyectos de investigación respecto a la frecuencia de malestares reportados.

3. RESULTADOS

3.1 Análisis cuantitativo

3.1.1 Malestares en académicos y académicas

A continuación se hará una descripción en primer lugar de los malestares que presentan todos los participantes, los y las académicas por separado, y una comparación de los malestares con mayor porcentaje en dicha población. A partir del cuestionario aplicado a las y los académicos pertenecientes a la U.I.C.C.S.E se encontró que en promedio las mujeres presentan más malestares que los hombres, 5.2 y 3.2 malestares respectivamente. (Ver Figura 1).

Promedio de Malestares

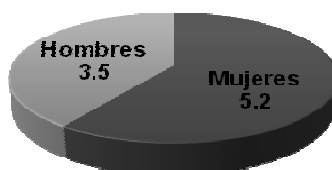


Figura 1. Promedio de malestares presentados en las académicas y los académicos

A continuación se presenta en la Tabla 1, el porcentaje de malestares que dicen padecer las y los académicas/os. Se señalan con gris los malestares que son mayores en mujeres y en negro los porcentajes mayores para los hombres.

Tabla 1. Porcentaje de malestares en hombres y mujeres

Malestares	Mujeres	Hombres
(1) Gastritis, Ulcera, Estreñimiento o colitis nerviosa	44.8%	46.1%
(2) Trastornos musculo esqueléticos	48.2%	61.5%
(3) Trastornos cardiovasculares	20.6%	0%
(4) Trastornos del sistema nervioso	34.4%	7.6%
(5) Trastornos alimenticios	20.6%	7.6%
(6) Adicciones	34.4%	30.7%
(7) Problemas dentales	37.9%	38.4%
(8) Estrés, irritabilidad, trastornos del sueño	62%	23%
(9) Tristeza, ansiedad	41.3%	38.4%
(10) Fatiga, cansancio	89.6%	69.2%
(11) Depresión	17.2%	0%
(12) pesimismo, sensación de fracaso	24.1%	15.3%
(13) Dermatitis, vitíligo	13.7%	15.3%
(14) Alopecia	20.6%	0%

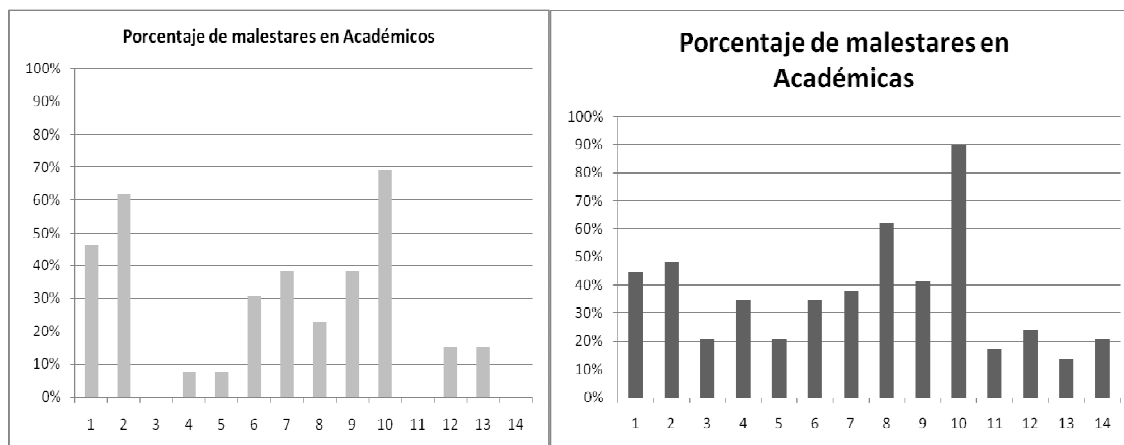


Figura 2. Porcentaje de malestares en académicos y académicas.

Aquellos malestares con mayor porcentaje en mujeres que en hombres fueron los trastornos del sistema nervioso, los trastornos alimenticios, algún tipo de adicción, estrés, irritabilidad, trastornos del sueño, ansiedad o tristeza, fatiga o cansancio, depresión, pesimismo o sensación de fracaso y alopecia. Los malestares predominantes en el grupo de mujeres y varones se presentan de manera gráfica en la Figura 2.

En general, a partir de estas gráficas se puede observar que de ambos grupos, las mujeres mencionan presentar mayor número de malestares; por ejemplo, aunque la fatiga y el cansancio son los malestares que ambos grupos presentan con mayor porcentaje, el 69.2% de los hombres mencionan haber padecido de dicho malestar en algún momento en su vida laboral o lo presentan frecuentemente, sin embargo el 89.6% de las mujeres mencionan haberlo padecido. De manera similar ocurre con los trastornos del sueño, el estrés y la irritabilidad, ya que más del 60% de las mujeres mencionan padecerlo o haberlo padecido, mientras que únicamente el 23% de los hombres lo mencionan.

3.1.2 Malestares con mayor frecuencia

Sin embargo es de vital importancia señalar aquellos malestares que tengan diez o más puntos de diferencia en su promedio, ya que ese fue el criterio utilizado para considerar que la diferencia entre la presencia de dicho malestar en los académicos y las académicas es considerable, es por ello que a continuación se presenta la Figura 3, en donde se muestran únicamente aquellos malestares con 10 puntos de diferencia, en cuanto al promedio, para ver la diferencia entre hombres y mujeres en el caso que exista.

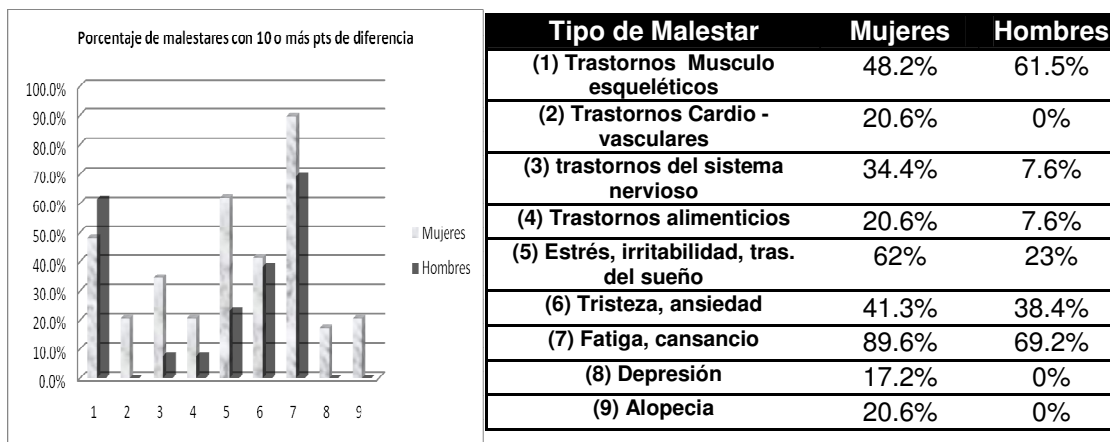


Figura 3. Porcentaje de malestares con diez o más puntos de diferencia entre las y los académicos.

En la figura anterior se puede observar que en general las mujeres obtienen mayor número de porcentaje en cuanto a los malestares. A partir de la revisión de los datos se puede observar que en 8 de los 9 malestares que se presentan las académicas son las que mencionan tener 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, sin embargo en los demás malestares mayor porcentaje de académicas son las que dicen padecer algún tipo de malestar.

3.1.3 Estímulos económicos

Ahora que conocemos la diferencia entre los hombres y las mujeres en cuanto a la presencia de malestares en su vida personal y profesional, proseguiremos a describir cómo es su productividad, considerando su nivel de PRIDE y si reciben o no estímulos por parte del SNI. Es por ello que a continuación, se presentan la Figura 4, en donde se puede observar el porcentaje de académicas y académicos que se encuentran en cada nivel de PRIDE.

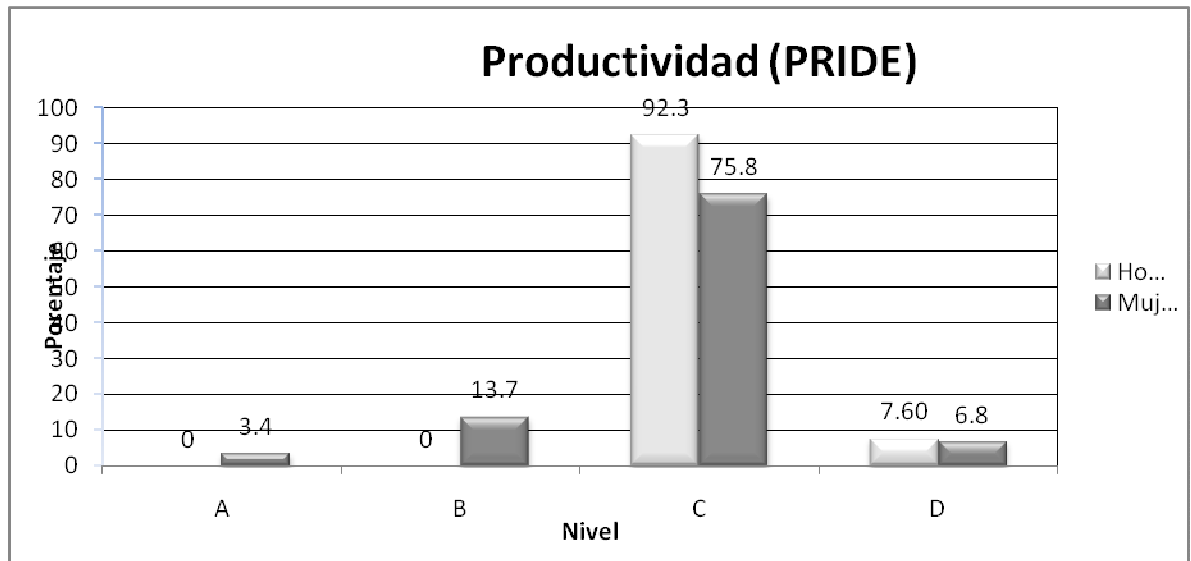


Figura 4. Porcentaje de académicas y académicos con PRIDE, en 4 niveles (A, B, C y D)

En dicha gráfica se puede ver que no hay hombres que presenten niveles A o B y únicamente el 7.6% tiene nivel D, es decir, más del 90% de los participantes tienen nivel C de PRIDE. En el caso de las académicas ocurre algo similar solo que el porcentaje de mujeres con nivel C es menor (75.8%), aunque en el nivel B hay un 13% de las académicas. Es decir, el mayor porcentaje de investigadores evaluados en nivel C pertenece al grupo de los académicos.

En cuanto a la presencia o ausencia del SNI (Fig. 5), los porcentajes muestran una diferencia importante pertinente al objetivo del presente reporte, ya que para quienes sí lo tienen, el 53.8% corresponde a los académicos mientras que el 41.3% corresponde a las mujeres, sin embargo los resultados vuelven a demostrar que si hay diferencias en la vida laboral entre hombres y mujeres, ya que en el caso de los investigadores que no tienen SNI, el 38.4% corresponde a los hombres pero casi el 60% de las mujeres participantes de la presente investigación (el 58.6%) no reciben este estímulo.

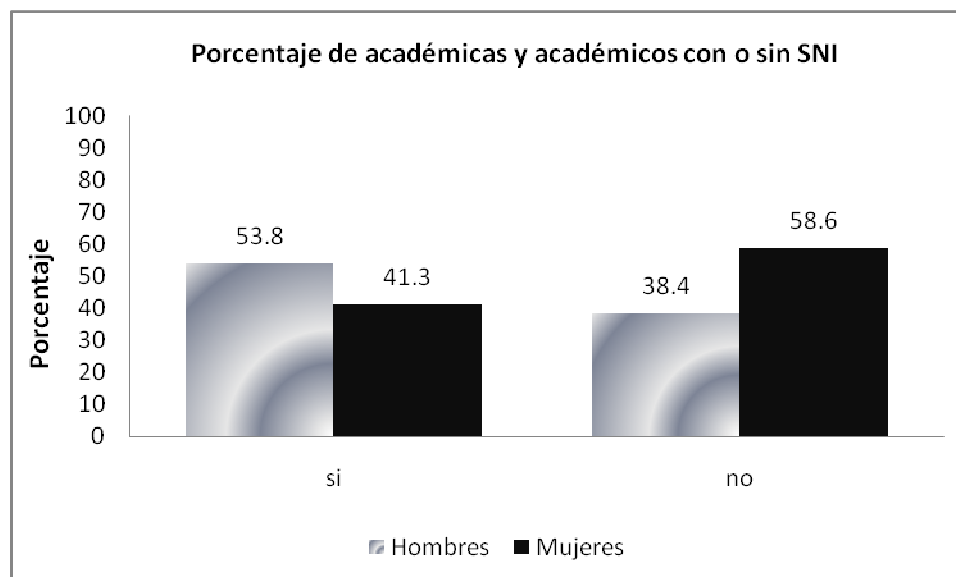


Figura 5. Porcentaje de académicas y académicos con y sin SNI.

