

MARÍA DEL ROCÍO GUZMÁN BENAVENTE¹
TANIA ESMERALDA ROCHA SÁNCHEZ²
KARLA MARÍA REYNOSO VARGAS³
PAOLA BERENICE GURROLA DOMÍNGUEZ⁴

«Caminar con pies de plomo». Estrategias de sostenibilidad
en mujeres académicas ante la tensión familia-trabajo

«Walking with Leaden Feet». Sustainability Strategies
Employed by Academic Women in The Face of Family-
Work Tension

RESUMEN

El objetivo del estudio fue identificar estrategias empleadas por académicas universitarias ante tensiones y dificultades derivadas del binomio familia - trabajo remunerado, debido a que existen elementos estructurales y subjetivos que dificultan «compatibilizar» estos espacios con el desarrollo profesional de las mujeres. Mediante entrevistas a profundidad, 15 participantes hablaron de sus experiencias personales y de trayectoria laboral. Se realizó un estudio biográfico-narrativo que permitió estructurar un eje analítico denominado Caminar con pies de plomo en alusión a un avance laboral lento, anclado a cargas psicosociales que provocan desatenciones y postergaciones de las responsabilidades laborales-familiares, desatención propia, así como malestares, conflictos y sobrecargas de trabajo. La discusión versa en torno a la posibilidad de generar cambios estructurales y socio-simbólicos que deriven en condiciones reales de corresponsabilidad en los diferentes espacios y tareas académicas.

Palabras clave: mujeres-académicas, estrategias, dilemas familia-trabajo, cambios estructurales, nuevas subjetividades.

ABSTRACT

The aim of the study was to identify strategies employed by university academic women due to tensions and difficulties derived from the work-family binomial. There are structural elements which make it difficult to compatibilize these areas that impact the women's work and their professional development. Through auto-biographical interviews, 15 participants talked about their experiences in their professional career. A biographical-narrative study was carried out, it allowed us to structure an analytical axis called Walking with leaden feet that alludes to a slow labor advance, related to psychosocial burdens that cause neglect and postponement of work-family responsibilities, self-neglect, as well as discomforts, conflicts and work overloads. The discussion revolves around the possibility of generating structural and socio-symbolic changes that derive in real conditions of co-responsibility in the different academic spaces and tasks.

Keywords: women-academic, strategies, work-family dilemmas, structural and subjective changes.

1 Universidad Juárez del Estado de Durango, marociogb@ujed.mx

2 Universidad Autónoma de México, tania_rocha@unam.mx

3 Universidad Juárez del Estado de Durango, kreynoso@ujed.mx

4 Universidad Juárez del Estado de Durango, berenice1466@outlook.com

SUMARIO

1.- Introducción. 2.- De caminos y otros procedimientos. 3.- Resultados y discusiones. 4.- Conclusiones. – Referencias bibliográficas.

1. Introducción

La incorporación de las mujeres a las instituciones de educación superior (IES) ha ocurrido de forma paulatina y desigual, en relación con sus pares varones, influenciada por *ideales* y/o prescripciones simbólicas y culturales que siguen representando barreras estructurales y subjetivas para el logro de su desarrollo profesional (Baeza Reyes y Lamadrid Álvarez, 2019; Buquet Corleto, 2013; Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013; Cerros Rodríguez, 2011; Fernández Rius, 2000; Fernández Villanueva, 2010; Guzmán Benavente, 2016; Morales, 2007; O’Laughlin y Bischoff, 2005; Tena Guerrero, 2006; Tena Guerrero, Rodríguez Estrada y Jiménez Anaya, 2010).

Un breve recuento de la incorporación de las mujeres en la educación superior permite entender cómo en México, durante los últimos 50 años, ellas han ido incrementando su ingreso a la universidad. En 1970, representaban apenas 27.3% con respecto a un 73.7% de los hombres; es decir, por cada siete hombres en la universidad había tres mujeres. Entre la década de los 80’s y el principio del siglo XXI hubo un repunte del 20 por ciento, equivalente a un incremento de una unidad porcentual por año; se comenzó a abatir la desigualdad entre los sexos (Córdova Osnaya, 2005) para igualar la tendencia a nivel mundial. Esta tendencia continuó durante las primeras décadas de este siglo, desde 2002 el número de mujeres superó el de los hombres. De 2000 a 2018, la tasa bruta de matriculación (TBM) para los hombres aumentó del 19 % al 36 %, mientras que el de las mujeres se incrementó del 19 % al 41 % (UNESCO-IESALC, 2021).

No obstante, la paridad numérica no se ha alcanzado dentro del escenario académico. En la primera década del siglo XXI, sólo una cuarta parte (25%) de la categoría de investigador nivel C -el más alto en la escala de «prestigios institucionales»- estaba ocupado por mujeres (De Garay y Del Valle-Díaz-Muñoz, 2012). De 2014 a 2018, menos del 30% de los artículos en revistas científicas fueron escritos por mujeres (Bendels, Müller, Brueggmann y Groneberg, 2018). Así pues, todavía existen marcadas diferencias de género en las tasas de publicación académica y aún más en las revistas de alto impacto científico que evidencian el lento avance de las mujeres en la ciencia.

En el ambiente académico, tanto hombres como mujeres, expresan que la distribución de los tiempos entre el trabajo y la vida familiar resulta compleja. Coinciden en que trabajar en este ambiente requiere de la dedicación casi exclusiva, que no logra equilibrarse con el tiempo del que disponen para la distribución de los cuidados entregados y recibidos en el contexto familiar (Ortiz Ruiz, 2018). La producción académica está vinculada al uso del tiempo y recursos personales. Como explica Guadarrama Olivera (2017), docentes e investigadores deben cumplir con requisitos establecidos para lograr indicadores de calidad; requieren dedicar tiempo más

allá de los horarios laborales, llevar el trabajo fuera de la universidad y emplear parte del tiempo libre o de descanso ello.

Aunque la situación es compleja para hombres y mujeres, la organización del tiempo ha sido un reto mayormente significativo para ellas, ya que no ha habido un reacomodo real y significativo de la división sexual del trabajo para construir un sistema de apoyo familiar adaptado al nuevo rol que desempeñan (Baeza Aldana, Robles SanJuan y Pech Campos, 2017; Fraguera Vale, Lorenzo Castaneiras y Varela Garrote, 2011).

Previo a la llegada del virus SARS-COVID 19, era ya evidente que las tareas de crianza y cuidado, típicamente asignadas a las mujeres, provocaban retrasos en el desarrollo profesional, dificultándoles o imposibilitándoles la escritura científica y la asistencia a congresos, entre muchas otras actividades que han generado la interrupción parcial de la vida académica (De Garay y Del Valle-Díaz-Muñoz, 2012) y la ralentización de la carrera profesional (Montes de Oca-O'Reilly y Yurén, 2018). Empero, la pandemia recrudesció varias de esas desigualdades, con una mayor sobrecarga de trabajo frente al binomio familia-trabajo (Hupkau y Petrongolo, 2020). La necesidad de realizar el trabajo en casa, a la par de las actividades domésticas y de cuidado implicó, entre otras cosas, que las mujeres tuvieran menos tiempo «personal» (Guzmán Benavente y Reynoso Vargas, 2021; Lo Russo, 2021).

Análisis cuantitativos indicaron que entre 2019 y 2020, el número de publicaciones realizadas por mujeres aumentó un 2,7%, mientras que las publicaciones realizadas por hombres se dispararon un 6,4%, indicando la persistente segregación de género en dicho ámbito (Frederickson, 2020), sobre todo en el campo de las ciencias exactas (King y Frederickson, 2021; Krukowsky, Jagsi y Cardel, 2021; Viglione, 2020).

