

CONSIDERACIONES ACERCA DE LAS FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD EN ACADÉMICAS DE LA UAZ Y UAQ: DESEMPEÑO LABORAL, SESGOS DE GÉNERO E IMPRONTA DE VIDA

Considerations about the strengths and áreas of opportunity in academics of the UAZ and UAQ: word performance, gender biases and life imprint

Norma Gutiérrez Hernández

Universidad Autónoma de Zacatecas, México

Oliva Solís Hernández

Universidad Autónoma de Querétaro, México

Rosalinda Gutiérrez Hernández

Universidad Autónoma de Zacatecas, México

Resumen

Uno de los elementos definitorios en el ascenso de las mujeres en el campo educativo, ha sido el logro de una formación superior y de posgrado, a partir de la cual han podido conquistar un espacio laboral con mejores condiciones y salarios, así como, escalar puestos en la toma de decisiones y obtener indicadores de calidad. En el caso de México, particularmente la pertenencia al Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI), el posicionamiento en Cuerpos Académicos Consolidados (CAC), el acceso al Programa de Estímulos al Desempeño de Personal Docente (ESDEPED), además de la pertenencia a otras instancias o redes de reconocimiento, han sido claves para esta mejora. En esta tesitura, si bien las académicas del país, especialmente en las universidades públicas han ganado terreno, también es indiscutible que el saldo que ello les ha generado, refiere sesgos de género en sus trabajos; de la mano de algunos escenarios de violencia por razones de

género y la impronta que la carga académica tiene en su salud, vidas y familia.

Esta investigación plantea un análisis en dos instituciones: la Universidad Autónoma de Zacatecas y la Universidad Autónoma de Querétaro, tomando como objeto de estudio una muestra de académicas en ambas instituciones, en aras de develar el alcance de las áreas de oportunidad y fortalezas que define su práctica laboral y vida.

Palabras claves: académicas, género, violencias de género, trabajo.

Abstract

One of the defining elements in the rise of women in the educational field has been the achievement of higher and postgraduate training, from which they have been able to conquer a workplace with better conditions and salaries, as well as climb positions. in decision-making and obtain quality indicators. In the case of Mexico, particularly belonging to the Program for the Professional Development of Teachers (PRODEP), the National System of Researchers (SNI), positioning in Consolidated Academic Bodies (CAC), access to the Program of Incentives for the Performance of Teaching Staff (ESDEPED), in addition to belonging to other instances or recognition networks, have been key to this improvement. In this situation, although the country's academics, especially in public universities, have gained ground, it is also indisputable that the balance that this has generated for them refers to gender biases in their work; hand in hand with some scenarios of gender-based violence and the imprint that the academic load has on their health, lives and family.

This research proposes an analysis in two institutions: the Autonomous University of Zacatecas and the Autonomous University of Querétaro, taking as an object of study a sample of academics in both institutions, in order to reveal the scope of the areas of opportunity and strengths that define their work practice and life.

Keywords: academics, gender, gender violence, work.

1- Momento bibliográfico: tan sólo una mirada

La forma en que se ha construido el orden social y de género, a lo largo de la historia, ha contribuido a sostener y legitimar la desigualdad entre varones y mujeres. Ese orden desigual se vive también en las universidades, tanto públicas como privadas, no sólo en México, sino también en el mundo.

En 2002, Vallejo, *et al.*, mostraron la existencia de un fuerte sesgo contra las mujeres, cuando éstas forman parte de los comités editoriales de revistas sobre educación en España.

Evidencias como estas han quedado ya de manifiesto en múltiples trabajos académicos, que van de los congresos convocados sobre esa temática hasta la publicación de libros, tesis, artículos de revistas o trabajos finales de cursos. En muchas de estas investigaciones, se parte del supuesto de que, en la base de estas desigualdades, está la idea dominante sobre los que es la ciencia y quiénes pueden hacerla, asumiendo que son los varones los legítimos poseedores, tanto del conocimiento, como de los procesos para llegar a él y legitimarlo (Guilleminot, 2020). Con esto en mente, por un lado, las epistemologías feministas han comenzado por cuestionarlo, para afirmar que las mujeres también pueden hacer ciencia; y, por el otro, mostrar cómo para hacerlo, tienen que bregar contra el sistema patriarcal, lo que nos posiciona en desventaja.

Izquierdo, *et al.* (2008), por ejemplo, destacan el papel que juega la idea de ciencia y de calidad académica, en los procesos de evaluación a los que son sometidos las y los docentes, investigadores e investigadoras. Evidencian cómo se introducen variables relacionadas con el género entre quienes participan en el proceso, es decir, los agentes de evaluación y cuyos criterios e ideas impactan en, por ejemplo, la distribución de los recursos. Resulta interesante de este texto la propuesta sobre la necesidad de intervenir, con perspectiva de género, en la selección, proceso y decisión en torno a la evaluación académica.

Blazquez, *et al.* (2012) compararon las trayectorias de mujeres académicas de la UNAM y la Universidad de La Habana (Cuba), destacando algunos aspectos que tienen que ver con sus trayectorias, obstáculos, impactos en su vida, concepciones del poder y estrategias para llegar a él. En relación con lo que aquí interesa, podemos recuperar la idea de que, si bien cada vez hay más mujeres en el mundo de la academia y posiciones de poder, los costos que han tenido que pagar han sido muy grandes, en relación con las cargas de trabajo, sobre todo, al intentar conciliarlo con la familia.