Finalmente se puede decir que a partir de los datos obtenidos en la parte cuantitativa, se tiene que analizar cuáles son aquellas causas posiblemente relacionadas ya sea con la presencia de malestares, en su mayoría en las mujeres, y la productividad, siendo los hombres, “aparentemente más productivos” ya que reciben mayor grado o número de estímulos económicos, además de buscar una posible relación entre ambas variables, a nivel cualitativo, ya que podría pensarse que a mayor productividad, es mayor la exigencia que se tiene hacia los académicos por parte de la o las instituciones evaluadoras, lo cual genera algún tipo de reacción en los y las académicas viéndose reflejado en su día a día, en este caso probablemente en algún malestar subjetivo.

A partir de los datos expuestos anteriormente, se puede finalizar diciendo que en tanto se exija y se produzca más en los y las académicas, entonces la presencia de malestares será menor. Sin embargo, debemos reflexionar acerca de los obstáculos o la presión a la que se ven expuestos los y las investigadoras para obtener los grados académicos o los estímulos económicos con los que cuentan, son equitativos entre géneros, ya que sabemos que está vigente ese límite invisible que hace que las mujeres no tengan acceso, apoyo o permanencia como investigadoras a diferencia de los hombres, pudiendo ser ésta una causa

importante de la presencia o frecuencia de los malestares que mencionan las académicas de la presente investigación.

3.2 Análisis cualitativo

A partir de los datos encontrados en la primera fase (cuantitativa), se realizó una serie de entrevistas a 13 académicos y académicas; 7 hombres y 6 mujeres. A continuación se presentan los criterios que se utilizaron para la selección de los y las académicas en esta fase; es importante mencionar que se hizo una selección en conjunto con las dos líneas de investigación que se mencionaron anteriormente para la realización de las entrevistas, González (Tesis en proceso) y Rodríguez (Tesis en proceso).

- * Niveles altos productividad (PRIDE C, con SNI), y que hayan reportado de 7 a 14 malestares.
- * Niveles altos de productividad (PRIDE C, con SNI), y que hayan reportado de 0 a 3 malestares.
- * Que haya reportado de 7 a 14 malestares y sus horas de ocio menores a 3.
- * Que el número de malestares fuera igual o mayor a 7 y que las horas de ocio reportadas fueran igual o menor a 5; o
- * Que el número de malestares fuera igual o menor a 7, y que las horas de ocio reportadas fueran mayor o igual a 5; o
- * Que el número de malestares fuera igual o mayor a 7,
- * Que las horas de ocio reportadas fueran mayor o igual a 5; o
- * Que el número de malestares fuera igual o menor a 7, y que las horas de ocio reportadas fueran menor o igual a 5.
- * Que tenga una coincidencia entre la pausa académica y el nacimiento de alguno de sus hijos.

Para la realización de las entrevistas se realizó una guía en conjunto con las investigaciones que se han mencionado (Rodríguez; González, en proceso) en donde se abordaron 4 ejes principales; la productividad y percepción del sistema de evaluación universitario, el manejo del tiempo libre, descripción de malestares y las experiencias de maternidad o paternidad como coincidencias en pausas académicas, la guía de entrevista se anexa al final de trabajo (Anexo 2)

Se realizó una pre negociación vía correo electrónico en donde se acordaron el día y la hora de las entrevistas. Todas las entrevistas tuvieron una duración promedio de 1 hora 30 minutos. En seguida se presenta la tabla 1 en donde se especifican los datos de las y los académicos.

Tabla 2. Datos generales de académicas y académicos entrevistados

Clave	Edad	# hijos	PRIDE	SN I	# malestares
1M	47	1	C	----	14
2M	55	1	C	----	7
3M	65	2	C	II	6
4M	49	0	C	----	9
5M	50	3	C	I	7
6M	45	1	C	----	7
				Total mujeres	6
1H	44	2	C	II	4
2H	53	3	C	----	3
3H	50	2	C	----	3
4H	57	2	----	----	10
5H	55	1	C	----	1
6H	50	2	C	I	1
7H	57	2	C	II	1
				Total hombres	7

Es importante aclarar que al ser un trabajo con fines específicamente de investigación, los nombres de los participantes se suplirán por las claves de la primera columna de la Tabla 2, siendo “M” las académicas y “H” para los académicos.

El objetivo principal de la fase cualitativa fue profundizar en la relación entre malestares y productividad para conocer la manera en que se da dicha relación. A partir de la revisión de las entrevistas, se puede decir de manera general que los y las académicas identifican un vínculo, ya sea indirecta o directamente, entre los malestares que reportaron y la actividad académica y laboral a la que se enfrentan. Sin embargo, mencionan que además de la carga de trabajo también existen otros elementos o factores que agudizan el malestar tales como la falta de tiempo, el trabajo domestico, molestias con el sistema de evaluación, entre otros. A continuación se presentarán algunos testimonios respecto al bienestar o malestar personal relacionados con la vida académica a través del tiempo, las diversas percepciones que se han tenido de algún malestar, así como el valor y significado que se le da al trabajo, a la familia y a uno mismo en un contexto laboral muy demandante como lo es la universidad.

Como se ha mencionado anteriormente, un malestar lo entenderemos como un estado en el que la persona “está mal” de cierta manera y en relación con algo aunque ese “estar mal” sea relativamente estable y en ocasiones imperceptible o indecible (Jiménez y Tena, 2008). A partir de la revisión de las entrevistas, se hizo una clasificación de los malestares, sus causas y las consecuencias que han tenido.

3.2.1 Malestares en académicas y académicos

3.2.1.1 Malestares por problemas biológicos/fisiológicos

Si bien los malestares no son entendidos únicamente como una enfermedad, en algunas ocasiones, los malestares se generan debido a algún problema

biológico o fisiológico, sin estar vinculados directamente con el trabajo de los y las académicas.

A continuación se presentan los testimonios de los y las académicas que reportan haber padecido alguna enfermedad o problema biológico/fisiológico, provocando un malestar que mencionan ser el más importante o molesto, en algunos casos se da una explicación o causas del mismo. En este sentido es importante mencionar que tanto académicos como académicas reportaron malestares por problemas fisiológicos y no los ligaron al trabajo

“...de una hernia de disco en la zona lumbar...la única alternativa era una cirugía... eventualmente me hicieron la cirugías dos años después y durante ese tiempo tuve diversos problemas asociados con eso principalmente dolores en las articulaciones... todo fue causado porque decía el médico que alguna vez, años atrás había cargado algo pesado...” (3H, 50 años)

“...fue un quiste que me salió en la vejiga, empecé a orinar sangre y me espante...” (4H, 57 años)

“...empecé a tener unos problemas muy fuertes de hipotiroidismo severo, cuando ya se me manifiesta completamente fue hace dos años, se me empezó a caer el cabello, caí en depresión, depresiones muy fuertes, empecé a bajar de peso muchísimo...” (1M, 47 años)

“...dermatitis aunque no parece haber una razón específica. Alguna vez me diagnosticaron una enfermedad que se llama soriasis, que es un problema dermatológico, pero no hay acuerdo entre los dermatólogos de que verdaderamente tenga soriasis, pero sí tengo alteraciones dermatológicas...”

(2M, 55 años)

3.2.1.2 Malestares vinculados al trabajo

Uno de los datos más importantes que se encontraron dentro de la investigación, es la vinculación que los y las académicas dan de su malestar al trabajo. Las explicaciones que se dan de los malestares versan en dos principalmente; 1) malestares causados por problemas musculo-esqueléticos, y 2) malestares causados por problemas emocionales, en ambos casos vinculados al

trabajo. Es importante señalar que los malestares causados por problemas musculo-esqueléticos en su mayoría son mencionados por los académicos, mientras que todos los malestares por problemas emocionales son mencionados por las académicas a excepción de una de ellas quien también vincula sus malestares a problemas musculo-esqueléticos.

Las académicas mencionan que el malestar es consecuencia del ritmo cotidiano con el que trabajan, ya que son múltiples las actividades que tienen que realizar todos los días, ellas hablan de que el trabajo genera malestares emocionales, que son cíclicos y por periodos se vuelven más intensos.

“...de verdad eso lo he observado nos afecta físicamente la cuestión psicológica de estar preocupados, se nos bajan las defensas, o no sé qué pasa hormonalmente...” (1M, 49 años)

“...Pocas veces me deprimó... No es algo constante, es algo más bien muy asociado a exceso de trabajo...” (2M, 55 años)

“...yo me he dado cuenta que a veces no puedo dormir, e inmediatamente lo puedo asociar cuando tengo un problema de trabajo... cuando yo siento que no he resuelto un problema intelectual de trabajo, estoy ansiosa o angustiada por algo, inmediatamente esa noche tengo problemas para dormirme... lo de la gastritis, colitis pasa por las tensiones...” (3M, 65 años)

“...Entonces toda esa presión me generó problemas como gastritis por el estrés porque además se consume mucho café, porque generalmente uno duerme poco, entonces hay que considerar té, café y los dos son irritantes, yo atribuyo al estrés y al consumo de café que empecé con mi gastritis...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...” (5M, 50 años)

Como se había mencionado anteriormente, los académicos y la académica relacionan sus malestares con ciertas actividades que se tienen que realizar específicamente en el trabajo, tales como cuestiones técnicas o postura corporal específica en el trabajo.

“...codo de tenista... resultó tan grave que no podía ni mover el brazo...después de cómo 6 meses que fue aguantando el dolor, fui con el ortopedista, me dijo que era eso...lo que me recomendó era de que no trabajara, que era un problema del trabajo...Decía que era por el mouse, yo supongo que fue porque trabajé mucho tiempo con una laptop...” (6M, 45 años)

“...estamos hablando de dolor aquí (señala su cuello) dolor de cuello-hombro...si tiene tres o cuatro años de que aparece, sube y baja de intensidad dependiendo de las actividades, de las inactividades más bien, este, tiene que ver con el uso de la computadora...” (5H, 55 años)

“...y también un dolor en la espalda, en la columna pero ese tiene que ver con el trabajo...por la manera en que me siento frente al microscopio...” (6H, 50 años)

En el caso de la académica 6M encontramos que hace una relación más amplia de sus malestares (cansancio/fatiga y trastornos de sueño) con dos contextos de su vida, uno de ellos es la falta de tiempo para cubrir obligaciones y responsabilidades en casa; y el otro es la presión bajo la que se encuentra para cumplir satisfactoriamente su trabajo, es decir ella menciona la doble jornada que la mujer debe cumplir, argumento del que se habló en la parte introductoria del presente trabajo, teniendo como consecuencia cansancio, fatiga y estrés.

“...cuando se acumula el trabajo estoy más ansiosa, y pues más irritable, y van variando. Hay momentos en que el trabajo es tanto que tienes que cubrir otras funciones de la casa, del hijo, y sí me siento más ansiosa, y sí me afecta porque siempre me siento cansada...A lo mejor es producto del estrés... Si yo ahorita me acuesto me duerno...Pues yo creo que es entre falta de tiempo, entre que hay otras prioridades, que normalmente es el trabajo, los hijos y la casa...” (6M, 45 años)

De igual manera que el trabajo y los problemas biológicos/fisiológicos, uno de los factores que generan o agudizan algún malestar es el mencionado por el académico 1H, quien hace referencia a los hábitos cotidianos que tiene, ya que en diversas ocasiones el horario de trabajo y la exigencia de la que se ha venido hablando no permite al académico tener hábitos favorables a su salud.