Diversas autoras concluyen que, durante la pandemia, el acompañamiento escolar de las y los hijos, ha tenido incidencia directa en el decremento de la producción científica de las mujeres (Frederickson, 2020; King y Frederickson, 2021; Krukowsky, Jagsi y Cardel, 2021; Viglione, 2020). El contexto de contingencia ha mermado la visión de la trabajadora ideal, visualizando los efectos de las responsabilidades domésticas adicionales, junto con el servicio desproporcionado, la enseñanza y el trabajo emocional (King y Frederickson, 2021). Todo lo anterior, no puede pensarse fuera del particular momento en el cual se encuentran diversas IES frente al tema de la violencia de género y los diferentes movimientos a nivel mundial para tratar de contrarrestar esa pandemia y generar mejores posibilidades, así como condiciones para las mujeres en dichos espacios y en la sociedad en general (Ordorika, 2020), ya que sin duda, esto ha implicado un estrés adicional para muchas mujeres y, por supuesto, una barrera importante en su desarrollo profesional.

1.1 Articulación entre los ámbitos productivo y familiar

Contrario a lo que la cosmovisión patriarcal ha buscado instaurar, los conflictos y dificultades que se generan a la luz de encontrar una suerte de *equilibrio* entre el desarrollo profesional y el desempeño de las tareas domésticas y de cuidado, no

constituyen un asunto privado, sino que, por el contrario, reiteran el orden asimétrico bajo el que las mujeres enfrentan dichas actividades.

En el caso de las académicas, la tensión entre ambos campos -academia y familia- ha provocado en ellas una construcción identitaria - o identidades diversas- (Guzmán Benavente, 2016); en lucha constante por romper los techos de cristal y los pisos pegajosos (Burín, 2008; Carr-Rufino, 1991; Davison y Cooper, 1992; Holloway, 1993; Morrison, 1992; Rocha Sánchez, 2013).

La Organización Internacional del Trabajo ha hecho referencia al término *conciación* como un equilibrio entre las tensiones generadas por las responsabilidades profesionales y familiares a partir de la implementación de estrategias que permitan mejorar, principalmente, el bienestar familiar, así como la seguridad social y económica de las mujeres trabajadoras remuneradas (OIT, 2011). Este concepto resulta problemático puesto que supone una acción de mediación entre contextos y condiciones que son contrarios u opuestos (Torns Martín, 2005). De manera que no es un asunto de conciliación en teoría, sino de reconocer que existen diversos factores estructurales que complejizan tal suerte de compatibilidad entre un escenario y otro.

De las cifras anteriormente citadas sobre la producción científica de las mujeres durante la pandemia (Frederickson, 2020), puede deducirse que ante los conflictos familia-trabajo, las académicas disminuyeron su ritmo laboral; pero cabe preguntarse si realmente hubo conciliación, si hubo negociaciones en relación con los acomodos de las dinámicas familiares. Como refiere Torns Martín (2005), «conciliar» sin una perspectiva de género supone invisibilizar que los ámbitos en cuestión no son equitativos ni democráticos y, dejar esto como objetivo, supone también esconder la división sexual del trabajo que ha perpetuado la desigualdad de género y los diferentes factores que la sostienen. Se vuelve entonces necesario reflexionar cómo las relaciones de género inciden en las estructuras y las dinámicas sociales y económicas; por ejemplo, en la distribución y posesión de recursos materiales y simbólicos, así como en el reparto del tiempo (Loverich, 2021), o cuidado de personas enfermas, que sin duda, ha sido una necesidad en el contexto de la pandemia.

El dilema al que se enfrentan las mujeres ante los compromisos familiares y laborales se dimensiona a partir de lo que diversas autoras han estudiado como parte del problema estructural que representa la *Doble Presencia* (Balbo, 1978; Becerra Romero y Santellan Palafox, 2016; Montes de Oca-O'Reilly y Yurén, 2018). El concepto permite comprender las presencias y ausencias de las mujeres a lo largo de la vida en el mercado del trabajo y en sus hogares. Casi siempre a tiempo completo en el ámbito laboral hasta el matrimonio o hasta el nacimiento de un/a primer/a hijo/a, constituyendo la experiencia más prolongada en la vida de las mujeres adultas (Montes de Oca-O'Reilly y Yurén, 2018). Este fenómeno alude a las exigencias a las que se ha sometido el género femenino en dichos ámbitos, bajo el entendido de que sin importar que se incorporen al *sistema productivo*, sus funciones son la reproducción, la crianza, las labores domésticas y los cuidados de personas adultas mayores y enfermas. Por tanto, la doble presencia obliga a identificar y

reconocer qué hacen las mujeres para «solucionar» los conflictos familiares y de trabajo remunerado en aras de hacer sostenible la vida (Carrasco Bengoa, 2016; Gregorio Gil, Álvarez Veinguer y Rodríguez Ruano, 2008; Baeza Aldana, Robles SanJuan y Pech Campos, 2017).

La sostenibilidad, desde una óptica psicosocial, implica que las necesidades de los seres humanos se cubren con bienes y servicios, afectos y relaciones. Quiere decir que las personas requieren alimentarse y vestirse, protegerse del frío y de las enfermedades, estudiar y educarse; que es necesario el cariño y los cuidados, aprender a establecer relaciones y vivir en comunidad (Carrasco, 2001; Pérez Orozco, 2010). Algunas de estas necesidades adquieren una dimensión más objetiva, vinculada con aspectos biológicos; otras, una más subjetiva porque incluye afectos, cuidado, seguridad psicológica, creación de relaciones y lazos humanos, entre otros aspectos esenciales en la vida. El problema es que la participación de las mujeres en la dimensión afectiva, dentro de la esfera privada, queda invisibilizada y desvalorizada socialmente (Carrasco, 2001).

Aquí cabe recordar que, históricamente, la tarea de crianza y cuidado de hijas/os por parte de las mujeres reafirman su cercanía con la familia. En México, según el último informe de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2021), las mujeres dedican 39.7 horas a la semana para realizar trabajo no remunerado en sus hogares (trabajo doméstico, de cuidados y voluntario), específicamente emplean 12.3 horas semanales de cuidados a integrantes de su familia, mientras que los hombres dedican solo 15 horas para trabajo no remunerado y de éste, sólo 5.4 horas a cuidados. Sin considerar que los promedios no dan cuenta de aquellos hombres cuya participación puede ser nula.

Uno de los factores que las mujeres parecen tener más presente cuando eligen un puesto de trabajo es que éste sea compatible con las responsabilidades que tienen en el espacio familiar (Rodríguez Menéndez y Fernández García, 2010; Rocha Sánchez, 2013). No obstante, la tarea no es sencilla; puesto que, no sólo se enfrentan a las dificultades prácticas de *conciliar* las demandas de ambos espacios; sino que tienen que cargar con la estigmatización y la culpa que asumen ante la dificultad para cubrir las tareas de cuidados (Becerra Romero y Santellan Palafox, 2016; Montes de Oca-O'Reilly y Yurén, 2018). Así, la conciliación resulta sumamente difícil en términos de los tiempos de trabajo y las repercusiones en la subjetividad de las mujeres (Carrario, 2008).

Como en muchos otros escenarios masculinizados, las mujeres enfrentan diversos retos no sólo para ingresar, sino también para progresar en el ámbito universitario; puesto que, al ser organizaciones que funcionan dentro de una jerarquía de género, las académicas siguen subrepresentadas en los niveles más altos del liderazgo universitario. Un ejemplo de ello es que en América Latina, únicamente el 18 % de las universidades públicas tienen rectoras, según una muestra de nueve países, entre los que se ubican Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Panamá, Perú y Venezuela (UNESCO IESALC, 2020).