Un año más tarde, en 2013, Buquet presentó su tesis doctoral, en la cual mostró cómo se construyen histórica y socialmente las bases de las desigualdades, discriminaciones y violencias entre hombres y mujeres, y cómo esto se evidencia en el ámbito académico de la UNAM, a través no sólo de las posiciones que ocupan en la estructura administrativa y de poder, sino también en las distinciones, en los cuerpos colegiados, en las publicaciones, las trayectorias académicas y, cómo se imbrican lo laboral-académico con lo familiar.

En 2014, Blazquez coordinó un libro, en el que participaron diversas investigadoras e investigadores de universidades mexicanas, tanto de la

UNAM (en sus diferentes sedes), como de otras IES públicas, entre las que destacan la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, la Universidad Autónoma de Hidalgo, la Universidad Autónoma de Yucatán, la Universidad Autónoma de Tlaxcala, entre otras, pero donde no están ni la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), ni la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ). Los diferentes capítulos que integran la obra, analizan cómo el Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras, los Estímulos al desempeño docente, el Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), han venido a reproducir la discriminación y las violencias de género al interior de los espacios académicos, obteniendo un menor reconocimiento por el mismo trabajo que desempeñan sus pares varones.

Medina (2020), en su artículo “La invisibilización de las mujeres en la academia”, evidencia, como el título lo indica, la invisibilización de las mujeres en el mundo de la academia, especialmente de la psicología. Destaca cómo el feminismo ha sido una herramienta teórica, que ha posibilitado dar cuenta del sexismo y otros sesgos de género que se han venido construyendo y arrastrando históricamente. En este sentido, evidencia cómo en áreas del conocimiento feminizadas, como la psicología, pese a los avances en el empoderamiento de las mujeres, siguen siendo muy pocas quienes ocupan posiciones de poder. En la misma línea, Paulín & Solís (2021) muestran cómo aún en espacios feminizados, como la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro, persisten una serie de ideas en torno a las mujeres que impiden su acceso al poder, destacando las fronteras de cristal, el piso pegajoso y el techo de cristal.

Buquet de nuevo, en 2020, insiste en cómo el orden de género construye diferencias arbitrarias, que impactan de forma diferenciada no sólo entre varones y mujeres, sino también entre las propias mujeres, en tres órdenes: lo simbólico, lo imaginario y lo subjetivo, que luego tienen efectos en la vida académica universitaria en diferentes formas de segregación laboral (horizontal y vertical), en la conciliación familia-trabajo e, incluso, en las identidades de género. Afirma la autora que “ser investigadora y exitosa en ciertas áreas del conocimiento sigue siendo un logro difícil de alcanzar para las mujeres académicas” (p. 38).

Blanco (2023), en su texto “Engañadas por la academia: una revisión del estatus de las mujeres en la academia”, señala que las principales razones que pueden explicar la menor remuneración de las mujeres respecto a la de los hombres dentro de la academia, tienen que ver con la segregación vertical en la jerarquía académica, que tiende a ubicar a las mujeres en las categorías más bajas; una supuesta menor productividad en investigación por parte de las mujeres en comparación con los hombres, asociada con la maternidad y el cuidado de los hijos e hijas; la existencia de mayores costos de publicación para las mujeres que los hombres; un menor reconocimiento del trabajo

que realizan las mujeres académicas, relativo al que reciben los hombres, y que se evidencia a través de menores citas, menor acceso a redes, mayores cargas no productivas que ralentizan e interrumpen la investigación y, menor calificación en sus evaluaciones docentes; así como, la existencia de sesgos en contra de las mujeres o a favor de los hombres por parte de los comités evaluadores. La autora menciona que, para el caso de Iberoamérica, ella agregaría una sexta razón: la violencia de género, lo que contribuye a la salida de las mujeres de la comunidad académica.

En lo que respecta a la UAQ, en sus páginas oficiales se destaca el avance que ha tenido en el Índice de Igualdad de Género, realizado por el Observatorio para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior. Los resultados de 2022, la posicionaban en el número 11 de 52 IES. La nota publicada al respecto enfatiza las acciones que se han realizado entre la población estudiantil, sin embargo, tanto académicas como directivas y administrativas están ausentes (Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), 2022).

Díaz-Mejía (2020) realizó un estudio sobre trayectorias académicas de mujeres investigadoras consolidadas (nivel 2 del SNI), contratadas de tiempo completo en la UAQ. A través de entrevistas en profundidad, encontró que las trayectorias exitosas no dependen sólo de la voluntad de las personas, sino que tienen que ver con los marcos institucionales, destacando lo que llaman “flexibilidad” en los horarios, aunque trabajan más de las 40 horas semanales que señala el contrato colectivo, dedicando hasta 60 horas e imbricando el trabajo con lo familiar.

Recientemente, Díaz-Mejía (2022) realizó un análisis de la segregación ocupacional atribuible al género en la UAQ. Encontró que ésta es tanto horizontal como vertical. En términos de horizontalidad, la mayoría de las investigadoras con reconocimiento SNI, se ubican en las áreas de Ciencias Naturales y Exactas, en detrimento de las Ciencias Sociales y Humanas, lo cual contrasta si pensamos que estas áreas están feminizadas. En términos de la segregación vertical, ésta se hace más evidente en la medida en que se aumenta el nivel del SNI, encontrando que en el nivel 3 sólo el 18% son mujeres. Por otro lado, también se encontró precariedad en la forma de contratación, pues el 52% de la planta docente está contratada por honorarios, pero aquí los más afectados son los varones.

Puente, *et al.* (s/f) encontraron que la UAQ es la universidad pública que más mujeres integra dentro de la administración central. Como resultados generales, encontraron que aún no se alcanza la paridad representativa en las universidades públicas del país, lo que hace resaltar el caso de la UAQ.