“...el más importante... Yo creo que la gastritis...se debe a malos hábitos alimentarios...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...y también la vista, si acaso. Ya uso anteojos para leer...Es inherente tal vez que sea la falta de actividad física, que estoy mucho tiempo sentado...” (1H, 44 años)

Si bien el trabajo al que los y las académicas están expuestas dentro de la institución tiene consecuencias en su salud, hay argumentos que justifican el motivo por seguir dentro de ese ritmo de trabajo. La participación y aportación que ellos tienen dentro de la universidad provoca satisfacciones personales. Es importante enfatizar que los académicos son los únicos que se expresan satisfactoriamente del trabajo y que mencionan estar satisfechos con el entorno social en el que participan.

“... Sí, sí, no... mi trabajo a mí me encanta, me encanta, me encanta, como no tienes idea. Me llevo maravillosamente bien con mis compañeros. Somos compañeros de trabajo pero también somos amigos...” (1H, 44 años)

“...bueno, yo estoy convencido que aquí uno se sobrecarga si uno quiere y entonces depende de qué fuerte te sientas, ahora sí que si te sientes como Pancho Pantera fuerte, audaz y valiente tu soportas cargas y tu solito te tomas las cargas de trabajo y decides cuándo; afortunadamente tú decides, Creo que Iztacala es uno de los paraísos terrenales, no tenemos reloj checador, no tenemos que cumplir con un horario a fuerzas...la carga académica no es un problema...” (5H, 55 años)

3.2.1.3 Malestares a través del tiempo

Por otra parte, es de vital importancia recordar que el cuestionario fue mandado vía electrónica (aproximadamente 12 meses atrás) por lo que de ese momento a la fecha en las cuales se realizaron las entrevistas, fue frecuente encontrar que la perspectiva, las condiciones laborales o el entorno familiar fuera distinto a lo que hoy día nos comentan nuestros académicos y académicas.

En el caso de la académica 2M, el cambio de perspectiva es el resultado de un episodio de pérdida o de algún problema particular determinante para que la académica modificaran el ritmo, hábitos y prácticas que tenían para encaminarse hacia un cambio favorecedor en su salud, sin embargo, en ese momento fue detonador de malestares importantes que afectaron diversas áreas.

“...Sí pero allí había una razón, estaba yo pasando por un momento difícil... Tristeza sobre todo... hace un año justamente falleció mi mamá ella tenía diabetes entonces pues los últimos tres años mi tiempo era dedicado a ella y al trabajo...empecé con problemas de salud, triglicéridos, anemia, gastritis por supuesto...y pues si ya hubo un cambio fuerte a partir de enero empecé a hacer ejercicio, la salud ya mejoro un poquito o sea si ha habido un cambio...” (2M, 55 años)

Es pertinente enfatizar en la labor de las mujeres como cuidadoras, no solo de los hijos si no de enfermos cuando es la ocasión, lo cual forma parte de esas múltiples jornadas que contribuyen a las enfermedades y malestares de las mujeres.

Son los episodios de reflexión, de “tocar fondo” los que provocan un cambio en el ritmo de vida y trabajo para el mejoramiento de la salud y la disminución de los malestares, es ahí donde al haber una pérdida importante, se da la atención necesaria a su propia salud y es que el tiempo que dedican al trabajo es excesivo dejando de lado los demás contextos en los que se participa.

En el caso de la académica 5M el cambio tuvo que ver con el estar bien por el otro, es decir la familia, y luego por ella misma; en el caso de esta académica tuvo que hacer una “renuncia” a un doctorado ya que sintió una obligación hacia su familia aunado a la falta de tiempo para realizar todo lo debido y deseado sin tener daños importantes en su salud.

“...tengo hepatitis C y se supone que no puedo estar estresada para que virus se mantenga a raya, entonces me estaba yendo muy mal, me sentía muy cansada, no podía, entonces dije “están mis hijas, mi salud o el formarme, el seguir mi formación” entonces dije “Yo creo que las hijas, la salud, son prioritario”

quería cuidar mi salud y hacer también el doctorado y atender a mis hijas pero la verdad no pude...” (5M, 50 años)

También se encontraron casos en los que es a partir del malestar propio del académico o académica que se pasa por un proceso de reflexión para mejorar su calidad de vida y salud, sintiendo una sensación de bienestar físico.

“...el estrés bajó muchísimo, yo dije ya necesito un cambio en todos los sentidos, entonces ya he aceptado menos cosas aquí en la escuela, el estrés ya bajó, la gastritis igual bajó mucho...hice cambios radicales en mi alimentación...” (4M, 49 años)

“...tenía problemas para dormir y estar así como piense y piense en algunas cosas, en darle vuelta...aparte que eso tiene que ver con la fatiga, no rinde uno igual y sin embargo yo quería seguir haciendo todo igual, seguir manteniendo la misma rutina de trabajo, entonces de repente tuve que aceptar que tenía que bajarle, que no podía continuar así porque tenía estas consecuencias...” (3H, 50 años)

Es importante mencionar que las mujeres son quienes hablan de este proceso, viéndolo como un problema de falta de tiempo, ya que no solo se los demanda el trabajo sino también los hijos, hay que recordar que 5M tuvo que abandonar el doctorado por darles prioridad a sus hijas. Es así como vemos que las mujeres, en sus discursos, vinculan su trabajo con la familia, la falta de tiempo para poder realizar todas sus actividades académicas además de cumplir con sus responsabilidades en casa y el cuidado de sus hijos no permiten que las mujeres den la atención pertinente a su salud. Por ello debemos conocer la manera en que se vincula a la familia con el trabajo tanto en las académicas como en los académicos,

3.2.1.4 Malestar y familia

La importancia que tiene hablar de la familia radica en que fue más frecuente que las académicas relacionaron el trabajo a la vida familiar, es decir, se combinan los dos contextos (trabajo-familia) para poder cumplir con las

responsabilidades y obligaciones que requieren; durante los relatos que las académicas hacen de sus malestares siempre se menciona la vida familiar de la académica a diferencia de los académicos, quienes con más frecuencia separan la vida familiar de la laboral, este es un punto específico que se aborda más adelante.

La familia implica tener responsabilidades y obligaciones con los hijos y con la pareja, en ocasiones son las académicas o académicos quienes se ven obligados a cumplir con dichas responsabilidades, no se pueden delegar.

En este primer caso 1M reporta las consecuencias que le trae el cumplimiento de sus responsabilidades en casa ocasionándole malestares y consecuencias en su trabajo, cabe destacar que es mujer quien señala este tipo de responsabilidades que tiene que cumplir.

“...si la verdad mucha angustia, estoy muy estresada mientras estoy haciendo lo de mi hijo y que yo tenga tantos pendientes y sabes que prefiero sacarlo al parque y voy posponiendo lo mío y me voy desvelando más...” (1M, 47 años)

Uno de los casos más claros en cuanto a esta vinculación de la familia y el trabajo es el de 5M, quien menciona que la falta de reconocimiento por parte de la familia es uno de los factores generadores de algún malestar.

“...la falta del reconocimiento por parte de la familia, porque la familia cree que te vas de la casa para olvidarte de tus obligaciones y responsabilidades... la familia hicieron que yo me sintiera mal, porque no reconocían mi trabajo no consideraban que esto es un trabajo muy estresante, eso me generaba depresión e insomnio...” (5M 50 años)

En el siguiente caso, la falta de reconocimiento económico por parte de la institución hacia la académica es otro elemento importante que le genera malestares, porque implica estar mucho tiempo dentro de la universidad para poder generar un ingreso mayor descuidando en cierta medida su familia.

“...la depresión eso tendría como unos cinco años, básicamente porque a pesar de que se trabaja muchísimo y uno está aquí todo el día, el dinero no es suficiente, uno está aquí por un trabajo por estar mejor económicamente...” (5M, 50 años)

Como vimos, la manera en que afecta la falta de reconocimiento en la académica está siempre vinculada a la vida familiar; encontramos diversos testimonios similares, todos de mujeres, sin embargo, en el caso de los académicos es distinto, ellos no mencionan la falta de reconocimiento de la familia como generador de malestares, más bien hablan de la falta de reconocimiento de la institución como generador de ciertos malestares. Como ejemplo tenemos a 4H, quien después de haber estudiado un posgrado no percibió ningún tipo de reconocimiento por parte de las autoridades institucionales.

“... pero mira yo lo que siento no es físico, más bien es un malestar de molestia...de que tú dices bueno porque no logro hacer que se me reconozca... en la universidad así como que ah qué bueno que ya llegó pues póngase a trabajar y te hacen sentir que da lo mismo que te hayas ido a que no te hayas ido...” (4H, 57 años)

La diferencia de la que se ha venido hablando en cuanto a la importancia que tiene el reconocimiento institucional y familiar para las y los académicos se puede explicar a partir del contexto social y cultural al que pertenecemos, en donde se nos ha educado de tal manera que dentro de la familia el rol de hombre es de “proveedor” por lo que desde su propia perspectiva si el hombre cumple este rol será suficiente para sentirse satisfecho; mientras que en el caso de las mujeres el rol cultural y social que ha de cumplir se limita al cuidado y atención del hogar, así como a la crianza y educación de los hijos, sin embargo al insertarse al ámbito laboral las funciones no cambian sino aumentan. Es decir, la mujer además de estar a cargo del hogar y de los hijos debe insertarse al ámbito laboral y aportar económicamente a la familia y al hogar, por lo que debe cumplir además con las responsabilidades de su trabajo, por lo que se espera un reconocimiento por parte de la familia a la doble jornada que tiene.

El testimonio de 1H, habla de esas inequidades a las que se enfrentan las mujeres debido al rol cultural implícito en nuestra sociedad, es importante destacar que el testimonio es de un académico.

“...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...la crianza es extraordinariamente demandante...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 ben 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. Eso es tremendamente injusto... Pero yo creo que sí hay una dinámica cultural contraria al desarrollo equitativo de hombres y mujeres, y que es favorable a los hombres...” (1H, 44 años)

3.2.2 Productividad en académicos y académicas

3.2.2.1 Percepción del trabajo

Dentro de la universidad nos encontramos con algunos lineamientos los cuales los académicos y académicas deben cumplir para ser parte de la unidad de investigación en la cual se ubican. Los académicos y académicas mencionan que en algunas ocasiones la manera en cómo se desarrolla el o la académica dentro de la institución dependerá de la percepción que tienen del trabajo. Es importante enfatizar que únicamente los académicos tienen una percepción positiva a favor del sistema de evaluación dentro de la universidad, mientras que ninguna académica está de acuerdo con dicho sistema.

“...a lo largo del tiempo, como que mi perspectiva ha ido moviéndose, al principio si era como una actitud de rechazo muy fuerte...como algo burocrático, como una imposición, ya después uno se da cuenta de que es algo que está ocurriendo prácticamente en todo el mundo nadie se escapa ¿no? y que en ciertos... tiene su sentido la evaluación en términos de tratar de asegurar de que uno haga un trabajo con cierta calidad...” (3H, 50 años)

“... yo creo que es cuestión de percepción más bien, en como percibes las amenazas y los retos y cómo decides entrarle, el demostrar que si puedes...Yo creo que es mucho la sensación del miedo, del no puedo, del a lo mejor no lo alcanzo, a la mejor pasa algo, es decir, que hay eventos externos que te ganan y no tus propios recursos...” (5H, 55 años)

Las académicas perciben mucha carga de trabajo y falta de tiempo para poder cubrir con todas las responsabilidades, ya que hacen referencia a dos contextos en los que indudablemente tienen que estar, el trabajo y el hogar.

“...Pues sí, 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 ...” (5M, 50 años)

“...Yo creo que en el caso de nosotras nos cuesta más trabajo, es lo que yo creo que tenemos que pasar mucho tiempo aquí, pero a veces se dificulta porque tienes las otras labores de la casa, entonces como que hay prioridades, entonces yo creo que si por ser mujer se te dificulta por tener una doble, yo pienso que para los hombres es un poquito más tranquilo porque ellos no tienen una responsabilidad allá en casa...” (5M, 50 años)

3.2.2.2 Diferencias de género en el contexto laboral

El trabajo domestico sumado a la vida laboral, implica muchas horas de trabajo diario, dejando a las académicas con ciertas desventajas frente a los académicos, debido a que existen algunos elementos que únicamente incumben a ellas, como lo es la maternidad, si bien se dice que es una experiencia incomparable con cualquier otra, una de sus consecuencias, según dos académicas, son los problemas que el ser madre ocasiona en la vida laboral, porque se tiene dedicar determinado tiempo al cuidado de los hijos provocando fricciones en el trabajo.