Estos escenarios desiguales, con sus múltiples repercusiones, pueden entenderse a la luz de lo que Sandler y Hall (1982, 1986, en Britton, 2017) denominan «clima

frío» o inhóspito, entendido como un orden institucional generalizado y sistémico bajo una combinación de prácticas cotidianas que derivan en bloqueos a la plena participación de las mujeres en el ámbito universitario, esto debido a los sesgos en los procesos de contratación, asignaciones inequitativas de responsabilidades laborales y políticas que penalizan más a las mujeres y definen patrones de tratamiento desigual, inhibiendo la confianza, la autoestima y los logros de las profesoras por ser más propensas que los hombres a sobrecargarse con responsabilidades de enseñanza y otros servicios que les restan tiempo para la investigación (Misra et al, 2011; Pyke, 2011; Winslow, 2010 en Britton, 2017).

Las académicas enfrentan así grandes tensiones para *conciliar* la actividad científica con las tareas familiares y los roles de género (O'Laughlin y Bischoff, 2005), se debaten entre el logro de productividad, de eficiencia y de competitividad que les exige su campo laboral y el deseo de compartir tiempo con la familia (Cerros Rodríguez, 2011). Lo que ha significado disponer de menor tiempo en una u otra tarea y con un mayor desgaste (Buquet, et al., 2013). Al *tener que* dividirse para atender a la familia sin desatender lo profesional, su carrera se ha visto afectada (Buquet, 2013; Castañeda Salgado y Ordorika Sacristán, 2013), en un devenir que cuestiona la simultaneidad de esferas articuladas a las experiencias vitales entre lo doméstico y lo extra doméstico, en la configuración de espacios y tiempos materiales y simbólicos complejos y variados (Burín, 2004).

En la medida en la que la Universidad se ha estructurado a partir de la generación de conocimiento (Martínez-Labrín, 2012, Martínez-Labrín y Bivort-Urrutia, 2014), allí la productividad y los grados académicos han adquirido un valor contrapuesto a la «maternidad social», entendida como los mandatos de cuidado atribuidos a las mujeres (Palomar Vereá, 2009). El saber científico -que es el capital en juego- ha instituido sus prácticas dentro de lo que Bourdieu (1990) llamaría campo de lucha y de tensión; de relaciones de poder asimétricas (Foucault, 1980). Como institución empleadora, poco ha atendido, en su política contractual, la demanda doméstico-familiar (Martínez-Labrín, 2012; Guzmán Benavente, 2018), justificando así la clasificación binaria de lo «masculino-femenino» (Fox, 2005), con fuertes asimetrías de poder. Un ejemplo de ello es lo que sucede en muchos países en relación con las políticas desiguales de maternidad/paternidad.

Aun cuando en países como España (López Trujillo, 2021), Finlandia, Suecia, Dinamarca, Islandia, Noruega y Estados Unidos existen leyes de parentalidad y cuidado familiar, no se ha logrado erradicar el problema que representa la fuerte influencia de los estereotipos de género y las expectativas sociales en la representación de mujeres en puestos académicos permanentes dentro de las universidades (Hanson, Schaub y Baker, 1996; López Trujillo, 2021; Wenneras y Wold, 2000 en Mayer y Tikka, 2008).

En esos países con alto desarrollo social y económico, la yuxtaposición entre la vida laboral y las responsabilidades familiares se ha reconfigurado a partir de ciertas políticas formales como mecanismos administrativo-legales de equidad de género. Algunos han derivado en centros infantiles y de cuidado de adultos mayores y enfermos; otros, en permisos parentales, flexibilización en el tiempo de trabajo,

reducción de las distancias de casa al trabajo, así como simplificación de las tareas domésticas; mecanismos que, hasta ahora, por sí mismos han sido insuficientes (Baeza Reyes y Lamadrid Álvarez, 2019; Fraguela Vela, Lorenzo Castiñeiras y Varela Garrote, 2011; Torns Martín, 2005).

Además, ese tipo de medidas no han disminuido las cargas de trabajo de las mujeres en casa; como políticas de equidad de género no representan necesariamente una solución a los problemas del tiempo y la compatibilidad de horarios como medidas de conciliación (Baeza Aldana, Robles SanJuan y Pech Campos, 2017), mucho menos un reacomodo estructural de roles (Fraguela Vale, Lorenzo Castiñeiras y Varela Garrote, 2011). La intervención e impacto legal que suponía favorecer la situación del binomio familia-trabajo ha resultado parcial (Tobío, 2002) y en ese sentido, las leyes de conciliación pueden llegar a reafirmar los roles tradicionales de género.

Para hacer compatibles ambos escenarios, ha habido distintas formas de respuesta política ante la complejidad que representan los sesgos de género. En esa vía, las mujeres han empleado ciertos modelos estratégicos para navegar, entre prejuicios institucionales y culturales, mediante mecanismos legales y administrativos, acción colectiva y afrontamiento individual (Monroe, Ozyurt, Wrigley y Alexander, 2008).

Reconociendo estas inequidades, España estableció recientemente los llamados permisos de maternidad-parentalidad «iguales e intransferibles» (López Trujillo, 2021) que pueden contribuir a ir cambiando la visión sociocultural de lo que implica la corresponsabilidad familiar. En países como México, es necesario llevar a cabo este tipo de adecuaciones legales al mercado laboral mixto que permitan promover y concretar políticas públicas enfocadas a lograr los cambios necesarios para el adelanto en el tema de la corresponsabilidad familiar (Guadarrama Olivera, 2017; Guzmán Benavente, 2018). Un ejemplo de este esfuerzo es la propuesta que ha realizado la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU, 2021), al generar una guía de buenas prácticas para las universidades con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en los espacios doméstico y laboral.

Que lo personal sea político también tiene que ver con lo que podría denominarse un modelo de activismo colectivo de las mujeres en la lucha feminista, esto significa que, frente a las señales culturales de la academia, una mejor estrategia sea optar por un activismo colectivo de esfuerzos organizados para mejorar las condiciones de las mujeres mediante procesos interpersonales más proactivos. Por ejemplo, ejercicios de mentoría o tutoría entre mujeres, con el propósito de proporcionar modelos a seguir e ilustrar como opciones de vida concretas y alternativas a modelos tradicionales que no abonan al desarrollo profesional de las académicas (Monroe, et al., 2008).

Por ejemplo, el modelo de responsabilidad o afrontamiento individual ha provocado que las mujeres asuman que «hay que hacer más» para ser tan exitosas como sus homólogos masculinos. Dicho modelo se gesta bajo la premisa de la autoridad universitaria en cuanto a la obligación del cuidado familiar, al no visualizar

esa experiencia como una discriminación; ya que se ha entendido como un problema de las mujeres a resolver por cuenta propia, sin mayor relevancia política para la universidad (Monroe et al., 2008).

Desde esa perspectiva, las académicas suelen resolver sus contradicciones o dilemas de familia-trabajo a partir de «estrategias individuales» (Monroe et al., 2008), o de «carácter privado e informal» que suponen acciones principales, complementarias, extremas o indirectas (Alcañiz, 2013).

Las «acciones principales» se relacionan con las demandas de la familia y el apoyo de otras mujeres de la red de parentesco en su carácter de «madres sustitutas», o bien de empleadas contratadas para el trabajo doméstico. Las «estrategias complementarias» tienen que ver con el papel que supondría el desempeño de los compañeros varones, bajo la expectativa de una participación activa e igualitaria en el espacio doméstico. El problema ha sido que muchos hombres han asumido una participación muy limitada, en términos prácticos, y solo como una «ayuda ocasional». Las «acciones extremas» implican la puesta en marcha de estrategias indeseables como llevar a las/los hijos al trabajo, o dejarlas/os solos siendo aún pequeños; o bien ausentarse del trabajo cuando hay personas enfermas o bajo su cuidado en casa, ocasionando serios conflictos en las mujeres y en la propia familia. Las «estrategias indirectas» actúan como un especie de dispositivo *restrictivo*: «decidirse por los hijos o por el empleo»; cambiar de puesto de trabajo para adecuarlo a las necesidades de la casa y la familia, o «aprovechar» una situación de desempleo para embarazarse y dedicarse a la crianza (Alcañiz, 2013).