Frente a tales evidencias, que se multiplican, desafortunadamente, con las nuevas investigaciones que se hacen, algunas instituciones, como La Universidad de los Lagos (Chile), han propuesto ya algunas herramientas

para visibilizar y combatir los sesgos, fundamentalmente, en los roles, tratos, oportunidades y funciones del quehacer universitario; en los procesos de selección de personal, en el desarrollo de estudios e investigaciones; en el ejercicio docente; en el diseño de proyectos y programas y, en la utilización de lenguaje oral, visual y escrito (Universidad de los Lagos, 2020). Sin embargo, esta práctica tendría que replicarse en otros espacios laborales, para ir reduciendo estos sesgos y sus brechas, que en algunas IES permanecen, incluso, como no pensadas.

Frente a este panorama, en este trabajo pretendemos conocer la situación laboral de una muestra de docentes-investigadoras de la UAZ y UAQ, particularmente, visibilizar la ingente carga de trabajo que caracteriza su labor académica, como resultado de las definiciones de las políticas educativas de la administración federal y las de las propias IES, como resultado del mantenimiento de estándares e indicadores altos de desempeño profesional y, cómo ello impacta en su salud; de la mano de un análisis con matices de género, vinculado con la impronta de aquél en sus vidas y escenarios familiares.

2- Metodología

Se realizó un estudio prospectivo y analítico con docentes-investigadoras de la UAZ y la UAQ, utilizando un muestreo no probabilístico, ya que, este tipo de muestreo implica seleccionar a los y las participantes de manera no aleatoria. Los criterios de inclusión fueron: todas las académicas que pertenecen a las dos universidades antes mencionadas, convocadas vía invitación y que aceptaran participar en el estudio de manera voluntaria firmando el consentimiento informado.

Se utilizó un instrumento de recolección de datos tipo cuestionario conformado por 38 ítems, dividido en dos rubros: trabajo y vida personal. En el primero, se evaluó la situación laboral de las académicas en sus IES, advirtiendo cómo ha sido el logro de su formación superior y de posgrado, a partir de lo cual han podido conquistar un espacio de trabajo con mejores condiciones y salarios, así como, escalar en menor o mayor medida, puestos en la toma de decisiones y obtener indicadores de calidad. Particularmente, dichos indicadores son la pertenencia al Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI), el posicionamiento en Cuerpos Académicos Consolidados (CAC) y el acceso al Programa de Estímulos al Desempeño de Personal Docente (ESDEPED); además de su participación en redes y sociedades del conocimiento, tanto a nivel local, nacional e internacional.

Desde el ángulo de “Vida personal”, se ponderó la conformación

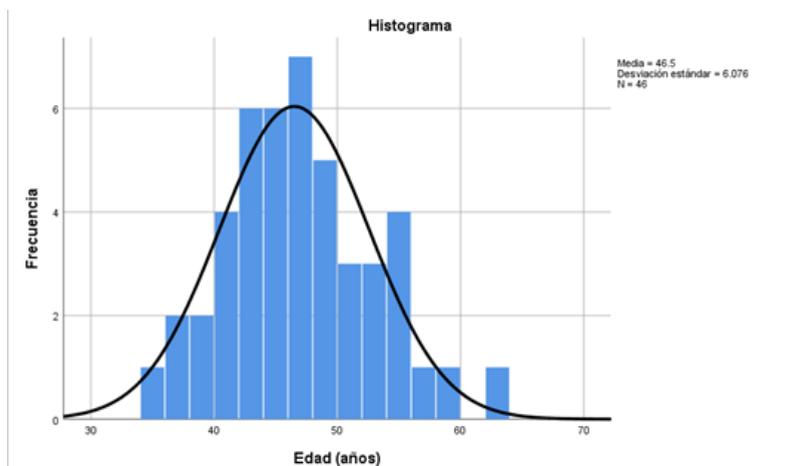
familiar de las docentes-investigadoras, la evaluación de su salud, el interés que tienen por su jubilación, los parámetros que definen una doble jornada y trabajos de cuidado en casa; del mismo modo que las actividades que desarrollan fuera de un contexto laboral, en aras de advertir otros rostros de su cotidianidad, como por ejemplo, los vínculos de convivencia que establecen con sus propias familias y amistades, el ejercicio de prácticas físicas o deportivas y actividades de tiempo libre y/o *hobbies*.

En ambos rubros en la encuesta (trabajo y vida personal), se tuvo como eje central de estudio los sesgos de género, en términos de dar parte sobre el alcance de las áreas de oportunidad y fortalezas que definen sus escenarios laborales y existencia.

3- Análisis de resultados

La muestra quedó conformada por 46 docentes-investigadoras: 31 de la UAZ y 15 de la UAQ, 68% y 32%, respectivamente. En ambas instituciones, la edad que registraron las académicas fue de un mínimo de 35 años y, en el extremo opuesto, 63; mientras que el promedio entre ambos rangos fue de 46 años. La siguiente gráfica ilustra la condición etaria de las docentes-investigadoras:

Gráfica 1 Edad de las académicas de la UAZ y UAQ



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas del instrumento.

Con base en lo anterior, es interesante advertir cómo las décadas de los 40's y 50's presiden la edad de desarrollo productivo laboral de las

académicas, quienes cuentan con una antigüedad en sus centros de trabajo que oscila en los primeros puestos, en orden descendente, en 13 y 15 años; seguidas de las que tienen 4, 17, 21 y 24 años de experiencia laboral. Ahora bien, respecto al tipo de contratación que tienen en sus IES, hubo una abrumadora mayoría (40 académicas), que reportaron un acuerdo laboral de tiempo completo de base, respecto de 3 que respondieron no tenerla, 2 contar con medio tiempo de base y sólo una profesora con base en una asignatura.