“...bueno él (su esposo) era muy querido, a él no le decían de un bebé, bueno él no faltaba porque estaba embarazado, él no estaba haciendo un doctorado, la actitud era conmigo porque tenía que faltar...” (1M, 47 años)

“...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...” (5M, 50 años)

Los académicos también opinan al respecto de esta “pequeña” pero importante inequidad entre las académicas y los académicos en cuanto a la condición de género, explicando de cierta manera las consecuencias del género dentro del ámbito laboral universitario. Sin embargo, es importante enfatizar que las diferencias de género que ellos mencionan no tienen que ver directamente con la propia Universidad, sino con la estructuración y organización de la familia y la pareja

“...mira déjame decirte yo creo que hay una cuestión estructural de género...el hecho mismo de que yo pueda decir bueno pues es que en la casa está mi esposa eso mismo te dice bueno pues puedo dedicarle más tiempo... yo creo que si hay problema de género, a lo mejor mal encausado, a lo mejor la misma escuela nos hace sentir así que tú tienes que trabajar...” (4H, 57 años)

“...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...” (3H, 50 años)

La diferencia entre poder equilibrar las responsabilidades y ocupaciones entre el trabajo domestico y la vida laboral radica, según los y las académicas, en la organización y estructuración de tiempo. Aquí un testimonio de un académico a quien le ha funcionado la organización de tiempo y actividades para un buen desempeño dentro la universidad, tanto de él como de su esposa.

“...Yo creo que por la forma en la que nos hemos organizado como familia, ha sido menos el trabajo, que lo que implicaría si ella fuera la que tuviera que hacer todo el trabajo doméstico y yo fuera un papá tradicional que solo trabajo y el resto del día no hago nada en la casa, o sea creo que en este caso, esto no la ha limitado a ella... pero en términos generales trato de hacer lo que puedo para que no haya, para que ella no esté en desventaja comparativamente conmigo...”
(5H, 55 años)

Otro de los elementos que mencionan 6M y 5H para el funcionamiento y el equilibrio entre hombres y mujeres dentro de la Universidad, es la negociación y el tipo de relación que se tiene con la pareja para poder llegar a acuerdos haciendo que el trabajo doméstico y laboral sean más equitativos.

“...creo que nos está costando más trabajo y yo creo que depende mucho de la pareja. ...porque mi pareja comparte conmigo muchas de las vivencias... pero yo creo que si mi pareja fuera diferente o trabajara en una profesión diferente ahí a lo mejor sí habría alguna limitación porque exigiría a lo mejor algunas cosas o demandaría más tiempo, o si yo tengo que llegar tarde a lo mejor implicaría que no fuera porque tengo que atender al hijo o tengo que hacer más cosas...” **(6M, 45 años)**

“...Por qué si y no, yo creo que el problema es que haces en las cosas ¿no? ...yo creo que es cuestión de querer y de no tener tanto problema de interacción de pareja... pero pues de que hay discriminación pues si hay ¿no? por supuesto que si la hay...” **(5H, 55 años)**

“...lo importante es la organización de la familia para que sea todo equitativo...”
(3H, 50 años)

Un punto importante que se encontró en dos de los académicos (2H y 4 H), para el funcionamiento de la dinámica familiar, es la separación que hacen de la familia y el trabajo, es decir, no las combinan, no llevan trabajo a casa, y cuando están en su horario laboral le dedican el 100% a ello. Está práctica desde su punto de vista ayuda a que el tiempo que se está, ya sea en casa o en el trabajo, se de mayor calidad y así se puedan cubrir con las responsabilidades en cada contexto.

“... a veces conviene que estén separados el trabajo y la casa, y sobre todo si no disciernes entre lo que haces en tu oficina y lo que haces en tu casa, yo puedo trabajar indistintamente en la computadora de casa que en la de aquí, con mis momentos de trasportación entonces eso yo encuentro que eso es un mal manejo, yo lo reconozco...” (2H, 53 años)

“...también yo creo que ahí es también es un aspecto de macho, es que tus cuates, uno divides muy bien lo que es la vida de la escuela y de la casa...si pues uno lo divide...” (4H, 57 años)

El significado de ser hombre o ser mujer muchas veces determina la existencia de inequidad dentro de trabajo, ya que es a partir del significado que le damos al ser mujer u hombre en cómo vamos a desenvolvernos en nuestro trabajo. El académico 1H, reconoce las diferencias entre hombres y mujeres que existen a nivel cultural, sin embargo, no las percibe dentro de la Universidad.

“...Pero yo creo que sí hay una dinámica cultural contraria al desarrollo equitativo de hombres y mujeres, y que es favorable a los hombres... Y aún así es mala onda, no moral, no personal, sino mala onda de que la situación no posibilite un desarrollo equitativo, pero al interior de la UNAM no creo que pase nada así tan drástico...” (1H, 44 años)

3.2.2.3 Sistema de Evaluación Universitario

Es importante recordar que existen tres actividades principales que se evalúan dentro de la Universidad, la docencia, que desde mi punto de vista debería considerarse como la más importante; la investigación y la difusión. Para la evaluación, en algunas dependencias como Iztacala, existe un tabulador que determina los puntajes que cada actividad tiene, es por ello que algunas actividades se vuelven más valiosas y se les da mayor prioridad a unas que otras.

Una de las principales molestias que se tiene del sistema de evaluación es que no se tiene suficientemente claro los criterios de quienes determinan la evaluación, si bien, los y las académicas cubren con todos los requisitos que se piden, en diversas ocasiones se crea una molestia por parte de los y las

académicas al no tener claros los juicios evaluativos. Es importante mencionar que fueron los académicos y una académica, quienes hablaron de molestias y desacuerdos con el sistema de evaluación universitario.

“...hay algunas inconformidades en términos de la forma en que se realizan las evaluaciones que a veces hay criterios que nos son muy claros, como uno ve desde afuera porque desafortunadamente algunos procesos de evaluación son totalmente herméticos y aunque uno pida que le expliquen a que se debió, no hay transparencia en ese sentido, eso genera en determinados momentos rechazo hacia la evaluación, no porque uno diga: “no quiero que me evalúen” si no más bien porque uno dice: “por qué me están evaluando de esta manera” entonces eso es un elemento muy desgastante de la evaluación en donde uno está con la incertidumbre de: “¿Cómo me van a evaluar?”...” (3H, 50 años, PRIDE C, sin SNI, 3 malestares)

“...tenemos el mismo problema de la evaluación... te dicen estás mal pero no te dicen por qué, entonces el malestar se vuelve tuyo porque no te dan posibilidades de reivindicarte, no te dan posibilidades de corregir, no te dan posibilidades de nada entonces tú tienes que andar adivinando por dónde vas... yo lo que no me podía explicar es que habiendo hecho menos antes me dejaban el mismo estímulo y ahora que había hecho más me lo cortaban...” (4H, 57 años, sin PRIDE, sin SNI, 10 malestares)

También se encontraron molestias en términos de falta de objetividad a la hora de la evaluación ya que, desde su perspectiva, ésta recae en una sola persona.

“...en realidad no te evalúa una comisión, te evalúa una persona y ella es la que trata de convencer a través de lo que hizo a los demás, y los demás no se toman la molestia de decir a ver déjame ver a ver si lo que tú estás haciendo es justo, y la lógica institucional te dice que si tú tienes una comisión en la que confías para realizar una tarea también no puedes desconfiar de la comisión, entonces que casi automáticamente tú no puedes cuestionar lo que esta comisión dice porque sí no para que los tienes...” (4H, 57 años, sin PRIDE, sin SNI, 10 malestares)

Se encontraron desacuerdos con algunos requerimientos que la institución exige ya que en algunas ocasiones están fuera del alcance de los propios académicos y al no ser cumplidos la evaluación del desempeño del académico se ve afectada. Las académicas únicamente hablan de la falta de reconocimiento institucional pero no se refieren al sistema de evaluación.

“...pues sí, aunque hay algunas cosas que no están bajo nuestro control, a veces las cosas con las que nos evalúan no son tan específicas como que sí es difícil controlarlo por ejemplo en las publicaciones que a veces las editoriales no cumplen con los tiempos estipulados y eso ya no está bajo nuestro control...”
(7H, 57 años, PRIDE C, SNI nivel II, 1 malestar)

“...como profesor de carrera tienes que impartir docencia, tienes que formar recursos humanos, tienes que hacer investigación productiva y diría que también interesante y difusión o sea cumplir, el problema no es que cumplas si no cómo lo haces, es decir, si lo sabes hacer de manera organizada y de manera planificada, con cierta parsimonia, lo vas a manejar bien, el problema está cuando se pierde la parsimonia y te dejas someter por la presión y entonces te alocas y ves a la gente desesperadísima porque no aparecen los artículos, porque no se los aceptan, porque sus tesis no se reciben ¿no?, es un trabajo, aquí nada es seguro en este asunto y hay que saberlo manejar, mientras no lo sabes manejar te puede afectar, conforme lo vas aprendiendo a manejar ya no te afecta y además te puede estimular incluso, organizas mejor tus actividades y yo ahí veo un elemento del manejo de la emotividad...”
(2H, 53 años, PRIDE C, sin SNI, 3 malestares)

En un sistema en donde se utilizan estímulos económicos importantes, para remunerar el desempeño de los y las académicas, el dinero que se les otorga es, por mucho, mayor a su salario nominal, lo cual hace que, particularmente los académicos, tengan desacuerdos con el propio sistema.

“...no es la forma, el método de evaluación puede estar bien, la manera en que se aplica y que se induce puede estar mal, el reto en los exámenes para evaluar el desempeño y el aprendizaje del sujeto no hay más que el examen...pero fíjate que la orientación debe ir hacia la calidad, por ejemplo ya viendo en esta perspectiva, para mí sería mucho mejor hacer un muy buen artículo que diez, el problema está en que como la evaluación tiene una orientación cuantitativa

curricularmente te siguen dando diez...” (2H, 53 años, PRIDE C, sin SNI, 3 malestares)

“...yo supongo que al evaluar hay que buscar la forma de mostrar productos, producción, el grave problema de la Universidad y no sólo de la Universidad según yo, si no de los mexicanos es que somos mentirosos, o somos copiones, o somos ladrones, o somos una bola de vagos que vivimos a expensas del de al lado, pues simplemente yo supongo que si nos pusiéramos a trabajar pues podríamos producir bien y bonito, entonces, el problema es que indicadores hay para producir y yo creo que los que están dan una idea y no precisamente son los mejores indicadores yo supongo que habría que buscar forma de demostrar calidad, forma de estandarizar más las cosas e incluso de individualizar...” (5H, 55 años, PRIDE C, sin SNI, 1 malestar)

También se hacen críticas a los puntos que el comité dictaminador evalúa, ya que al determinar cierto puntaje para los rubros que se tienen que cumplir, muchas veces los académicos y académicas le dan más importancia a aquellas actividades que dan más puntos sin ser necesariamente las que más les gusta hacer, por ejemplo prefieren publicar que dar clases, ya que la publicación da más puntos.

“...yo tengo muchas dudas acerca de las bondades del PRIDE, y me parece que es importante que la Universidad estimule o premie a sus académicos pero me parece que el PRIDE ha venido a romper toda una dinámica del trabajo. No es mi caso, yo hago las cosas independientemente del número de puntos que eso signifique en el tabulador del PRIDE, pero sí conozco mucha gente que dice, Ah, dar clases da muy poquitos puntos, pero en cambio publicar un artículo da muchos puntos, entonces se dedican a publicar y descuidan la docencia, y así como muchos, ha traído muchos problemas al trabajo académico. Ha favorecido que en lugar de formar grupos académicos, grupos de trabajo, se dispersen, se atomicen, y cada profesor busque la manera de juntar mayor cantidad de puntos para su PRIDE...” (5H, 55 años, PRIDE C, sin SNI, 1 malestar)

Para 6H, el principal desacuerdo que tiene con evaluación en la Universidad es la organización, ya que desde su perspectiva, dentro de la UNAM

se le da demasiada importancia a todos los procesos administrativos, volviéndose un problema, ya que obstaculiza el proceso de evaluación.