Estas estrategias o acciones son solo algunos ejemplos de lo que las mujeres pueden afrontar cotidianamente en una condición de inequidad de género, por lo que importa saber ¿Cómo es que profesoras con altos niveles de formación académica continúan su desarrollo profesional ante la tensión que les generan las responsabilidades de la familia y el trabajo? y ¿Qué clase de estrategias emplean para alternar esos espacios en aras de hacer la vida sostenible?

Las preguntas demarcan el propósito del trabajo enfocado a identificar aquellas estrategias que académicas universitarias emplean derivadas de las dificultades del binomio familia y trabajo remunerado, como un ejercicio de reflexión y búsqueda de alternativas para el adelanto de las mujeres en el ámbito de la academia y la construcción de nuevas identidades subjetivas.

2. De caminos y otros procedimientos

Se realizó un estudio cualitativo, desde una aproximación biográfico-narrativa (Bertaux, 1999; Biglia y Bonet i Martí, 2009), mediante entrevistas a profundidad con las participantes, en la idea de reconocer el valor que adquieren los significados en un tejido de historias personales e intersubjetivas reconstruidas (Biglia y Bonet i Martí, 2009).

Participaron 15 profesoras de tiempo completo (PTC) que fueron seleccionadas considerando los siguientes criterios: profesoras con perfil deseable; es decir, evaluadas a nivel nacional por su carrera académica en actividad docente y labores

de investigación, con un mínimo de 5 años ininterrumpidos en ello; por lo menos una profesora de cada una de las Dependencias de Educación Superior en las que se agrupan escuelas y facultades de la universidad a la que pertenecen (Ciencias Económico Administrativas, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Humanas, Ciencias Básicas, Ciencias Químico Biológicas, así como Difusión, Extensión, Cultura e Identidad); con apertura y disposición a participar en el estudio.

Todas ellas pertenecientes a una universidad pública mexicana en la cual solo el 34% de la población académica, en el momento en que se llevó a cabo el estudio, eran mujeres (Flores Fernández, 2015).

Las participantes estaban adscritas al Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) de la Secretaría de Educación Pública (SEP), un programa que reconoce la productividad académica y científica. En la Tabla 1 se presenta un perfil de trayectoria personal-familia y académico-laboral de las mismas.

Tabla 1

Cuadro de trayectoria personal-familiar/académico-laboral de las participantes

(Participante) EDAD	Estado Civil/ Ocupación de la pareja	Hijas(os) (Edad)	Grado de Formación Académica Actual	Reconocimiento Sistema Nacional de Investigadoras	Antigüedad
Sol 63 años	Divorciada	2 hijos (27,36 años) 1 hija (31 años)	Maestría en Psicoterapia Humanística	---	38 años
Andrea 63 años	Soltera	---	Doctorado En Administración	---	34 años
Cristina 62 años	Viuda	1 hija (28 años)	Doctorado en	SNI Nivel I	21 años
Clarissa 62 años	Casada/ Académico universitario PTC	2 hijas (32, 40 años) 2 hijas (38,37 años) 1 hijo (34 años)	Investigaciones Feministas Doctorado en Salud Pública	-	16 años
Margarita 60 años	Soltera	1 hija (34 años)	Maestría en Educación/ Maestría en Ciencias de la Infermería	-	21 años
Josefina 57 años	Casada/ Académico universitario PTC	1 hija (25 años) 1 hijo (19 años)	Doctorado en Salud Pública	-	24 años
Anna 57 años	Divorciada	1 hijo (20 años)	Doctorado en Ciencias de la Educación y Humanidades	-	27 años
Carlota 54 años	Casada/ Académico universitario jubilado	1 hija (17 años) 1 hijo (23 años)	Doctorado en Salud Pública	-	28 años
Elvira 48 años	Casada/ Ingeniero	2 hijos (20, 18 años)	Maestría en Investigación Educativa/ Maestría en Terapia Familiar	-	23 años
Hipatia 48 años	Casada/ Académico universitario, hora semana mes	2 hijas (25, 20 años)	Doctorado en Educación Internacional	SNI Nivel I	28 años
Maria 46 años	Divorciada Académico universitario	-	Doctorado en Ciencias (Especialidad en Bioquímica)	SNI Nivel I	10 años
Emma 43 años	Soltera	1 hijo (6 años)	Maestría en Artes Músico- Dramáticas	-	8 años
Nora 43 años	Casada/ Ingeniero	1 hija (12 años) 1 hijo (14 años)	Doctorado en Salud Pública	-	16 años
Elisabeth 40 años	Casada/ Abogado	2 hijas (11, 8 años)	Doctorado en Derecho	SNI Nivel I	10 años
Karen 34 años	Académico universitario PTC	-	Maestría Psicología Educativa	-	9 años

Construcción propia a partir de las entrevistas en profundidad.

El contacto con las profesoras se dio a través de compañeras pares que pertenecían a la Red de Género de la Universidad. Mediante la técnica de la bola de nieve se completó la muestra, tomando en cuenta el principio de saturación de información que admite la Teoría Fundamentada (Charmaz, 2000).

Las entrevistas, que duraron dos horas en promedio, se guiaron por seis preguntas-tema diseñadas en una investigación más amplia (Guzmán Benavente,

2018). Para este trabajo se retomó el tema de compatibilidad del proyecto personal y familiar con la carrera laboral en la universidad. Las participantes otorgaron su consentimiento informado por escrito y se les identificó con un seudónimo para guardar la confidencialidad de su identidad.

En este análisis, se eligieron los relatos que mejor dieron cuenta de las situaciones a las que se enfrentaron las participantes en relación con las estrategias empleadas para resolver sus conflictos o dilemas ante las demandas de la familia y el trabajo. La información se concentró y sistematizó, con apoyo técnico del *software* Atlas Ti (versión 6.2), mediante códigos agrupados que más tarde darían la pauta para construir categorías de orden teórico-empírico.

3. Resultados y discusiones

El análisis de los relatos de este trabajo fue resultado de contrastar la literatura consultada con las experiencias y tensiones vividas por las participantes. A partir de este ejercicio se pudo observar que, ante el binomio familia-trabajo, las académicas han tenido que generar estrategias para sobrellevar las tensiones intentando atender las necesidades de su familia, a la vez que darle continuidad a su formación de posgrado y a sus actividades como trabajadoras universitarias.

Casi todas las participantes compartieron que el hecho de colaborar en esta investigación les permitió llevar a cabo un ejercicio de reflexión que abonó a procesos de reconocimiento, autoanálisis y valoración de sus propias historias en un tiempo que no habían tenido antes para *hablar de sí mismas*.

Para este ejercicio la metáfora *Caminar con pies de plomo*, nos permitió articular tres categorías: a) Desatender y postergar; b) Caminar lento y equilibrando; y c) Conciliar o liberar.

A partir de sus relatos, las académicas evidenciaron cómo les ha atravesado el fenómeno de la *doble-presencia* y los efectos que esto tiene en su bienestar emocional, aludiendo al estrés que supone buscar un equilibrio entre el tiempo, el espacio y su condición de ser madres, esposas, hijas cuidadoras, docentes, estudiantes de posgrado e investigadoras. Ellas compartieron lo difícil y complejo que resulta el «sostenimiento de la vida» que tiene que ver con hacerla más llevadera bajo estándares de calidad aceptables, pero que además implica aspectos ligados al cuidado, los afectos y la generación de vínculos (Carrasco, 2001).