En cuanto al número de horas que implica su contratación en las diferentes modalidades señaladas, se obtuvo que 23 de ellas laboran 40 horas semana mes, en tanto que 16 tienen 50 horas; en menor medida, hubo 4 académicas que reportaron que sólo ejercen un rango de 25 a 35 horas, 2 de 5 a 10 horas y una profesora cuenta con una carga de trabajo de entre 15 y 20 horas. Para los fines de esta investigación, es relevante mencionar cómo estos tiempos, no corresponden a los que verdaderamente invierten estas docentes-investigadoras en su ámbito de trabajo, como más adelante se detallará.

En esta tesitura, la carga laboral que tienen las docentes queda distribuida, sobre todo en el nivel licenciatura y maestría, respecto de quienes reportaron laborar a nivel doctoral y especialidad. Sobre el particular, es oportuno resaltar cómo en su mayoría, las académicas trabajan al menos en dos programas, lo que implica un incremento en sus tareas, al no concentrarse exclusivamente sólo en un programa, sino dividir su tiempo en dos proyectos académicos con múltiples aristas; entre las centrales se enuncia la docencia, impartición de tutorías, asesorías de trabajos, reuniones, colaboración en acreditaciones, reevaluaciones o reformas curriculares, participación en eventos, integrantes de comisiones, vinculación y gestión social, entre otras; así como, lo que también demanda una gran inversión temporal: la investigación.

Con base en lo anterior, de manera general, al preguntarles ¿cuál es el horario laboral que tienen? Una generalidad comentó que trabaja de lunes a sábado, tanto en la mañana, como en la tarde. Huelga decir que, las horas que mencionaron rebasa con mucho las 40 ó 50 por las que la mayoría está contratada. Así, un buen porcentaje de ellas reportó que desde las 7:00 a.m. inician su jornada de trabajo, concluyendo a las 2:00, 3:00 ó 4:00 p.m., para después de comer (dejando un lapso de 2 horas aproximadamente), regresar a una segunda jornada; esta última, sobre todo de lunes a viernes, ya que, del sábado, significativamente en promedio, sólo se hizo alusión a un ejercicio laboral de entre 8:00 y 3:00 p.m. Este escenario se traduce en que, básicamente, las académicas tienen un ritmo intenso de trabajo de lunes a viernes, mañana y tarde, mismo que sólo se aminora los fines de semana, a partir del sábado por la tarde y el día domingo. Lo anterior con algunas excepciones, dado que una docente anotó "Todos los días, repletos. La carga horaria de 40 horas formales no da espacio para muchas otras actividades

de grupos colegiados, vinculación, asesorías que se hacen” (A1).¹ Más aún, 7 refirieron que trabajan también los domingos en sus domicilios e, incluso, una académica, en ocasiones se traslada hasta su centro de trabajo.

En razón de lo anterior, es inteligible cómo abrumadoramente, las docentes de ambas IES, al ser interrogadas sobre las actividades académicas que llevan a cabo en sus programas -y fuera de ellos-, expusieron un rico abanico de tareas, lo que explica varias cuestiones. Por un lado, los tiempos extensos y extenuantes de trabajo que desarrollan; a la par que, los lineamientos y quehaceres laborales que demandan las políticas educativas federales y estatales en las IES –cada vez más exigentes-, de la mano de la participación² en varios programas federales; así como, el ingreso, pertenencia y vigencia de indicadores de calidad. Lo anterior, en aras de estar en el escenario o mapa del “respeto académico” y una mayor retribución económica, lo que origina un desgaste personal y de género de gran magnitud, como se abordará más adelante.

La siguiente tabla resume las actividades laborales centrales que realizan las académicas en sus IES.

Tabla 1 Actividades que realizan las académicas de la UAZ y UAQ

Núm.	Actividad	Sí lo realiza	No lo realiza
1	Docencia	100%	
2	Investigación	95.7%	4.3%
3	Gestión	95.7%	4.3%
4	Asesorías	93.5%	6.5%
5	Tutorías	97.8%	2.2%
6	Lectorías de avances de tesis	97.8%	2.2%
7	Participación en exámenes para obtención de grado en su Programa académico	97.8%	2.2%
8	Participación en exámenes para obtención de grado en Programas académicos externos	73.9%	26.1

1 Para cuidar los datos personales, se utilizará este tipo de nomenclatura (A1 hasta A46), considerando a las académicas que participaron, cuando se haga referencia a una cita textual.

2 Generalmente, con carácter obligatorio o “candados” para la obtención de mayores puntajes, que permitan mantener los indicadores de calidad; o bien, retribuciones económicas, como en el Programa de Estímulos al Desempeño Profesional Docente, en el que, en aras de obtener un mayor nivel y el correspondiente incentivo monetario, se tiene que ser parte de ciertas directrices académicas.

CONSIDERACIONES ACERCA DE LAS ...

9	Presentación de libros	60.9%	39.1%
10	Dictámenes de textos y/o artículos científicos	87%	13%
11	Elaboración de Proyectos	95.7%	4.3%
12	Informes académicos	84.8%	15.2%
13	Participación como Ponente en Seminarios de Investigación	89.1%	10.9%
14	Ponente en Congresos, Coloquios, Foros	91.3%	8.7%
15	Ponente en Diplomados o Talleres	80.4%	19.6%
16	Conferencista	73.9%	26.1%
17	Elaboración de libros	60.9%	39.1%
18	Coordinadora de libros	56.5%	43.5%
19	Reuniones de academia	91.3%	8.7%
20	Reuniones del Programa Académico al que pertenece	95.7%	4.3%
21	Reuniones de Cuerpo Académico	80.4%	19.6%

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas del instrumento.