Lo que afecta productividad que la UNAM pertenece a uno de las peores organizaciones desde el punto de vista de manejo con datos, porque hasta CONACYT tiene su currículum que es único y UNAM tiene currículum que es único para una facultad a veces ni siquiera... esta parte afecta porque es burocracia, cosas que... Pusiste nuevos datos, firmas que pusiste bien, sino es tu problema..." (6H, 50 años, PRIDE C, SNI nivel I, 1 malestar)

3.2.2.4 Significado de estímulos económicos PRIDE/SNI

A su vez el significado que perciben los y las académicas dentro de la Institución ha ido cambiando a lo largo del tiempo. Hoy en día, los y las académicas mencionan que el ser una persona productiva o no, lo determina el nivel de PRIDE/SNI que se tenga, y deja de lado parcialmente la trayectoria de la o el propio académico además de la calidad que tenga en su manera de trabajar y producir.

"...el significado que tienen en Iztacala, tu valor está si eres SNI 1, SNI 2, PRIDE B, PRIDE C...esa es la forma en la que razonan aquí en Iztacala..." (3M, 65 años)

"... Yo creo que el PRIDE es una cuestión de dinero, aunque visto desde otra clase social, si no eres SNI, no me hables, casi casi (reímos todos) si no eres de carrera PRIDE, eres doctor blablabla, y tengas tantas estrellitas no te puedes juntar conmigo (ríe)..." (5H, 55 años)

3.2.2.5 Actividades más demandantes en la evaluación universitaria

Como hemos venido mencionando, existen diversos puntos que las y los académicos deben cubrir al pertenecer al PRIDE o al SIN, entre los cuales se encuentran, docencia, publicaciones, formación de recursos humanos, participación en eventos académicos, entre otros. Por motivos que se han venido mencionando como la falta de tiempo, la sobrecarga de trabajo, etc. Son

específicamente las académicas quienes mencionan en sus entrevistas las actividades que se les dificultan en mayor medida. Los hombres únicamente expresan molestias y críticas hacia el sistema evaluativo más no hablan de las actividades más difíciles que tienen que cubrir.

“... las publicaciones...me falta para volver al SNI como unas diez publicaciones porque la competencia está tremenda, una compañera registró 20 o 25 al año ¿quien compite con eso? Por eso nos evalúan una tasa muy alta, yo nunca alcanzaría por el tipo de investigaciones que hacemos, una productividad tan altísima como ellos tienen pero sabías que ellos vienen sábados y domingos porque viven aquí, no tienen familia y entonces así nos tratan de evaluar si ellos pueden tu porque no vas a poder...” (1M, 47 años)

“...Las publicaciones, porque soy muy insegura a la hora de escribir, y entonces todo me parece que no está bien lo que yo escribo, me da inseguridad, y entonces digo, No es que esto ya lo dijeron, no es que esto ya está muy sabido, no es que lo otro ya para que. Entonces esa es una de las cosas por las que me cuesta trabajo publicar, que serán de las cosas que más trabajo me cuestan...” (2M, 55 años)

Como se había mencionado anteriormente, cuando un académico o académica realiza las actividades determinadas por el PRIDE o SNI, en algunas ocasiones puede priorizar entre las actividades aquellas que le den más puntos y así obtener una mejor evaluación. En el caso de 3M, a pesar de que le gusta dar clases se ajusta a hacer investigación, ya que es más valorada en la evaluación.

“...mira yo creo que las clases, si me gusta dar clases pero no muchas, porque con muchas te gastas el tiempo como en puras clases digo siempre y cuando sea uno responsable, porque el tiempo frente a grupo es tres, cuatro o cinco horas, más el tiempo que te lleves preparando la clase, por que cuando me toca dar clase descuido mucho lo que es la investigación...” (3M, 65 años).

En el caso de 4M, ella también encuentra más satisfactorio la docencia ya que piensa que es una de las actividades más importantes que se tienen como profesor.

“...Bueno del trabajo lo que encuentro más satisfactorio aunque implica más trabajo y algunas ocasiones ocupa más tiempo y es más difícil es la docencia, convivir con los alumnos, convivir con ello para mí es muy gratificante, aunque me estresa porque me quita tiempo para hacer otras cosas...” (4M, 49 años).

3.2.2.6 Prestigio y reconocimiento académico

A pesar de que los estímulos económicos que se otorgan a los y las académicas universitarias tienen el objetivo de premiar su desarrollo y contribución dentro de la institución, al paso de tiempo los estímulos se han convertido en una especie de “status académico”; es decir, desde la perspectiva de los y las académicas, los niveles de evaluación determinan el nivel de conocimientos y la calidad de académico o académica que se es.

El status y prestigio que dan los nombramientos y los niveles tanto de PRIDE como de SNI son importantes para algunos de los y las académicas, según sus propias palabras, ya que es a partir de dichos nombramientos que se abren brechas favorecedoras a su productividad. Es importante mencionar que una de las diferencias que se encontraron entre las y los académicos, es que las académicas perciben en PRIDE y el SNI principalmente como un factor de prestigio ante la institución, son reconocimientos institucionales que las hacen “verse bien” dentro de la institución.

“...si tu no tenías SNI no eras nadie, si no tenías PRIDE no eras nadie, si no tenías financiamiento no eras nadie ¿me entiendes? entonces cuando hice el doctorado no era por los estímulos per se, sino por mantener un reconocimiento al interior de la institución en el fondo yo creo que adentro de mi estaba que yo tenía que ser SNI para que aquí me reconocieran...Yo se que en Iztacala se va a ver muy mal si uno pierde el SNI, significaría, mira ni siquiera es tanto la cantidad del dinero, es más la cuestión del prestigio...” (3M, 65 años, PRIDE C, SNI nivel II)

“...mira por un lado yo pienso que el querer ser un poco mejor que el otro, obtener un poco de reconocimiento, yo creo que tiene que ver con el ego académico, con el ego personal, con el prestigio...en mi caso la parte económica

no tiene mayor problema...afortunadamente con lo que tengo es suficiente, no es mi incentivo el dinero sino mas bien el nombramiento el famoso PRIDE por ejemplo es lo que me interesa el nombramiento no el incentivo económico..."
(4M, 49 años, PRIDE C, sin SNI)

"...en tu grupo de colaboradores, por ejemplo yo con los de medicina que son con los que convivo más, pues te reconocen "Ah pues tiene una maestría, es una persona que sabe más de este tema", te pregunta se acercan a ti y te reconocen esta parte y en cuanto a los PRIDES esa es una información que no es pública... bueno los que tienen PRIDE D pues son como que contados..." **(5M, 50 años, PRIDE C, SNI nivel I)**

Mientras tanto para los académicos y una académica, los estímulos económicos se reducen únicamente a un ingreso económico extra, sin tener un significado de otro sentido, es decir, únicamente es un aspecto material, que si bien afectaría su modo de vida actual pero podrían adaptarse si fuera el caso.

"...Yo creo que, en primera instancia tiene una repercusión en el salario, ya de entrada digamos para muchos 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..." **(3H, 50 años, PRIDE C, sin SNI)**

"...sería únicamente la perdida de dinero, pero creo que vale más la tranquilidad y la felicidad que el dinero, y creo que hay un círculo vicioso en quienes trabajan para obtener el salario, que el salario se vuelve una necesidad, insisto. Y hay un círculo virtuoso en quiénes trabajan y el resultado son esos beneficios..." **(1H, 44 años, PRIDE C, SNI nivel II)**

"...Ay esa pregunta nunca me la habían hecho. Como una manera de reconocer, sí, pues el trabajo académico, como una ganancia económica que después se convierte en un problema, porque muchos de los profesores de mi edad, por ejemplo, pensamos si nos jubilamos o no, aún cuando ya hayamos cumplido el tiempo, porque representa una merma en tu salario muy importante. En mi caso tengo PRIDE C y eso significa como el 105% sobre tu salario normal, entonces implica prácticamente tener la mitad de tu salario, pero nada más..." **(2M, 55 años, PRIDE C, sin SNI)**

“...yo lo veo que son proceso meramente económico... aunque me pesa mucho eso porque como es mi único ingreso, hombre, si yo le hiciera como muchos otros que tienen otro trabajo diría bueno pues que más das...de hecho si yo pensara el jubilarme yo vería disminuido seriamente mi salario, y yo no llego a vivir con eso” (4H, 57 años, sin PRIDE, sin SNI)

“... Nada no pasaría nada si me lo quitarán, es decir, nada, pero te pegan en donde más te duele, el dinero...” (5H, 55 años, PRIDE C, sin SNI)

Los sistemas de evaluación que se manejan dentro de la universidad exigen al académico y académica una preparación y actualización continua, es por ello que los posgrados profesionales, tales como maestría y doctorado, son de vital importancia. Es importante enfatizar en el hecho de que, desde la perspectiva de las y los académicos, no existe un reconocimiento por parte de la institución, lo cual parece ser una molestia común entre hombres y mujeres por igual; tal como lo menciona 4H.

“...está este componente de que el trabajo que uno se hace ni siquiera se está reconociendo, ya no digamos valorando, ni siquiera se reconoce y muchas cosas que uno hace, uno siente que no se les da el valor que debería de tener, entonces esa parte es una parte muy complicada, digamos todo este significado de la falta de reconocimiento en el trabajo y bueno no solo de no reconocimiento si no de desconocimiento y que eso además repercute en tu sueldo es como una parte que emocionalmente tiene mucho más peso que el efecto como tal de la reducción del salario...” (3H, 50 años)

“...de repente sí sentía como que me había fallado Iztacala a pesar de que la quiero tanto, yo hago por ella muchas cosas...” (1M, 47 años)

“... Pues yo creo que se ve que no hay un reconocimiento, sobre todo si alguien termina un doctorado y eres profesor de asignatura y tienes un posgrado no para que te digan como tienes una maestría y un doctorado te vamos a dar más horas...se traduce el hecho de que tengas una maestría un doctorado en una mejor condición laboral, no te lo reconocen...no importa que tengas maestría doctorado, eso no es suficiente...” (5M, 50 años)

3.2.2.7 El trabajo sin PRIDE ni SNI

Ahora que se conoce el significado e importancia que tienen los estímulos económicos, encontramos que mientras para unos, en su mayoría mujeres, significa prestigio y reconocimiento; para otros, en su mayoría hombres, es una cuestión meramente económica. Es por ello que se necesitó saber la manera en que se desenvolverían los y las académicas si no existieran estos reconocimientos económicos. Cabe mencionar que no se encontraron diferencias entre las y los académicos en cuanto a sus respuestas.

Se encontraron diversos tipos de respuesta, entre los que se pueden mencionar a dos académicas quienes mencionan que el tiempo y tipo de trabajo, los proyectos, las clases, etc., serían los mismos ya que se sienten satisfechas con el trabajo que realizan, así que no se modificaría nada si no existieran los estímulos. Es importante señalar que ninguna de las dos académicas que hablan al respecto tiene SNI y son de las académicas que presentan mayor número de malestares.

“... no me angustian tanto las evaluaciones, yo creo que no me angustian por dos razones. Primero porque casi siempre me va bien. Es casi un resultado natural, que pues trabajas, salen productos, y salen financiamientos, y salen artículos, y cuando te evalúan pues estás bien...” (1M, 47 años, PRIDE C, sin SNI, 14 malestares)

“...yo creo que si trabajaría lo mismo porque bueno es como parte de mi historia desde siempre... el incentivo económico no es prioridad...” (4M, 49 años, PRIDE C, sin SNI, 9 malestares)

De igual manera se encontraron dos testimonios de una académica y un académico en donde hacen referencia a un cambio en cuanto al bienestar de los ellos mismos, ya que al no tener los incentivos económicos, no tendrían que trabajar tanto por lo que su ritmo de vida sería distinto.

“...No, yo creo que no, haría menos cosas. Yo creo que sí haría... Me gusta la investigación, me gusta hacer cosas, pero sí haría menos...” (5M, 50 años, PRIDE C, SNI nivel I)

“...tal vez algo que pesa mucho es que digamos como que uno tiene que trabajar a un ritmo que es muy intenso y entonces en esa parte sin esas evaluaciones tendría un ritmo menos desgastante, menos estresante en ese sentido, no que uno deje de hacer las cosas, si no que lo haga con un ritmo menos acelerado porque bueno ahí está digamos... un tiempo en el que tiene que hacer y entregar y producir etc....” (3H, 50 años, PRIDE C, sin SNI)

3.2.2.8 Sistema de Evaluación ideal

Como se ha visto, las opiniones y percepciones que los y las académicas tienen acerca del sistema de evaluación de su productividad son importantes, ya que la percepción que se tenga determinará la manera en cómo se desarrollan y construyen dentro de la universidad, así como también afectará la manera y organización que tengan en el trabajo. Es por ello que se menciona la forma en que les gustaría ser evaluados a los y las académicas. No se encontraron diferencias entre las respuestas de los hombres y de las mujeres.