Hubo diversas situaciones familiares que mantuvieron ocupadas - y preocupadas - a las profesoras, complicando su dedicación a la academia. En una analogía con la metáfora de los «pisos pegajosos», ellas caminaron con *pies de plomo* para seguir avanzando, no obstante, a sus circunstancias de vida que la universidad suele invisibilizar.

La expresión mexicana *caminar con pies de plomo*, denota un caminar lento, en estado de alerta, con preocupación y precaución. En este contexto, los pies de plomo representan también una carga pesada de la que no puede desprenderse y que provoca cansancio y a veces desgarres; un esfuerzo de afianzamiento continuo que implica asegurar primero un pie (una situación familiar o laboral), para luego, con

mucho esfuerzo mover el otro; un andar lento que supone detenerse paso a paso para recuperar el equilibrio y no caer.

Aludimos además a que el plomo es tóxico para el organismo, puede perjudicar la salud y entre sus efectos tiene el desarrollo de enfermedades, conductas antisociales y la desmejoría del rendimiento, tal como les ha sucedido a las académicas.

A continuación, describimos cada una de las categorías mencionadas.

a) *Desatender y postergar: Mecanismos que pretenden la sostenibilidad de la tensión familia-academia.*

Esta categoría se relaciona estrechamente con las tensiones familia-academia. Describe mecanismos con los cuales las profesoras hicieron sostenible la vida; de los cuales no puede decirse que todos sean propiamente eficaces, en tanto que no provocaron reacomodos de la dinámica patriarcal en la que vivían.

Haciendo alusión a la metáfora de los *pies de plomo*, estos relatos denotan el peso o la carga (las demandas familiares) que parecen impedir dar grandes pasos. Las experiencias describen el *piso pegajoso*; es decir, la adherencia a los roles tradicionales; pero también la vivencia de llevar todo el tiempo una carga emocional/mental que algunas veces resulta tan pesada que llega a provocar desgarres, malestares y afectaciones a la salud; y en otras, es necesario liberar, aunque ello implique culpa.

Para las participantes los roles como cuidadoras presentaron ciertos problemas; significaron por un lado, la desatención a sus propias necesidades; por otro, controversia y oposición a sus trayectorias profesionales en momentos concretos de su carrera en la universidad, no sólo en su proceso de formación de posgrado, sino también en su permanencia en la academia.

Las académicas pasaron demasiado tiempo atendiendo demandas laborales/familiares y destinaron poco tiempo para su autocuidado. Tratar de cubrir todas las demandas «al cien por ciento» se tradujo en una socialización pobre y poco saludable (Carrasco Bengoa, 2016). El uso desproporcionado del tiempo y la energía se revelaron como factores en contra de su salud, resultando en enfermedades, dolores crónicos, sobrepeso y estrés, entre otros (Guzmán Benavente, et al., 2018).

La desatención al autocuidado ha sido ya descrita en otras investigaciones que apuntalan que las académicas se ven sometidas a los mandatos culturales de género que les exigen ser las responsables del trabajo doméstico y de cuidado de hijos, parejas, personas ancianas y enfermas, dejando tan poco espacio/tiempo para ellas mismas, que omiten acciones básicas de cuidado físico, psicológico y social (Guadarrama Olivera, 2017; Guzmán Benavente, et al. 2018). Este sistema inequitativo resulta en menor calidad de vida para ellas (Fraguela Vela, Lorenzo Castañeiras y Varela Garrote, 2011).

En ciertos relatos se pudo apreciar que, dadas las tareas familiares, algunas de ellas se vieron obligadas a adaptarse según las circunstancias. Esto implicó priorizar las demandas más sentidas: desatender a hijos y/o dependientes, postergar o incluso eliminar objetivos académicos. Por ejemplo, algunas abandonaron sus estudios de posgrado por un tiempo, cuando no pudieron nivelar el desempeño de sus roles, y se sintieron obligadas a priorizar las tareas familiares.

El mandato social de ser madres como parte de un rol vitalicio cruzó la identidad de estas mujeres. Estrategias «individuales indirectas» (Tobío, 2002) definieron el camino de Carlota y Sol para compatibilizar el trabajo con el ámbito familiar, a partir de eliminar o reducir lo central del problema cuando *optaron por los hijos*.

He visto, por ejemplo, mujeres que han logrado mucho más rápido (sus) metas que yo, pero lo analizo y por lo general son mujeres que no tienen familia, que no se casaron, que no tienen esa responsabilidad, entonces pueden dedicarse al cien por ciento en esto (de la academia) y *yo no puedo* (Carlota, 55 años, casada con académico, una hija, un hijo y un nieto).

(...) estaba haciendo el posgrado, y no lo terminé, llegué nada más hasta la mitad. Ahí se me hizo *bastante difícil equilibrar trabajo, estudio, y vida personal*, con niños pequeños ¿verdad? (...), llegó un momento en que me cansé, me cansé de no poder tener más equilibrio ¿verdad? (...), lo dejé, te digo llegué a la mitad (...) (Sol, 64 años, divorciada, dos hijos, una hija y una nieta).

Ambas profesoras se sintieron bajo la demanda de responder a dos escenarios distintos, en la idea de atender las «necesidades» familiares sin «desatender» las de la academia, experimentaron cansancio y reconocieron la imposibilidad de ejecutar las dos tareas.

Resultó frecuente que terminaran «divididas», intentando proteger a la familia, a la carrera y, en lo posible, a sí mismas. Esta división produjo *un malestar* como una suerte de *dispositivo de control* en aquellas mujeres que se sienten mal cuando recurren a «estrategias perjudiciales» o «indeseables» (Tobío, 2002), sintiéndose irresponsables y descuidadas con la familia.

La vivencia de esa división también impactó sus emociones. La culpa apareció como resultado de la experiencia *conflictiva* entre el tiempo y los espacios que suponen ejercer el rol de madres frente a los de la academia y su formación de posgrado. Por ejemplo, Elvira *privilegió* la actividad en la universidad; Josefina y Nora le *apostaron* a su formación de posgrado. Las tres experimentaron sentimientos de *culpa y malestar por dejar o descuidar* a las/los hijos.

(...) el domingo en la mañana nació mi hijo, el segundo hijo. Salí (del parto) a las 12:30 de la mañana, el lunes a las 11:00 de la mañana yo ya estaba sentada en la computadora trabajando (...) porque ya me lo estaban pidiendo, o sea no tuve descanso, no tuve el tiempo necesario para poder recuperar esa parte de estar con mi hijo y demás (...) (Elvira, 49 años, casada con académico, dos hijos).

(...) en lo familiar de pronto siento culpa de haber descuidado a (mi primera hija), (...) me doy cuenta de todo, de todas las exigencias que tuve con ella, de dejarla, de irme a hacer la maestría (...). A veces me la llevaba, se aguantaba las clases de cuatro o cinco horas (...), de pronto siento cierta culpa de que le pude haber dedicado más tiempo sin que ella me lo dedicara a mí (Josefina, 57 años, casada con académico, una hija y un hijo).

(...) batallé mucho con el doctorado, los hijos y todo (...) Lo que hacía era llevarme a los niños conmigo y como había unas salas de espera fuera de las aulas, ahí en posgrado, pues ahí los dejaba (...) (Nora, 44 años, casada con no académico, una hija y un hijo).

La culpa fue subjetivada como *abandono o descuido* de la familia en tanto que ellas *privilegiaron* el trabajo en la universidad y continuaron cursando sus estudios de posgrado. Sin embargo, priorizar un escenario sobre otro no tendría por qué leerse como una *elección*; puesto que, tal y como lo plantea Mabel Burín (2008), en el marco de estas tensiones las mujeres se enfrentan a «opciones de hierro» o falsas ilusiones que, en sentido estricto, y como las mismas participantes refirieron, no dan la posibilidad de aplazar las actividades académicas, sin que ello suponga cierto costo o pérdida.