Adicionalmente, algunas profesoras anotaron que también realizan los siguientes deberes: preparación de clases, revisión de tareas, supervisión de estudiantes en el servicio social y prácticas profesionales, participación en comisiones de diferente índole como tutorías, titulación, eventos y vinculación, manejo de repositorios, evaluadora de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), coordinadora de una cátedra, asesorías en planes de estudio y currículum a otros programas académicos, organización de eventos, mentorías, trabajo en campo y comunidad, editora de revista, coordinadora de programa de radio, participación en reformas curriculares y trabajo colegiado e individual para acreditación y reacreditación del programa, entre las centrales. En estas tareas adicionales, algunas voces fueron elocuentes en su testimonio, dando cuenta de algunas acciones de trabajo que a veces pasan inadvertidas, pero también impactan en el recurso más valioso, el tiempo. Se comparten sólo algunas: “Lo que solicite la institución” (A2); “Hago de todo. Hasta cargar sillas, hacer constancias, preparar las reuniones meet, etc.” (A3); y, “Cubro el servicio de secretaria académica de mi unidad” (A4). Asimismo, es importante resaltar que algunas académicas del área de ciencias de la salud, también anotaron cuestiones como esta: “Trabajo adicionalmente en atención de clínica privada” (A5). Con base en lo anterior, las académicas de ambas instituciones, en su gran mayoría dijeron no contar con una persona auxiliar que les apoyara en las

múltiples tareas de su día a día laboral. En este sentido, sólo un 19.6% manifestó que sí contaba con ese recurso humano; de este porcentaje, un 8.7% expresó pagarles con su salario; mientras que las otras 5 académicas reportaron que la institución cubría ese importe. A todas luces, esta es una realidad común en las IES, el que cada figura docente cubra sus necesidades y requerimientos laborales, tanto en apoyo humano como lo concerniente a recursos económicos y de infraestructura, tal como lo expresaron en el instrumento, al preguntarles sobre los insumos con los que contaban para realizar su trabajo.

En general, todas manifestaron que cubrían sus requerimientos con sus percepciones salariales, sólo excepcionalmente tres anotaron lo siguiente: “En este momento, para el desarrollo de mi proyecto de investigación, se tiene un recurso de CONAHCYT” (A6); mientras que otra escribió: “El auxiliar lo paga el SNI, como beneficio de ser investigadora SNI nivel 3” (A7) y, finalmente, otra se expresó en estos términos “pago de transporte o viáticos cuando gano un financiamiento concursable, beca de estudios doctorales” (A8). Sin lugar a dudas, la situación descrita ampara el 67.4% de las académicas que declararon que su salario no es idóneo para todo lo que hacen. Sobre esto, se comparten sólo dos respuestas cualitativas: “El salario es muy bajo en relación a todas las actividades que debemos realizar” (A9), “Debemos pagar congresos, viajes, estancias y también la casa y familia” (A10) y, “Porque trabajo mucho más de lo que me pagan y, además tengo que pagar congresos y publicaciones de mi bolsa” (A11).

Asimismo, estas voces quedan respaldadas también por la cantidad de quienes enunciaron que no participan en el Programa de Estímulos al Desempeño Profesional Docente en su Universidad, 15 figuras docentes (32.6%), cuyas respuestas fueron por no contar con la base o con los requisitos que precisa cada IES para poder participar. En contraparte, el 67.4% que manifestó sí participar, en general argumentó que dichos ingresos extras les permiten complementar su salario para pagar insumos, realizar investigación, participar en congresos y cubrir los costos de las publicaciones. Asimismo, estas percepciones de Estímulos, les permiten complementar su economía familiar. En relación al nivel en el que han sido evaluadas en los dos últimos años, las docentes expresaron en orden descendente los siguientes: 8 (19.8%), 9 (13%), 1 (10.9%), 4, 5 y 7 (8.7% cada uno) y, nivel 3 y 6 con un 2.2% cada uno. Respecto a contar con los principales indicadores que privan en México en la academia, las docentes-investigadoras precisaron que un 84.8% pertenece al Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP); el 60.9% al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI); y, el 50% pertenece a un Cuerpo Académico Consolidado. Adicionalmente, al interrogarles sobre su adscripción a mínimamente un grupo de investigación y ser integrantes de asociaciones o redes, de acuerdo a las líneas de investigación que cultivan, un 65.2% y un 67.4% respectivamente, dijeron que sí. Sobre el particular,

es relevante anotar que la mayoría participa como integrantes en redes y sociedades nacionales, más que de carácter mundial.

A continuación, se contemplan las principales directrices de impacto en las vidas de estas académicas, con base en la carga de trabajo que se ha caracterizado. Por principio, como es inteligible, hay un costo alto que pagar, en detrimento del tiempo, de la salud física y mental, y de la convivencia familiar. Los testimonios de las profesoras, en general son unánimes, en términos del estrés y ansiedad que les genera cumplir con una agenda laboral muy demandante y el desgaste físico que padecen, de la mano de una afectación negativa en su emocionalidad y su impronta en la merma de su salud.

Entre las principales afecciones que precisaron se encuentran las siguientes: padecimientos digestivos, colitis, gastritis, cansancio, fatiga crónica y psoriasis³, trastornos de sueño, problemas con las cuerdas vocales y/o trastornos de la garganta, hipotiroidismo, prediabetes, cefalea tensional, fibromialgia, hernias, insuficiencia circulatoria, problemas de la vista, hipertensión y “olvidar hacer cosas”; más aún, hay quienes refieren que se tienen “problemas de salud, por no tener tiempo de atenderme adecuadamente” (A12). Esto, sustentado en el orden de las prioridades que han tomado: “Porque atiendo primero mis pendientes laborales antes que mi salud” (A13).