Por un lado 2H, hace referencia no tanto al cambio del sistema, sino a que haya una preparación hacia el personal académico.

“... como puedo evaluar yo el desempeño académico digamos de un profesor de carrera o de un investigador, pues viendo sus productos, porque hay ocasiones que queremos que la evaluación sea concretamente subjetiva, que el sujeto diga “he trabajado mucho” “ he descubierto muchas cosas” y créanmelas ¿no?...el método no creo que deba cambiarse, probablemente la manera de aplicarlo o la manera en que se nos prepara, no tenemos preparación, tenemos la presión y cada uno se adapta a su modo ¿no?, yo considero que en la medida en que la evaluación y la vida académica sea sana la productividad va aumentar...” (2H, 53 años, PRIDE C, sin SNI)

Por otro lado, 3H propone una modificación tanto a nivel global como local; es decir, a nivel local exigir que se hagan más transparentes el sistema de evaluación, mientras que a nivel global se haga una modificación al sistema, es decir, que se individualice y se personalice, que se toma en cuenta la trayectoria de los y las académicas para que de esta manera se le den más valor a las actividades realizan y no sean los mismos puntajes para todos.

“...a nivel de la escuela por lo menos si hace falta que los mismos académicos podamos organizarnos para protestar y que por lo menos las evaluaciones sean transparentes y que no quede a la apreciación de los que evalúan...o sea yo creo que a nivel local tendríamos que hacer algo...por lo menos que nos organicemos para haya más transparencia en los procesos de evaluación, pero a nivel más general, ahí se requiere de una instancia diferente...para que pueda haber, por ejemplo, tabuladores de evaluación que puedan ser diferenciados si alguien se dedica más a la investigación pues entonces se le evalúa de cierta manera, si alguien se dedica más a la docencia, aunque tenga el mismo nombramiento, entonces se le evalúa de otra forma...” (3H, 50 años, PRIDE C, sin SNI)

Para 5M, la evaluación también tendría que ver con las actividades que realicen los y las académicas, se tendría que evaluar el desempeño que si bien es más justo, tiende a ser menos objetivo, además de que implicaría más trabajo para los evaluadores; aquí se habla de la subjetividad, ya que si bien la propuesta es más “justa” para la académica se vuelve un tanto más complicada ya que se podría más atención a la persona y menos a su trabajo.

“...Pues yo creo que si se puede evaluar de otra manera no solamente de conseguir constancias y constancias, yo creo que se puede evaluar la productividad en términos en la formación de recursos...pues que tomen en cuenta la formación de recursos que estamos generando, que calidad de recursos...creo que tiene que ser una evaluación que quizá no es muy objetiva, las constancias ahí están, tu las tienes, pero el pedir la opinión de los alumnos implicaría más trabajo para los evaluadores...entonces yo creo que las escalas que se están manejando no son las adecuadas y evaluar no solo con constancias, si no con el desempeño de cada uno en los diferentes lugares y se ha descuidado evaluar o tomar en cuenta la opinión que tiene las personas con las que interactuamos, eso no lo toman en cuenta y yo creo que eso es muy importante ...” (5M, 50 años, PRIDE C, SNI nivel I)

“...Bueno pensando en lo ideal yo creo que primero uno tiene que evaluar la trayectoria de la gente y del campo de la disciplina y ver el proceso de la gente, yo lo haría más en función de los procesos, yo creo que la evaluación debe tomar en cuenta el momento de la trayectoria del propio sujeto y de la disciplina, tiene que contextualizarse esa evaluación y debe ser casi una autoevaluación...” (3M, 65 años, PRIDE C, SNI nivel II)

La importancia de conocer la opinión de las y los académicos, radica en que si ellos no se sienten satisfechos con su trabajo y su evaluación, entonces supondríamos que su participación, aportación y desarrollo dentro de la institución no sería la mejor ni la más completa; por lo que podrían no generarse productos de calidad, además de que desde su punto de vista, el contexto laboral en el que se desenvuelven los y las académicas en algunas ocasiones no es aceptable.

3.2.3 Malestares causados por productividad (sistema de evaluación)

A pesar de que el valor que tienen los estímulos económicos y el reconocimiento institucional para los y las académicas es importante, se encontraron testimonios muy importantes que confirman el desacuerdo con el sistema que evalúa su productividad dentro de la universidad. Este sentimiento de desacuerdo o molestia con el sistema ha generado malestares en los y las académicas, los cuales se explican más adelante. Aunque todos hablan de los malestares como resultado de un desequilibrio entre la carga de trabajo y el tiempo que tienen para realizarlo, los académicos no se vinculan a la familia, el trabajo doméstico u otras responsabilidades; sin embargo volvemos a encontrarnos con que las mujeres son quienes hablan más y expresan en mayor medida sus desacuerdos a partir de sus experiencias, ya que si vinculan a la familia con el trabajo.

La percepción que se tiene del sistema de evaluación determina la forma en cómo se viven los procesos de evaluación. Diversos testimonios, en su mayoría de las académicas y el académico 2H mencionaron enfrentarse a un estado de estrés y presión cuando se acerca el momento de ser evaluados.

“...Cada tres años nos evalúan, el último año empieza el estrés porque hay que cumplir una serie de requisitos de puntaje para que se mantenga en el mismo nivel...si bien es cierto que aumenta el nivel de productividad en el personal

académico en el personal de carrera, también afecta la salud porque implica un estrés casi continuo al tener que cumplir con todos estos requisitos de docencia formación de recursos, de difusión, etc....” (5M, 50 años, PRIDE C, SNI nivel I, 7 malestares)

Se encontraron diversos testimonios en los que se menciona una relación directa y clara entre la carga y ritmo de trabajo con la aparición o agudización de algunos malestares. La característica principal que genera algunos malestares tales como el estrés, el cansancio, la fatiga y la angustia, como ya se ha mencionado, es la carga de trabajo y el poco tiempo que tienen para realizarlo, ya que como se he visto son múltiples, y nada fáciles, las actividades que los y las académicas tienen que cumplir.

Es imprescindible mencionar que este cumplimiento en el trabajo se vuelve “obligatorio”, ya que si los y las académicas no lo cumplen, se ven en riesgo de bajar sus niveles de PRIDE y/o SNI teniendo como consecuencia una importante baja en su salario; uno de los testimonios importantes es el de 5M, ya que la académica tiene un discurso muy claro de las implicaciones que tienen las evaluaciones en su salud.

“...yo lo vivo de una manera muy angustiante este programa de estas primas que dan a la productividad, pues es muy bueno porque uno gana una cantidad muy importante al salario que tenemos como profesores de carrera, pero aun costo muy alto, porque el estrés también es muy alto...”(5M, 50 años, PRIDE C, SNI nivel I, 7 malestares)

Al tener claro los elementos que afectan la salud de esta académica, se pueden identificar los periodos y posibles detonantes de malestares para poder hacer algo al respecto y disminuirlos; la académica únicamente explica los factores que generan malestar, sin embargo no expresa una posible solución a dicha situación. Encontramos una diferencia entre el discurso de 5M y el de 2H, ya que para el caso del académico si propone una posible solución para equilibrar la carga de trabajo y los malestares que él o la académica reporta, lo cual se presenta más adelante.

“...Sí, yo los relaciono directamente porque cuando no tengo tanto trabajo allá o aquí digamos en el inter semestre que no hay carga académica, el estrés disminuye un poquito, yo si lo asocio, yo creo que si está relacionado con mi carga de trabajo aquí y allá y la prueba está en que cuando se acercan los periodos de evaluación o está el final de semestre si hay que revisar calificaciones y todo eso, si hay que revisar trabajos y todo se siente o yo me siento muy estresada...” (5M, 50 años, PRIDE C, SNI nivel I, 7 malestares)

En el caso de 2H, existe una molestia en cuanto al ritmo de trabajo porque el menciona que al académico o académica no se le prepara, durante su formación profesional, a manejarse emocionalmente ante un alto ritmo de trabajo, teniendo como consecuencia un estrés y presión continuo.

“...no es un reclamo sino una inconformidad, de que en nuestro trabajo es exageradamente demandante y parece que cada vez lo es más por lo tanto tienes que saberlo manejar y no estamos preparados, en tu formación académica nunca recibiste manejo de la emociones o sea estas observando cosas incluso que ninguna otra persona está viendo en ese momento... tienes que saber cómo enfrentarlo y no estamos preparados, yo si manifiesto la necesidad de que en las formaciones profesionales tengamos o se incorporen elementos de preparación para el manejo de las emociones respectivas en el campo que se trabaja...” (2H, 53 años, PRIDE C, sin SNI, 3 malestares)

El testimonio de 2H muestra diversos elementos enriquecedores para la presente investigación, ya que además de mencionar esta falta de formación emocional, también habla de la actitud del académico y académica frente al trabajo, como una actitud que en múltiples ocasiones es “comprometida”, ya que llega un momento en el que se trabaja no por una satisfacción personal e intelectual sino por cubrir con los requisitos que se exigen en el PRIDE y SNI.

“...yo tengo caracterizado un síndrome, el apremio que te provoca el hacer currículo para efecto de evaluaciones y todo lo que tú quieras, me dijiste del PRIDE y me hablaste del SNI, pues llega a formar una cosa que yo llamo el frenesí curricular aprensivo, o sea está muy bien caracterizado, en donde casi todas las actividades las orientamos a librar lo que nos piden para los pilones ¿no?...” (2H, 53 años, PRIDE C, sin SNI, 3 malestares)

Como hablamos anteriormente, el académico pasa por un momento de reflexión profesional en donde se pone en una balanza el cumplimiento ante la alta exigencia, y el peso que esto tiene en su salud. Dos académicos hablan de este proceso, en donde se hacen conscientes los efectos que ha tenido su trabajo académico en su salud personal.

“...y hay un momento dado en el que te das cuenta que tienes que pararle y decir, pues voy a organizar una vida académica productiva pero que no me haga daño, ¿no? y yo creo que muchos no se dan cuenta, de pronto te das cuenta y tienes que afrontarlo y si te afecta en tu vida de relación, te afecta en tu digestión ¿no?, y en otras partes de la salud... te das cuenta que hace daño, o sea si se da uno cuenta...en la vida académica no estamos preparados para el manejo de las emociones provenientes del trabajo académico...” (2H, 53 años, PRIDE C, sin SNI, 3 malestares)

“...digamos el reflexionar de que estaba mal, de alguna manera indirectamente el cuestionario me hizo pensar, pero fue sobre todo en un momento dado decir: “Bueno si me siento a la computadora y a los diez minutos siento los ojos pesadísimos es que estoy agotado, no estoy descansando lo suficiente, me estoy enajenando en el trabajo...en principio por salud, porque si uno no está bien eso tiene repercusiones sobre otras cosas, te afecta toda la vida ¿no?, en principio es por salud pero también para no descuidar otras cosas que son importantes...” (3H, 50 años, PRIDE C, sin SNI, 3 malestares)

Uno de las posibles soluciones que da 2H, para mantener el equilibrio entre ser productivo sin “enajenarse” con ello, es el trabajo en equipo, de ello hablaron diversos académicos y académicas. Sin embargo es 2H, quien da una explicación clara de las implicaciones del trabajo en equipo.

“...nos falta inteligencia emocional, para saber enfrentar al éxito y el fracaso que es más común en nuestro trabajo...no concentrarlo todo una persona, si no empezar a intentar a colaborar con otros, repartes trabajo, repartes la frustración, repartes la responsabilidad ... requiere de una preparación emocional que no recibimos y eso puede ser una fuente de malestares...” (2H, 53 años, PRIDE C, sin SNI, 3 malestares)

Sin embargo, este trabajo en equipo también tiene sus complicaciones ya que se puede caer en los extremos, 2H habla de aquellos académicos que en la búsqueda de la disminución de sus malestares pueden llegar a no hacer nada y únicamente buscar a través de sus compañeros el cumplimiento mínimo de los requerimientos de PRIDE/SNI.