Este tipo de experiencias corresponde a lo que puede nombrarse como «tensión bifurcada con respuesta culpígena»: «al no elegir finalmente los mandatos de la sociedad y elegir cuidar de sí mismas, antes que del/a otro/a, se presenta la culpa» (Montes de Oca-O'Reilly y Yurén, 2018: 139).

Algunas de estas académicas se vieron obligadas a emplear «estrategias indeseables» (Tobío, 2002) en tanto esa *indeseabilidad* resulta de una interpretación negativa que se genera socialmente sobre ellas y su deber de cuidar a hijos e hijas por sobre todo y sobre sí mismas. Las experiencias narradas insinúan, además de malestares vividos, la falta de condiciones, apoyos institucionales y mecanismos administrativos (Monroe, et al., 2008) para llevar a cabo su trabajo y sus procesos de formación en circunstancias más favorecedoras y equitativas en cuanto al empleo del tiempo para el trabajo, el estudio y los cuidados de la familia.

Cuando algunas de las participantes *priorizaron* el espacio laboral, se vieron en apuros al *disponer del tiempo de la familia* para favorecer el de la universidad, enfrentando una lucha contra una cultura institucional poco sensible a su situación personal que les significó *vivir en tensión* para «conciliar» la actividad académica con las tareas familiares y los roles de género (O'Laughlin y Bischoff, 2005).

Yo sé que la familia y los hijos son lo más importante. Sin embargo, hay cosas a veces que tienen que ver con la vida laboral en las que, si no haces determinada cosa, ya después no te invitan a participar (...), es estar en esa lucha (...). Durante el tiempo que me tocó dirigir la maestría (...) eran los sábados de estar acá, eran los domingos de estar acá, (...) se necesitaban cosas y había que estar acá (...) (Elvira, 49 años, casada con no académico, dos hijos).

Fue evidente que Elvira se ciñó a las demandas institucionales y a las reglas implícitas en el contexto universitario, con la finalidad de conseguir una carrera «sobresaliente» (Monroe et al., 2008). Parece que son las mujeres quienes necesitan buscar las maneras de resolver este tipo de problemáticas a partir de sus propios recursos y posibilidades porque difícilmente cuentan con apoyos institucionales suficientes y/o un actuar corresponsable por parte de sus parejas.

La participante mostró obediencia a una lógica inscrita sin tiempos y horarios precisos, como requisito para permanecer y proteger su trabajo, en oposición al tiempo de la familia, con repercusiones en su calidad de vida. Esto debido a que, la sociedad y los sistemas económicos y políticos han sido insensibles a las necesidades vitales de las personas, a sus condiciones de subsistencia y a las tensiones profundas que aparecen en el terreno de lo cotidiano (Carrasco Bengoa,

2016). Además, como se dijo, porque las mismas instituciones educativas han recreado un contexto androcéntrico que prioriza la productividad y reproduce las lógicas de poder a partir de la competitividad y la valoración de eficiencia (Cerros Rodríguez, 2011), bajo la lógica de un «clima inhóspito» universitario que genera bloqueos a la participación de las mujeres de forma plena (Hall y Sandler, 1982, 1986, en Britton, 2017).

b) Caminar lento y equilibrando. Estrategias para cruzar superficies invisibles y pegajosas

Las estrategias expuestas en esta categoría aluden a la dirección de los esfuerzos personales para continuar avanzando en la carrera profesional, en medio de un *campo de sujeciones* domésticas y familiares. Por una parte, requirió un esfuerzo constante por tratar de equilibrar las demandas familiares y académicas; por otra, concentró su esfuerzo en una de las áreas, sobre todo en momentos críticos. Frecuentemente el requerimiento sentido por las profesoras fue el de solventar situaciones familiares y esto supuso una ralentización de su trayecto profesional.

La mayoría de las participantes refirieron los temas de maternidad, crianza, cuidados de los hijos, de adultos mayores y/o personas enfermas como parte de los conflictos y las dificultades que han enfrentado en su devenir académico. Se vincularon afectivamente y dedicaron el tiempo de cuidados que deseaban ofrecer a la familia, con sus repercusiones debido a las condiciones estructurales que supone el fenómeno de la doble presencia en el sistema capitalista imperante (Carrasquer Oto, 2009).

Las experiencias de Emma y Karen muestran el peso que tiene la expectativa en torno a la maternidad en su propia subjetividad y la manera en la que intentaron responder a ella. En el caso de Emma, *disminuyendo su productividad*; en el de Karen, asumiendo que, si optaba por el posgrado y la maternidad, se vería «obligada a partirse en dos», por la saturación de tiempo que implica el ejercicio de la llamada «maternidad social» (Palomar Vereá, 2009); es decir, la idea de que ser mujeres significa cuidar y ser para otros. Las participantes intentaron compatibilizar el trabajo con la familia; sin embargo, lo más que lograron fue implementar «acciones indirectas» (Tobío, 2002), como eliminar o reducir aquellas partes del problema que representaban en su momento los hijos o el empleo.

(...) me dedicaba a él (a mi hijo), y durante todo ese tiempo del bebé, digamos desde que nació hasta como a los dos, dos años y medio, la verdad casi no canté, casi no escribí, no me dediqué a nada más que a mis clases y al niño (...) (Emma, 45 años, soltera, un hijo).

Desde hacía ya un tiempo que dudaba si hacer o no hacer un doctorado. La duda fue básicamente por la maternidad- estoy en el filo de la edad reproductiva y me empecé a sentir presionada (...), *ya se te está pasando el tiempo, luego no vas a poder* (me decían). Bueno, *si no es por falta de ganas*- dije. Lo que será, será. Si me embarazo, haré como las miles de mujeres con doble jornada, me partiré el lomo y me quemaré las pestañas en la noche (Karen, 36 años, casada con académico, sin hijos).

El cuidado de adultos mayores fue otro tema recurrente en los relatos. Andrea, mostró un conflicto emocional ante la situación que vivió con su padre enfermo, por lo que tuvo que disponer de su tiempo laboral para cuidarlo. De igual forma, Emma se vio comprometida y con más responsabilidades cuando se encargó del cuidado de su madre quien se encontraba en riesgo por enfermedad.

(...) la época de cuidadora es estresante (...) lo difícil fue la situación emocional porque yo todavía vivía con mi papá, o sea, la situación emocional fue la que me tenía al punto de la histeria porque no puedes hacer nada. Está enfermo, pero no puedes mejorar nada, (...). Yo siempre supe que mi papá estaba primero (...), (aunque) tuve que hacer jornadas diferentes de trabajo (...) (Andrea, 64 años, soltera, sin hijos).

(...) mi mamá tiene un año que vive conmigo (...) se cayó hace un año (...). A mi madre le cayó el veinte de que ya no podía vivir sola, y pues bueno, entre sus dos hijas, escogió venir para acá (...). Es otra responsabilidad que me eché porque se enferma, ya no es una persona joven, hay que apoyarla. Entonces, pues, nos ayudamos, pero yo sé que con el tiempo es una responsabilidad más que acepté (Emma, 45 años, soltera, un hijo).

La crianza, el cuidado de adultos mayores y de terceros enfermos, así como la administración del funcionamiento doméstico suelen suponerse como ambientes ajenos a las universidades y con escasa consideración a estas demandas dentro de las políticas contractuales en la educación superior (Martínez-Labrin, 2012). Como refiere Carrario (2008), en la medida en la que un ámbito se vincula con la producción y el otro con la reproducción, el primero se traduce en un campo de decisiones, mientras que el segundo, el de los cuidados y los afectos, resulta un campo de sujeciones.

Las tareas del día a día, y la donación de tiempo y energías emocionales, sin las cuales la vida de las personas sería imposible, implicaron para estas académicas un reacomodo de sus tiempos.