En general, la clasificación de enfermedades que reportaron las académicas tuvo el siguiente rostro: de los ojos (45.7 %); crónico-degenerativas (21.7 %), sobrepeso u obesidad (19.6 %), cardiovasculares (8.7 %) y fracturas (4.3%). En torno a esto, es significativo cómo los primeros cuatro porcentajes, tienen una relación directa con el tipo de trabajo que realizan las docentes-investigadoras, al permanecer por grandes periodos de tiempo frente a la computadora, de la mano de un sedentarismo (como resultado de lo anterior), lo que incide en el sobrepeso u obesidad, lo que a su vez es desencadenante de las enfermedades crónico-degenerativas. Asimismo, llama poderosamente la atención que el 100% de las docentes notificó que acude a consultas privadas para atender su salud, pese a contar con un servicio médico por parte del trabajo; sobre este punto, sin duda, la respuesta a esto es la complicación de sus tiempos por el exceso de trabajo, así como las áreas de oportunidad que tienen los servicios de salud públicos.

Con base en esto, no extraña que ante la pregunta “¿tiene algún interés por jubilarse?”, un 58.7% haya manifestado que sí, frente a un 41.3% que no. Es oportuno señalar que el porcentaje afirmativo pudiera incrementarse, en

3 La psoriasis es una enfermedad cutánea papuloescamosa crónica, común en todo el mundo, se presenta a cualquier edad y representa una carga sustancial para las personas y la sociedad. Se asocia con el estrés (Solís, Redondo & Carvajal, 2021).

tanto que algunas respuestas dejan entrever que sí querrían hacerlo, pero todavía no se cumple con lo necesario, o sus condiciones laborales, como resultado de las últimas definiciones laborales en el contexto neoliberal, no les permiten esta posibilidad: “porque no tengo las semanas cotizadas necesarias, ni tampoco la edad” (A14); “porque no tenemos derecho a jubilación quienes fuimos contratados luego de 2007 ó 2008” (A15). En menor medida, en el otro extremo, también se registraron este tipo de reflexiones: “todavía considero que puedo aportar a la formación de recursos humanos de alto nivel” (A16), “Porque aún tengo energía y deseos de seguir trabajando, me gusta lo que hago” (A17), entre las centrales.

No obstante, hay una abrumadora mayoría que anotó respuestas en esta línea: “estoy cansada” (A18), “quiero tiempo para mí” (A19), “me gustaría tener tiempo para mi familia” (A20), “porque el ritmo de trabajo que mantenemos en la academia no lo voy a poder mantener con edad avanzada” (A21), entre muchas.

Como ha quedado claro en el estado del arte de esta investigación, el trabajo en las IES lidia con sesgos de género cuando es ejecutado por mujeres. De esta manera, hubo voces de académicas que denunciaron abiertamente situaciones de todos los tipos de violencia por razones de género en sus espacios de trabajo: psicológica, física, sexual y económica; asimismo, ambientes laborales donde predominan pactos patriarcales y feminidades tóxicas o violencia entre mujeres, tema pendiente en la agenda feminista y que lacera sobremanera la lucha de éstas, fortaleciendo la cultura machista (Gutiérrez, 2023).

Todo lo anterior, caracterizado en muchas situaciones por sesgos de género, también incide exponencialmente en la vida de las académicas cuando se toca el tema de “Vida personal”. Así, respondieron que un 54.3% son casadas, un 17.4% solteras y un 15.2% divorciadas; mientras que 5 (10.9%) vive con pareja y solo una es viuda, lo que representa un 2.2%. Este escenario sobre la condición civil de las profesoras-investigadoras, se enriquece con los datos que brindaron sobre su maternaje, en específico sobre el número de hijas o hijos que tienen y le etapa en que se encuentran. Las respuestas refieren que la mayoría de las que son mamás tienen dos hijos o hijas,⁴ seguidas de las que sólo tienen una o uno; el porcentaje más bajo fue el de una sola académica, quien señaló que tenía cuatro descendientes; también se advierte que de las 46, sólo 7 no tienen progenie.

4 Este indicador tiene una correspondencia importante con los parámetros de América Latina y el Caribe. De esta manera, se precisa que en estos lugares: “La caída de la fecundidad fue la principal característica de la transformación demográfica regional en la segunda mitad del siglo XX [...] pasó de tasas de fecundidad muy altas [...] a tasas levemente inferiores al nivel de reemplazo (2,05 hijos por mujer) entre 2015 y 2020” (Huenchuan, 2018, p. 20).

En relación a la etapa de la vida familiar que están librando, las académicas que indicaron ser madres, contestaron que tienen a su prole en la adolescencia (43.5%), un 26.1% tiene hijos e hijas adultas, un 13% cuentan con niños y niñas y, sólo una reportó tener a un hijo o hija en la crianza. Estas cifras, que reflejan una mayor demanda de atención con las y los menores de edad (adolescencia, niñez y crianza), se fortalecen con los resultados de las siguientes preguntas: ¿Todas las personas que viven en su casa se encargan del trabajo doméstico? Y, ¿tiene algún apoyo por día o permanente para la realización del trabajo doméstico en casa? Respectivamente, un 39.1% y un 52.2% expresaron que no.