“...Pero te voy a ser muy franco, de los males el menos peor, aquel académico que de pronto dice prefiero ser sano y no producir se lo acaba llevando la fregada, hay que tener sensatez, tienes que aprender a manejar sin irte a los extremos “me voy a dedicar a rascarme la panza porque es lo más saludable” y ya me pegaré a mis colegas a ver quién me mete a sus artículos, les funcionará dos o tres veces pero tarde o temprano ya te van a eludir porque saben que vas a nada mas a parasitar currículum, entonces tienes que ser muy equilibrado, o sea manejar para evitarte malestares, porque es el extremo...” (2H, 53 años, PRIDE C, sin SNI, 3 malestares)

Así como unos ven el trabajo en equipo como una solución para disminuir la carga de trabajo y sentirse más satisfechos con el trabajo que se hace, para 5M, el trabajo en equipo implica más trabajo ya que se tienen que organizar y coordinar para cumplir satisfactoriamente.

“... el trabajo que implica el equipo con el que tiene uno que coordinar para sacar un artículo para enviarlo, hay que hacer todas las revisiones, las correcciones y volverlo a enviar, eso es muchísimo trabajo, muchísimo, no saben todo lo que tiene que andar haciendo uno para cumplir con todos los requisitos...” (5M, 50 años, PRIDE C, SNI nivel I, 7 malestares)

Como mencionamos anteriormente, aunque existe una presión, de manera social y económica, en mantener y trabajar por los estímulos económicos, la consecuencia de no mantener o perder definitivamente los estímulos, implican un cambio significativo en el ritmo de trabajo y calidad de vida de los y las académicos. 1M habla al respecto.

“...yo intenté entrar a un programa, me quitaron todo, y me contestan que no cumplía con el perfil, pero en verdad que un poquito groseros, aquí mismo en Iztacala ...a lo mejor al principio me sentía mal pero al final la verdad no me

arrepiento, porque no sabes la presión que hubiera traído encima porque en mi vida personal soy más feliz aquí porque hago y trabajo a mi medida sin ninguna presión, la verdad es que yo ya no necesito presión en mi vida y estoy haciendo las cosas bien...” (1M, 47 años, PRIDE C, sin SNI, 14 malestares)

Se puede decir que, la manera en como la cultura y sociedad determinan los roles como mujer o como hombre es como se dará valor y significado al trabajo frente a la vida familiar. Se perciben en los discursos de la mayoría de los académicos un “control” en la estructuración y organización de sus tiempos y horarios de trabajo; lo cual hace que trabajen sin que el mismo trabajo afecte su bienestar personal, buscan ese bienestar. Se perciben en una actitud de toma de decisiones en cuanto a su participación tanto en el trabajo como en casa.

Algunos académicos hablan de su entrega casi total al trabajo sin tener repercusiones ni en su familia ni en su cuerpo (con la ausencia de malestares), algunos académicos en realidad no tienen que preocuparse por cumplir sus obligaciones domesticas y se entregan totalmente al trabajo. Es el caso de 7H quien habla de la organización y estructuración de su tiempo, y el éxito que eso tiene para cubrir satisfactoriamente sus responsabilidades en su trabajo, no tiene que preocuparse por responsabilidades cotidianas en casa, tales como la preparación de alimentos o el cuidado de los hijos, ya que todo el día está en la institución.

“... y bueno algo que también cuenta mucho es que me gusta hacer lo que hago, trato de cumplir con el horario de trabajo, como siempre me traigo mi comida trato de no despegarme del escritorio, trato de buscar estrategia en la literatura para aprovechar el tiempo y para tener mayor productividad...bueno si lo tengo estructurado, trato de estar aquí todo el tiempo, cuando como no me despego del escritorio, más que el tiempo que ocupo en los traslados y diario repaso lo que será mi clase del día y bueno el fin de semana trato de ver el correo que está relacionado con el trabajo para mantenerme al tanto, estructurando mi tiempo es como logro mantenerme al día tranquilamente...” (7H, 57 años, PRIDE C, SNI nivel II, 1 malestar)

La sociedad en la que se desarrolla el hombre y la mujer mexicana, puede explicar los puntos que se mencionaron anteriormente, ya que a través del tiempo se nos han enseñado roles específicos de ser hombre o ser mujer; que si bien con el paso del tiempo se han ido modificando estos preceptos, actualmente todavía nos enfrentamos a inequidades que pueden no ser evidentes pero que crean sentimientos tanto en el hombre como en la mujer en cuanto a su vida laboral y familiar.

Encontramos un testimonio en donde el académico expresa la influencia de la educación tradicional para significarse como hombre.

“...pero yo creo uno desde chico crece con la idea que hay que trabajar, como hombre, que esa es tu valía como hombre, no sé si para mantener familia, eso ya no me lo creo yo, pero que tienes que trabajar y que tienes que hacerte vales...”
(4H, 57 años, sin PRIDE, sin SNI, 10 malestares)

Se puede percibir en los discursos que fueron revisados, cierta “culpa” en la mujer que se desentiende totalmente de sus obligaciones domésticas para dedicarse al trabajo, situación que no es tan evidente en los discursos de los académicos. Sin embargo, en estos últimos se siguen encontrando expresiones tales como que el trabajo doméstico se ve como una “ayuda” hacia la mujer y no como responsabilidad suya.

4. DISCUSION Y CONCLUSIONES

El objetivo de la presente investigación fue conocer si existe una relación entre la presencia de malestares subjetivos y la productividad académica, además de conocer cómo es que se da dicha relación. A partir de los resultados encontrados tanto en la primera (cuantitativa) como en la segunda fase (cualitativa), se puede decir que sí existe relación entre los malestares y la productividad en los y las académicas; la manera en que se da dicha relación aporta datos importantes encontrando diferencias de género peculiares.

Como menciona De Barberi (1984, 1989), García y de Oliveira (1991) citados en Saucedo, Ortega, Pérez y Yoseff (1998), *“las transformaciones más igualitarias han ocurrido con ritmos diversos en los distintos espacios sociales como la familia, el trabajo, la escuela, etc. Incluso al interior de un mismo espacio social las transformaciones son heterogéneas en relación con diferentes tipos de actividades o diferenciadas por estratos sociales”*. Siendo así que considero substancial mencionar que las condiciones dadas tanto para hombres como para mujeres dentro de la Universidad son un tanto diferentes, en la medida en que las académicas no se han podido, y se pone en duda si podrán, deslindarse de las ocupaciones que como mujeres “debemos” cumplir, dando a los académicos una suerte de ventajas ya que ellos, hasta cierto punto, siguen cumpliendo con su rol, lo cual no causa molestias y malestares tan vinculados al trabajo y vida familiar como los perciben las académicas.

La sociedad y las instituciones pertinentes, se han encargado de que, tal como lo menciona Amorós (2001, citado en Tena, 2009), *los espacios sociales han sido jerarquizados conceptual e ideológicamente, de modo que el público, el del trabajo remunerado fuera del hogar, -el del reconocimiento, de la competencia, del poder, de los iguales- se identifica con lo masculino, mientras que el espacio invisible, inapreciable, indiscernible, el de las idénticas, -el del trabajo no remunerado al interior del hogar-, se asimila a lo femenino*. De ahí que

los y las académicas interioricen las percepciones que tienen del ser hombre y ser mujer, y aunque a pesar que las condiciones han cambiado, es difícil que seamos indiferentes ante tales códigos sociales.

Por un lado, las académicas presentaron mayor número de malestares que los académicos; en las académicas dichos malestares estuvieron asociados con la falta de tiempo suficiente para realizar todas las responsabilidades asumidas, las múltiples jornadas que tienen que cubrir tanto en casa como en el trabajo y la falta de reconocimiento de su trabajo, tanto de la institución como de la familia; las académicas temen perder su prestigio en el campo laboral generándoles malestares tales como el estrés y la angustia. En esta parte me parece importante mencionar que actualmente, a pesar de que la mujer se encuentra inmersa totalmente en el ámbito de trabajo, no puede dejar de lado su rol como madre y esposa, por lo que debe cumplir dobles o hasta triples jornadas; como encontramos en este trabajo, pareciera que al igual que al académico, a la mujer académica le importa que la reconozcan en la institución, ya que el tiempo que invierte en su campo laboral es importante y puede llegar a ser excesivo; sin embargo, la mujer académica espera de igual manera un reconocimiento por parte de la familia tanto de su labor en casa como en su trabajo, pareciera que la mujer, a pesar de ser académica y tener formación intelectual igual a la de los hombres, debe seguir cumpliendo con su rol de “cuidadora” de manera “automática”.

Nos encontramos todavía mujeres que como menciona Molina (2006) mujeres que fungen como *“madres agobiadas y deprimidas por el exceso de responsabilidad, confusas frente a los múltiples roles que deben desempeñar (profesional, laboral, familiar, de pareja, social), de visiones que deben enfrentar, exigidas a dar respuestas eficaces, pero también madres participantes en un ambiente colectivo, que adquieren nuevos repertorios para desenvolverse y crean espacios de experiencia e interacción, alcanzando nuevas comprensiones para los temas de la vida cotidiana, de la crianza, de su rol de madre, de actor en la*

sociedad y de sí mismas". La maternidad es, tal y como lo afirma Molina (2006), históricamente, una esfera social y psicológica, que parece estar "adherida" a cualquier mujer. Vemos que el rol de madre y el ser mujer se han ido entretejiendo a través de los años, aunque se debe reconocer, que es la propia mujer quien ha ido creando estrategias para reafirmar su propio valor como género, es decir, no que se le vea o como mujer o como madre por separado.

Aunque se tiene que reconocer que el hombre se ha ido involucrando poco a poco a la dinámica del hogar, sin embargo todavía nos encontramos con inequidades, a veces imperceptibles, pero importantes entre hombres y mujeres. Uno de los puntos trascendentales que se encontraron en el trabajo de Jiménez y Tena (2008) es la explicación que se da a los malestares en varones, los cuales se explican de la siguiente manera:

- Malestares en varones que miran hacia una transformación de los esquemas tradicionales de género, lo cual no corresponde con los estereotipos tradicionales aún vigentes y demandados en su medio social y
- Malestares en varones que se resisten a los cambios pretendiendo mantener la autoridad y poder que les otorga el modelo tradicional, lo cual no corresponde con las nuevas condiciones socioeconómicas que les obstaculizan cumplir con las demandas sociales vinculadas con su sexo.

En cuanto a las mujeres, Tena (2005) menciona que los diferentes tipos de malestares de las mujeres que son viables de identificarse:

- Aquéllos que son producto de una desigualdad de género en la que ellas resultan desfavorecidas en el ejercicio de sus derechos; este tipo de malestar contempla a las mujeres cuyas expectativas no se corresponden con los esquemas tradicionales de género y que se sienten violentadas en su identidad y subjetividad por los códigos culturales y los estereotipos de género existentes.
- Malestares que, incluyendo los anteriores, se derivan de una transformación de las condiciones económico-sociales y de la extensión de los papeles

tradicionales de las mujeres hacia nuevos ámbitos de la vida social, como es el trabajo remunerado. El malestar subjetivo, si bien –como afirma Lolas (2000) no se corresponde necesariamente con la entidad nosológica ni con la interpretación social, sí tiene una relación con éstas: Pueden ser catalogados y valorados como síntomas de trastornos o desequilibrios psicológicos.

Sin embargo, debo mencionar que tal como lo menciona Tena (2005) “...*El reconocimiento subjetivo de un malestar requiere en la mayoría de los casos la identificación de un conflicto entre el deber ser social y el querer ser individual...*” cabe destacar que en el caso de los varones fue más difícil de identificar este reconocimiento del que nos habla Tena, sin embargo aún encontramos con que las explicaciones de los malestares en varones y mujeres están inmersas en una construcción social que hoy en día no podemos modificar totalmente.