En el marco de los relatos compartidos, y aludiendo a las situaciones que complejizan las posibilidades de las mujeres (invisibles en muchos sentidos), fue evidente que han tenido que «caminar» con un paso lento, en un esfuerzo por tratar de atender situaciones diversas y lograr equilibrar distintas áreas de la vida, debido a la modificación de sus rutinas de trabajo por periodos largos (meses o años) para brindar atención a las personas bajo su cuidado. Es notable que no les fue posible vivir sin tensión y desgaste emocional frente a dos espacios relevantes que producen en las mujeres no sólo una exigencia física, sino también un deterioro de su salud mental (Guzmán Benavente, et al., 2018).

Las estrategias de afrontamiento de las participantes reflejaron valores y normas de género impuestas por la diferenciación de los espacios y la vivencia de dobles (Burín, 2004, 2008; Saracostti, 2006) e incluso triples presencias (Tena Guerrero, 2013), ante las demandas de la pareja, los cuidados de la familia y las tareas profesionales (Gregorio Gil, Álvarez Veinguer y Rodríguez Ruano, 2008, Guzmán Benavente, 2016; Guzmán Benavente, et al., 2018).

Para muchas de estas mujeres, «el equilibrio» entre los llamados ámbitos privado y público aconteció como una *solución personal* que, consciente o inconscientemente, las llevó a privilegiar los roles de madres y cuidadoras en una internalización del *orden de género* que suele dictar a las mujeres lo que deben priorizar, tal como lo sintetizó Josefina.

(...) creo que soy todo (...) madre, esposa, investigadora, hija (...), hermana, amiga (...) compañera (...), yo creo que todo eso me define (...) Está uno en todos esos escenarios y te pones el rol que te toca, ¿no? ¿Qué me define más? no sé si al fin de cuentas yo me he tragado el cuento, pero creo que me define más la parte de madre, creo (...) (Josefina, 57 años, casada con académico, una hija y un hijo).

Los roles de madre y cuidadora constriñen las acciones y estrategias de la mayoría de las participantes, reiterando la carga subjetiva que subyace en ellos y el papel que han jugado en la construcción de sus identidades, desde la llamada «pared de la maternidad» y los «pisos pegajosos» (Burín, 2004).

c) Conciliar o liberar. Estrategias para compatibilizar las demandas laborales y de pareja.

En esta categoría se aprecian por un lado, acuerdos de parejas heterosexuales en una suerte de relativo equilibrio; por otro, tensiones provocadas por falta de corresponsabilidad y exigencias de los esposos en relación al cumplimiento de roles tradicionales de ellas. En algunos casos, la situación derivó en la separación definitiva del cónyuge; en otros, en diversos reacomodos de las dinámicas familiares. Las parejas entre académicos mostraron un mejor entendimiento a las demandas laborales y más apoyo moral en su desarrollo profesional pero ello no aseguró una dinámica equitativa en los roles domésticos y familiares.

Ciertos beneficios obtenidos de una *relación más equitativa con la pareja* fueron referidos por tres de las participantes: Clarissa, Carlota y Karen, quienes dejaron ver que estar casadas con académicos les permitió compartir amplios referentes laborales. El recurso de ser pares en el trabajo, les favoreció *poniendo en equilibrio* sus proyectos tanto familiares como profesionales.

(...) creo que ha sido muy afortunada la combinación (...) han coincidido nuestros intereses personales, profesionales, de pareja y de familia. Eso debo reconocer (...) configura un entorno muy favorable (...) para el desarrollo profesional y bueno, indudablemente personal también (...), con un proyecto de vida común, porque han podido establecerse paralelismos en su proyecto profesional y el mío (...) (Clarissa, 64 años, casada con académico, dos hijas, un hijo y dos nietos).

(...) él me empezó a motivar (...) (me dijo) «Tenemos que ir al congreso fulano, tenemos que ir al curso perengano», entonces yo empecé a seguirle la dinámica, primero enamorada, después ya porque entendí lo importante de hacer eso. De hecho, juntos hicimos la especialidad (...), nos fue muy bien, trabajamos juntos (...) (Carlota, 55 años, casada con académico, una hija, un hijo y un nieto).

(...) no tener hijos y tener un esposo razonablemente democrático te da la

libertad de dedicarte con paz a lo que quieres, de destinar energía, tiempo y dinero a proyectos personales. De hacer una carrera sin tanta complicación (Karen, 36 años, casada con académico, sin hijos).

No obstante, en el último relato de este bloque narrativo, la participante detonó una reflexión que obliga a pensar si se trató de la autorización de la pareja para disponer de libertad, energía, tiempo y dinero en la realización de proyectos personales, o bien de una posible y verdadera transición hacia la construcción de personas *razonablemente democráticas*, cuya integración activa e igualitaria en el espacio doméstico supondría una estrategia alternativa, entre otras, para la resolución del problema que representa el cuidado de la familia como una responsabilidad de las mujeres (Tobío, 2002).

Por otro lado, también es necesario señalar que, parte de las consecuencias ante las dificultades que implica la conciliación no sólo resultan en aspectos económicos y sociológicos (Baeza Aldana, Robles SanJuan y Pech Campos, 2017), profesionales o de salud (Guzmán Benavente, 2018), sino incluso en la definición de un proyecto de vida, con la posibilidad de iniciar y sostener, o no, una relación de pareja y en cuanto a la «decisión» de tener o no tener hijos/as.

Quienes no compartieron intereses laborales con sus cónyuges tuvieron desencuentros con ellos, contrariando sus deseos de continuar una carrera laboral en la universidad y el retraso como un riesgo en su preparación académica.

Algunas de ellas se encontraron ante la separación como única posibilidad de seguir adelante: Nora se alejó por un tiempo de su pareja; el divorcio fue una posibilidad que Hipatia descartó finalmente, mientras que para Sol divorciarse fue un hecho. A las tres las asemeja enfrentarse a *actitudes chantajistas y coercitivas* por parte de sus parejas, en un escenario que evidenció la reproducción de relaciones asimétricas de poder (Foucault, 1980), como expresión y continuidad de un sistema desigual centrado en la división social y sexual del trabajo (Rubín, 1996).

(...) En todo el año que me fui (al doctorado) (...) prácticamente ni me hablaba, más bien yo hablaba con mis hijos (...) traté de no descuidarlos, pero él estaba (enojado), yo lo sentía molesto, muy molesto todo ese año (...) (Nora, 45 años, casada con pareja no académica, una hija y un hijo).

(...) me dijo, - «bueno, mira, si quieres irte (...), nada más que vamos haciendo trámites de divorcio, ¿no? O sea, porque no vamos a llegar a un acuerdo»- le dije, -bueno, entonces ¿definitivamente no te mueves para allá? - (él) dijo -«no, yo no tengo tiempo completo, ¿cómo le haríamos?, bueno ¿pero las niñas?»- y (le) dije -yo tampoco me quiero quedar allá-, -«es que es difícil (...)»- me dijo (él), y bueno, pues entonces (lo) descarté (...) porque tampoco me quería divorciar, o sea, no valía la pena divorciarse por un doctorado, ¿no? No había otra razón (...) (Hipatia, 49 años, casada con académico, dos hijas).

(...) no éramos muy compatibles en cuanto a que él me apoyara en mi trabajo (...). Era muy difícil, te digo que se complicaba mucho desde que estaba estudiando la Maestría (...). Para él no era tan importante eso, era como que, «estás perdiendo el tiempo en eso» (...) cuando yo me quedo sola fue más fácil (...) y con tres hijos bajo mi responsabilidad (...) (Sol, 64 años, divorciada, dos hijos, una hija y una nieta).

La separación y luego el divorcio destacaron como las estrategias por las que Anna optó en una determinación que tomó para continuar su trayecto en la universidad.