Frente a esta realidad, en la que las mujeres por mandato social tienen la adscripción central en la esfera privada, Rocha (2017) plantea (citando a Balbo, 1978), una “doble presencia” femenina, “pues, hagan lo que hagan, tienen que estar presentes física, emocional y mentalmente, tanto en el espacio familiar doméstico como en el laboral y hacer frente a lo que ocurre en uno y otro” (p. 81). Con base en esto, un 52.2% de académicas consideró que no tiene tiempo libre, ante un 47.8% que dijo que sí contaba con él. En sintonía con este último porcentaje, algunas respuestas tuvieron este tenor: “duermo”, “cuando puedo tomo una siesta”, “descansar”, “De tenerlo, me gusta leer, ver películas, hablar con mis hermanas”, “en caso de tenerlo, lectura”, “en el poco tiempo me gusta ver películas”, “descansar, hacer el super”, “paso tiempo con mis hijos, vamos al cine o vemos alguna película”, “actividades cotidianas de cuidado personal y de la casa, atender a la familia, a las mascotas, leer, ver películas”, “quehaceres del hogar o actividades extraescolares del infante” (A22-A31). A todas luces es manifiesto, que cuando tienen tiempo libre, las docentes-investigadoras hacen muy poco por su propio desarrollo y bienestar personal, por lo que utilizan su tiempo en actividades de la atención a otros u otras integrantes de su contexto familiar, o bien, cubriendo necesidades del hogar. Esto se llama género en toda la extensión de la palabra, lo que va en detrimento de su salud, como ya se documentó.

4- Conclusiones

Al plantear en el estudio dos IES diferentes, parte del objetivo en el trabajo era advertir si había algunas diferencias sustanciales en los rubros en que se les interrogó a las docentes-investigadoras. Así, a todas luces es manifiesto que hay una sinfonía de similitudes en los quehaceres académicos y en el ámbito privado que llevan a cabo las académicas de la UAZ y la UAQ, con su consecuente impacto personal y de género. Con base en esto, aducimos que esta realidad es un denominador común en el territorio nacional, como resultado de las políticas educativas y laborales de carácter federal.

En general, frente a este panorama, las profesoras de estas universidades tienen perfectamente claro que “Perder la salud no [...] parece que valga la pena” (A32), tal como lo expresó una de ellas, pero no ven un escenario promisorio que pueda desarticular o disminuir los ritmos de trabajo que definen su día a día, en tanto que todo indica que “viven para trabajar” y no “trabajan para vivir”.

Los resultados de la investigación nos muestran que estas mujeres están empeñadas en la enseñanza y el hacer ciencia, lo cual es una fortaleza, pero que este trabajo, dados los mandatos de género imperantes, supone un esfuerzo mayúsculo que impacta en su salud, en sus relaciones familiares y que no necesariamente garantiza su reconocimiento. Nos muestra también que las docentes-investigadoras están haciendo múltiples labores, enseñando, coordinando, publicando, entre otras, pero que esto no les ha garantizado el acceso a mejores condiciones de trabajo ni de poder o toma de decisiones. La conciliación familia-trabajo es algo que corre por cuenta de las docentes-investigadoras. No existen políticas de conciliación y ello impacta en la doble presencia. La implicación con el trabajo es parte de las motivaciones encontradas, pero ello va en detrimento de la salud. Las enfermedades son una constante con la que lidiar. Los salarios y las condiciones laborales no son los adecuados, pero hay que trabajar en todos los frentes para la satisfacción personal y la mejora en la calidad de vida, en un círculo de auto exigencia y precarización.

Además de lo señalado en el trabajo, esto detona serios incumplimientos en el eje transversal de la Ley General de Educación Superior (2021), en tanto que dicha normativa pregona la formación del alumnado en las IES desde un enfoque integral (Diario Oficial de la Federación, 2021), mismo que se ve imposibilitado de cumplir, en primera instancia por quienes tutelan los procesos de enseñanza-aprendizaje, por la sobrecarga de trabajo que caracteriza las jornadas del profesorado universitario, lo cual cobra una mayúscula dimensión si tiene rostro de mujer, por los sesgos de género que existen en los espacios laborales de las universidades y los hogares de sus trabajadoras académicas. Esto último se convierte en un área de oportunidad no sólo en las universidades estudiadas, sino en todo el sistema, haciéndose cada vez más necesario el crear una política pública que atienda la conciliación familia-trabajo, la salud física y emocional del profesorado y la garantía de salarios dignos que otorguen seguridad a las trabajadoras pues, de lo contrario, seguirán deteriorándose no sólo su salud, sino también sus relaciones familiares y sociales frente a las exigencias laborales del sistema educativo mexicano.

Bibliografía

BLANCO, Laura Cristina (2023). Engañadas por la academia: una revisión del estatus de las mujeres en la academia. *Ciencias económicas*. 41 (1), 1-28.

BLAZQUEZ, Norma, (Coord.), (2014), Evaluación académica: sesgos de género, UNAM-Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/21689/evaluacion%20academica020.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Fecha de consulta: 8 de julio del 2023.

BUQUET CORLETO, Ana Gabriela (2013). "Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo", tesis doctoral, UNAM. Recuperado de: https://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/rrodriguez/Buquet2013_Tesis.pdf Fecha de consulta: 9 de julio del 2023.

BUQUET CORLETO, Ana Gabriela (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. En *Nómadas* (Col.), núm. 44, abril, 2016, pp. 27-43 Universidad Central Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1051/105146818003.pdf> Fecha de consulta: 9 de julio del 2023.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (DOF). (20 de abril del 2021). Ley General de Educación Superior. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf Fecha de consulta: 26 de agosto del 2023.