A diferencia de las académicas, un punto importante que se encontró, es el hecho de que los académicos se preocupan, dentro de la institución por el reconocimiento pero de índole económica, la pérdida de estímulos, la evaluación de su trabajo y las ambigüedades evaluativas, son los puntos más frecuentes que les generan malestares. Se puede ver cómo, a pesar de que se habla de un ambiente universitario en donde encontramos igualdad de oportunidades y formación intelectual equitativa, la cultura tiene un gran peso, los roles ético-moral que la sociedad nos dicta en cuanto al ser hombre o mujer intervienen en la manera en cómo nos percibimos y actuamos frente a los demás; es por ello que podemos entender la preocupación de los académicos únicamente hacia el incentivo económico, sin involucrar a la familia, ya que si ellos cubren con el rol de “proveedor” entonces estarán cumpliendo con éxito su rol social, en algunos casos no hay demasiada preocupación por su rol como padre o esposo.

Desde la perspectiva de género se va a entender siempre el trabajo como remunerado y no remunerado, por lo tanto la familia pertenecerá a aquello que no

es remunerado (Papi, 2005), las académicas ven el trabajo tanto académico como doméstico como un trabajo, esperando ser reconocidas en ambas esferas sociales.

La familia, al ser parte importante del desarrollo de cualquier ser humano, interviene en las diversas esferas en donde se desarrolla cada persona. Con la inmersión de la mujer al trabajo, la dinámica que las familias venían teniendo durante muchas décadas necesariamente tuvo que cambiar.

Al respecto Saucedo, et al (1998, citado en Jiménez 1998) menciona que *“la pareja no es solo una relación en la que simplemente se actúen prescripciones y normas dadas, sino que se trata de una auténtica construcción en la que juega un papel central la familia”*. Es por ello que actualmente se tienen que hacer negociaciones entre la familia y/o la pareja, ya que es solo así como se pueden cumplir de manera “equitativa” las obligaciones y responsabilidades tanto en casa como en el trabajo, aunque como ya lo hemos visto en algunas ocasiones no es exactamente equitativo, encontramos como la mujer se encuentra de cierta manera en desventaja con los hombres por su rol que a veces “naturalizamos” y creemos que nadie más que la propia mujer puede realizar, llámese crianza de los hijos, cuidado y atención de la casa y esposo e hijos, entre otros. Es gracias a la negociación y organización estrictamente equitativa dentro y fuera del núcleo familiar, como se podrá llegar a un funcionamiento exitoso tanto de las mujeres como de los hombres en el trabajo y en la familia; y así poder evitar algunos malestares tales como el estrés, el cansancio, la angustia, la gastritis, dolor de cabeza, entre otros. Tal como lo afirma Jiménez (1998) *“la negociación está íntimamente vinculada a las prácticas sociales que conforman la vida familiar”* (p. 365), las cuales como menciona Bruner (1990, citado en Jiménez, 1998) *“implican una relación interpretativa entre lo que se hace y lo que se dice”* (p. 365).

Como bien se ha mencionado, otros de los elementos importantes dentro de la presente investigación, es la distribución del tiempo entre las parejas y

personalmente con el académico o académica; sobre este tema en la investigación de Rodríguez (2009), la cual forma parte de este mismo proyecto, se encontró que durante un día laboral un mayor porcentaje de varones (31%) tiene más horas de ocio en comparación con las académicas (14%) por lo que se puede decir que las mujeres dedican más tiempo a otras actividades, tales como trabajo doméstico, trabajo en la institución, cuidado de los hijos y limpieza de la casa, entre otros.

Cazés (2002) habla del tiempo masculino: menciona que indistintamente de si se es hombre o es mujer, sea el tiempo en el que haya nacido y crecido, los hombres y las mujeres se ven determinados por un género asignado al nacer, que sin duda alguna marca las normas éticas, sociales y morales bajo las cuales sentirá, hará y pensará. Al paso de los años, las prácticas y códigos sociales a los que el ser humano se enfrenta dificulta la desvinculación de lo que la sociedad nos indica; es decir, aún con el paso de los años todavía hombres y mujeres nos encontramos inmersos en lo que dicta la sociedad y las instituciones. Sin embargo, no podemos dejar de mencionar que se han podido modificar en cierta medida los roles como hombre y mujeres, aunque todavía conservemos ciertos rasgos de nuestra historia.

Uno de los hallazgos que llama la atención a partir de esta investigación, es el hecho de que a pesar de que en la universidad encontramos elementos sumamente enriquecedores para los académicos y académicas tanto a nivel profesional como a nivel personal, se encontró que hasta cierto punto la universidad “no permite” que los y las académicas se enfermen, ya en algunas ocasiones las académicas y académicos, sin importar la condición bajo la que se encuentren, deben cumplir con todos los requisitos que miden su productividad, si no es así, simplemente se le evalúa como no productivo y se le sanciona por ello. De ahí que algunos académicos y académicas propongan una evaluación, sí a los productos que los académicos y académicas tengan, pero también un peso importante a la trayectoria del mismo.

Considero importante retomar la parte de la percepción que se tiene del género, porque es así como encontramos que las y los académicos, a pesar de que existe un cambio en su percepción en cuanto al rol y todos los elementos que éste conlleva, encontramos cierta “culpa” en las académicas por desatenderse de la familia y dedicarle todo su tiempo y energía al trabajo, y por otro lado una suerte de “comodidad” en los varones, ya que si bien cooperan y se involucran más en la actividad doméstica, no se percibe una vinculación estrecha entre sus actividades laborales y sus actividades domésticas.

Lo anterior se puede entender con Jiménez (1998) quien menciona la importancia de tomar en cuenta la estructura de las parejas; no debe olvidarse que cada miembro llegó a la pareja con un bagaje cultural formado en la relación con los miembros de sus familias de origen, en donde en esas familias existían prácticas particulares con diferencias entre la participación de la madre y el padre en las actividades dentro y fuera del hogar. Si bien es cierto que con el paso de los años y de generación en generación las dinámicas se han ido cambiando, los marcos en los que los miembros de las parejas han participado también han tenido que ver con las relaciones que las parejas construyen dentro de la propia familia de origen.

Si bien este proyecto se realizó dentro de la UNAM, encontramos condiciones específicas de la población con la que se hizo, tales como mujeres trabajadoras y hombres que, poco a poco, se han insertado en la labor doméstica. Sin embargo, sería interesante analizar lo que ocurre fuera de la universidad ¿será que las mujeres trabajadoras en otros lugares reportarán los mismos malestares?, ¿cuáles serán las condiciones bajo las que se encuentran?, ¿a qué obstáculos se enfrentan hoy en día por su rol?

De igual manera sería interesante analizar los casos en que las mujeres están 100% dedicadas al trabajo doméstico, en donde aparentemente podrían sentirse

más tranquilas en su día a día al cumplir únicamente obligaciones en casa. En algunas investigaciones se ha encontrado que las mujeres que no trabajan fuera del hogar han reportado mayor número de malestares o enfermedades (Cruz, Noriega y Garduño, 2003). Lo anterior necesariamente nos lleva a pensar en lo que ocurriría con aquellas mujeres que tienen una trayectoria profesional e intelectual importante dentro del ámbito laboral, ¿cuáles son las renunciaciones que han tenido que hacer para conseguir posicionarse en donde están?, ¿qué malestares presentan con mayor frecuencia, cómo los manejan?, etc.

Me parece de suma importancia abrir líneas de investigación, y profundizar en este tipo de trabajos ya que a partir de ello se podrán encontrar soluciones a la problemática a la que la mujer se enfrenta actualmente para crear condiciones equitativas de trabajo, tanto laboral como doméstico entre hombres y mujeres.

Finalmente se puede decir que a pesar de que la mujer se ha insertado de lleno al ámbito laboral todavía nos encontramos con ciertas inequidades en el ámbito laboral, que permiten que la mujer se desarrolle de igual manera tanto en el ámbito laboral como en el personal. Finalmente me parece pertinente mencionar lo que Tena (2009) menciona como alternativa para alcanzar la equidad entre los sexos y es la modificación de las políticas sociales para poder conciliar los tiempos sexuados en los espacios laboral y familiar, mismas que, deberían implementarse por el gobierno mexicano, tal como se ha hecho ya en algunos países de Europa, ya que contribuirían no solo a solventar algunos problemas cotidianos de las personas, sino a propiciar también una creciente igualdad con equidad entre los sexos.

Ella menciona que para que este tipo de políticas tengan el impacto esperado, es importante que no contemplen exclusivamente a las mujeres como se ha venido haciendo, pues ello las consolidaría como cuidadoras “naturales”; las políticas que deconstruyan el tiempo sexuado tendrían que dirigirse también a los

varones como potenciales cuidadores, ante una nueva forma de vivirse y entenderse ante sus malestares.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Ávila, A. (2004). *Las académicas en el Sistema Nacional de Investigadores: evolución, problemática y retos*. Cuarto Congreso Nacional y tercer internacional "Retos y expectativas de la Universidad". Universidad Autónoma de Coahuila.
- 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>
- Cazés, Daniel. (2005). *El tiempo en masculino*. En: Valencia García Guadalupe (coord.). *Tiempo y espacio. Miradas múltiples*. México: CEIICH UNAM, Plaza y Valdez.
- Cruz, A.C., Noriega, M. y Garduño M.A. (2003) *Trabajo remunerado, trabajo doméstico y salud. Las diferencias cualitativas y cuantitativas entre mujeres y varones*. Cuadernos de Salud Pública (19) 4. Brasil.
- Gaceta Universitaria (2001). Recuperado: Agosto 2008.
<http://www.dgcs.unam.mx/gacetaweb/historico.html>
- González, S.P. (2009) *Conflictos en la maternidad y vida laboral de las académicas de la FES-Iztacala*. México; Iztacala, UNAM. Proyecto de investigación para obtener el grado de Licenciatura en Psicología en la FES-Iztacala en proceso.
- Jiménez, L. y Tena, O. (2008). Algunos malestares de varones mexicanos ante el desempleo y el deterioro laboral. Estudios de caso. En: Mabel Burín y Ma. Lucero Jiménez (coord.), *Nuevos escenarios laborales. Impacto de las crisis del trabajo sobre varones y sobre las relaciones entre los géneros*. Buenos Aires: UCES.
- Jiménez, R, G. (1998) Familia: una construcción social. *Procesos de negociación en el cuidado de los hijos y en distribución de tareas domésticas en parejas de universitarios*. México; Universidad Autónoma de Tlaxcala, pp. 363-383.
- Molina, M.E. (2006) *Transformaciones histórico culturales del concepto maternidad y sus repercusiones en la identidad de la mujer*. PSYKHE: Pontificia Universidad Autónoma de Chile. (15) 2.

Ordorika, T. y Castañeda, M. 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.

Rodríguez, C.M. (2009) *Malestar en la emancipación: malestares y tiempo libre en académicas de la FES Iztacala*. México; Iztacala, UNAM. Reporte de Investigación para la obtención de la Licenciatura en Psicología en la FES-Iztacala UNAM en proceso.

Papí, N. G. (2005) *Conciliación de la vida familiar y laboral como proyecto de calidad de vida laboral desde la igualdad*. Universidad de Alicante.

Sistema de Evaluación de académicos en la UNAM. Recuperado: Agosto, 2008
http://conacyt.mx/SNI/SNI_Evaluacion2007.pdf

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: Jiménez Raúl. (Compilador). *Familias: Una construcción social*.

Sistema Nacional de Investigadores- SNI (2001). Recuperado: Agosto, 2008
http://www.conacyt.mx/SNI/Index_SNI.html

Tena, O. (2006). *Los malestares subjetivos de las mujeres académicas como un conflicto de deberes*. En: Margarita Favela Gavia y Julio Muñoz Rubio (coords), *Jornadas Anuales de Investigación, 2005*. CEIICH, UNAM, pp. 227-239.

Tena, O. (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, O. (2009) *Malestares laborales y condición masculina: reflexiones en torno a la "flexibilidad laboral"*. México; CEIICH, UNAM. Manuscrito todavía no publicado.

ANEXO 1 CUESTIONARIO

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:**

¡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 que 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?

OTROS COMENTARIOS

- Dirigirse a l@s académic@s en segunda persona.
- Enfocar al entrevistado hacia los objetivos de los temas.
- Ahondar en las implicaciones de género, ¿qué significa ser mujer para las académicas en el trabajo, en la maternidad, en el tiempo libre con el que cuentan?, ¿perciben alguna diferencia con sus compañeros varones?
- Conocer los cuestionarios de los entrevistados así como los objetivos y preguntas de investigación de las otras compañeras PROFEM.