DÍAZ-MEJÍA, María del Carmen (2020). Académicas y trayectorias científicas en la Universidad Autónoma de Querétaro. En *Revista Nthe*, Núm. 32, pp. 29-35. Recuperado de: http://nthe.mx/NTHE_v2/pdf/Articulos/PDF_Articulo20201118002837.pdf Fecha de consulta: 9 de julio del 2023.

DÍAZ-MEJÍA, María del Carmen (2022). Investigadoras en la Universidad Autónoma de Querétaro. Segregación ocupacional por género. En *Géneros. Revista de Investigación y divulgación sobre los estudios de género*, Núm. 30, época 2, Año 28, pp. 40-60. Recuperado de: <https://revistasacademicas.uco.mx/index.php/generos/article/view/14> Fecha de consulta: 4 de julio del 2023.

GUTIÉRREZ, Norma (2023). "Manzanas envenenadas" en las IES: rivalidad entre mujeres y alfabetización feminista. En Tirado, Gloria & Rivera, Elva (Coords.). *Saberes, enseñanza y poder. Las mujeres rompiendo techos de cristal en el espacio público. Siglos XVI al XXI*. México: BUAP.

GUILLEMINOT, Coral (2020). Sesgos de género en la construcción científica del conocimiento. En *Tecnología y Sociedad*, Buenos Aires, Núm. 9, pp. 55-68. Recuperado de: <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/10964/1/sesgos-genero-construccion-cientifica.pdf> Fecha de consulta: 4 de julio del 2023.

HUENCHUAN, Sandra (2018). (Edit.). *Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Perspectiva regional y de derechos humanos*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/>

[handle/11362/44369/1/S1800629_es.pdf](#) Fecha de consulta: 25 de agosto del 2023.

IZQUIERDO, María Jesús, et al. (2008). Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica. En *Arxius de Ciències Socials*, Núm. 19, pp. 75-90. Recuperado de: <https://www.uv.es/~sociolog/arxius/ARXIUS%2019/08.%20IZQUIERDO.pdf> Fecha de consulta: 4 de julio del 2023.

MEDINA, Angie Vanessa (2020). Invisibilización de las mujeres en la academia. En *PAIDEIA*. (25), 95-105. Recuperado de: <https://journalusco.edu.co/index.php/paideia/article/view/1977/4017> Fecha de consulta: 4 de julio del 2023.

MONCAYO, Bibiana y PINZÓN, Natalia del Pilar (2013). Mujeres líderes en la academia, estereotipos y género. *Panorama*. 7(13), 75-94. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3439/343929225004.pdf> Fecha de consulta: 3 de julio del 2023.

PAULÍN, José Jaime y Solís, Oliva (2021). Género y poder en la Facultad de Psicología de la UAQ. En Salinas García, Rolando Javier, et al., (Coords.). *Estudios sobre género, educación y trabajo. Panóptica de la realidad laboral II*. México, Universidad Autónoma de Querétaro, Eólica Grupo Editorial, pp. 21-45. Recuperado de: https://www.academia.edu/38575943/G%C3%A9nero_y_poder_en_la_Facultad_de_Psicolog%C3%ADa_de_la_UAQ Fecha de consulta: 2 de julio del 2023.

PUENTE ESPARZA, Martha Luisa, et al., (s/f). El techo de cristal en universidades públicas de México. Un análisis exploratorio. Recuperado de: <https://cienciasadmvoastyp.uat.edu.mx/index.php/ACACIA/article/view/263/296> Fecha de consulta: 1 de julio del 2023.

ROCHA, Tania Esmeralda (2017). La socialización de género en el entorno familiar: un espacio crucial para generar cambios y promover la igualdad de género. En Delgado, Gabriela (Coord.). *Construir caminos para la igualdad: educar sin violencias*. México: IISUE-UNAM.

SOLÍS, M. J. H., REDONDO, K. F. V., & CARVAJAL, M. M. (2021). Psoriasis: visión general. *Revista Médica Sinergia*, 6(11), e732-e732. Recuperado de: <https://revistamedicasinergia.com/index.php/rms/article/view/732>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO (UAQ). (6 de marzo del 2022). Avanza UAQ en el Índice de Igualdad de Género universitario. Recuperado de: <https://noticias.uaq.mx/index.php/vida/3662-avanza-uaq-en-el-indice-de-igualdad-de-genero-universitario> Fecha de consulta: 4 de julio del 2023.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO (UAQ). Datos estadísticos sobre investigadores. Recuperado de: <https://planeacion.uaq.mx/uii/index.php/2022-2023/total-uaq/investigadores> Fecha de consulta: 4 de julio del 2023.

UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS (2020), *Abordar los sesgos de género en el quehacer universitario*. Osorno: Universidad de los Lagos. Recuperado

de: <https://direcciondegenero.ulagos.cl/wp-content/uploads/2021/01/Abordar-los-sesgos-de-género-en-la-institución.pdf> Fecha de consulta: 5 de agosto del 2023.

VALLEJO, Mónica, et al., (2002). Sesgos Relativos al Género en las Políticas Editoriales de Revistas Científicas Españolas del Campo de la Educación. RELIEVE, v. 8, n. 2, p. 166-174. Recuperado de: http://www.uv.es/RELIEVE/v8n2/RELIEVEv8n2_3.htm Fecha de consulta: 4 de julio del 2023.

genere in Umbria, tra realtà e percezione sociale, Vol. I. Milano: CEDAM: 3-30.

ISTAT (2007). La violencia e i maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia. In: <http://noi-italia2010.istat.it/index.php?id=7&user100indpi1%5Bidpagina%5D=32&cHash=29a6cbcf0a>.