...el no tener pareja me ha dejado gozar de mi profesión, de mi carrera. Mi vida yo la quiero vivir así (...), mi gusto por lo que me di cuenta, que enseñar me encanta, me encanta, me fascina (...) (Anna, 59 años, divorciada, un hijo).

Para otras académicas, no tener hijos u optar por la soltería fueron estrategias que les proporcionaron mayor libertad en su toma de decisiones, como ocurrió con Margarita y Andrea.

...en el caso de que la pareja hubiese estado conmigo, yo considero que (...) no habría logrado lo que hasta ahorita he logrado. No sé, puede ser que sí, puede ser que no (...) teniendo de referencia a mi (única) hija (...) pues sí, más limitadas y yo pues no (yo no me limito), yo decido a dónde quiero ir, a dónde quiero viajar, qué quiero hacer, o sea, nadie (...), nadie me limita (Margarita, 61 años, soltera, una hija).

No tengo esposo ni hijos, (...) siempre tuve una forma muy ordenada de administrar mi casa (...), a veces se me está cayendo, claro, pero no es por culpa de la universidad ni del trabajo (...) Creo que no me sentía tan comprometida con la casa, quizás porque estaba resuelto el problema, o sea, nadie me reclamaba. No tengo quién me reclame o quien me demande (...) (Andrea, 64 años, soltera, sin hijos).

Andrea y Margarita *antepusieron* sus *proyectos profesionales* en la universidad a los de *la casa, sin una pareja que limitara* su inclinación por la docencia, el valor de la libertad para tomar sus propias decisiones y privilegiar el trabajo. Se puede suponer que actuaron así para recobrar su *autonomía, ser para sí mismas* y no para otras(os), como una estrategia para librarse de los roles socialmente impuestos.

Esta *elección* queda situada como una «opción de hierro», pues como refiere Burín (2008), al final las mujeres se topan con una disyuntiva entre desarrollar una carrera o dedicarse a la crianza y a la familia, situación a la que no se ven enfrentados, de manera cotidiana e inminente, los hombres en sus pretensiones por avanzar en sus carreras laborales. En ese sentido, como refieren Montes de Oca-O'Reilly y Yurén (2018), a los hombres se les perdona el egoísmo de centrarse en su trabajo, mientras que a las mujeres se les condena por ello.

4. Conclusiones

Si bien, es importante acotar que tanto el trabajo doméstico como las tareas de crianza y cuidado deben conceptuarse como *elecciones legítimas*, reconocidas sociológica y económicamente (Baeza Aldana, Robles SanJuan y Pech Campos, 2017), en tanto actividades humanas necesarias; también es conveniente problematizar que, bajo el contexto actual, la cosmovisión androcéntrica y patriarcal predominante reproducen una lógica antagonica y jerárquica entre el ámbito productivo y reproductivo.

Desde el punto de vista legal, en México no hay forma de ubicar la conciliación como alternativa para el cambio hacia un nuevo paradigma en las relaciones genéricas y de corresponsabilidad familiar debido a que, el estudio y avance acerca de la conciliación de la vida familiar y personal aún se hallan en desarrollo incipiente (Baeza Aldana, Robles SanJuan y Pech Campos, 2017).

Las estrategias de conciliación empleadas por las participantes en este estudio dieron cuenta de acciones principalmente de tipo individual. Ante la experiencia de sentirse «divididas» por la tensión familia-trabajo, e intentando cumplir con los mandatos de ambos espacios, las académicas terminaron *desatendiendo y postergando* demandas académicas y familiares. Esto por una parte conlleva menoscabo en su desarrollo profesional, y por otra, a lo que ellas percibieron como descuido a la familia y su derivación en sentimientos de culpa.

Los «pisos pegajosos» y las «superficies invisibles», implican *caminar con pies de plomo*, avanzar lento en la carrera profesional, con interrupciones de lo académico para poder equilibrar las cargas familiares, laborales y afectivas, un caminar que implica, paso a paso, priorizar o liberar las cargas familiares.

En algunos casos se observaron procesos de negociación con la pareja y la familia, que si bien implican tensiones, se tradujeron en acomodos parciales y/o temporales de las dinámicas, a veces dando más ligereza a la dedicación académica y a veces, forjando «opciones de hierro» (*de plomo* diríamos nosotras), forzando una pausa o postergaciones en el desarrollo académico. En otros casos no se observaron procesos ni de mediación, ni de concertación, ni de acuerdo, por lo que no se puede decir que hubo una conciliación propiamente. La conciliación parece imposible en un contexto donde los escenarios están contrapuestos, tal como lo indica la literatura revisada.

Las tensiones entre la demanda laboral y de pareja fueron resueltas, ya sea conciliando intereses y actividades o liberándose de la relación sentimental- lo que supuso separaciones y divorcios en algunos casos.

Se puede cuestionar entonces en qué medida estas estrategias no sólo son una «opción de hierro», sino también la configuración de *barreras internas* que abonan a la *autoexclusión* de las mujeres.

Bajo la sombra de muchas otras barreras como el piso pegajoso, opciones de hierro, ausencia de política de conciliación sólida y congruente a las demandas de los escenarios vitales para las mujeres, se esconde la falta de corresponsabilidad por parte de los pares varones en las tareas domésticas y de cuidado sociofamiliar. Estas condiciones reproducen el *orden de género* y el sistema patriarcal.

Pese a que se pregona un *escenario flexible* en la llamada división sexual del trabajo para una mejor convivencia y práctica de corresponsabilidades entre mujeres y hombres, las mujeres viven enfrentándose a un sinnúmero de malestares en busca de estrategias de afrontamiento frente a un contexto de desigualdad social y estructural que requiere transformaciones en ese mismo nivel, comenzando por la urgente corresponsabilidad familiar y doméstica por parte de las parejas.

En el ámbito universitario parece obviarse que la carrera académica está atravesada por serias desigualdades de género que se agudizan conforme avanza el ciclo

vital (Baeza Reyes y Lamadrid Álvarez, 2019). Es justo el periodo de consolidación y mayor productividad académica aquel tensionado por el tema de la maternidad y los cuidados. La promoción en la academia está supeditada al género, en tanto que son las mujeres y no los hombres, quienes en mayor medida enfrentan la disyuntiva entre proyectar su carrera o privilegiar la familia.

En el marco de esta investigación, las participantes dieron cuenta de las dificultades a las que pueden enfrentarse las mujeres para disponer de tiempo suficiente en la realización de sus actividades académicas, y al desgaste que estos conflictos les provocan cuando se busca «el equilibrio» entre el trabajo, el estudio, la vida personal y las relaciones de pareja.

La vivencia de sentirse *divididas* es una reiteración del impacto que las barreras estructurales tienen en la propia subjetividad. Por ello, importa definir estrategias para el cambio en la división sexual del trabajo, por más complicado que se vislumbre, pero también analizar cómo se activan las emociones de *culpa* y *malestar* como una suerte de *dispositivos de control* en las mujeres que se sienten mal cuando recurren a estrategias «perjudiciales o indeseables» (Tobío, 2002), que no sólo las hacen sentirse irresponsables y descuidadas con la familia, sino que reproducen una visión androcéntrica desde la cual se impone a las mujeres el rol de cuidadoras de lo/as otro/as, negándoles el derecho a su propio cuidado (Montes de Oca-O'Reilly y Yurén, 2018).

Al final, sean las estrategias temporales o permanentes, directas o indirectas, deseadas o indeseadas, no pueden leerse fuera del *orden de género*, pues a diferencia de los hombres, en las mujeres el tema familiar juega un papel crucial para tomar decisiones respecto al desarrollo profesional, mientras que para ellos resulta más un asunto ligado al ingreso y a las oportunidades de promoción (Rodríguez Menéndez y Fernández García, 2010).

Esto ocurre frecuentemente debido a la forma en la que se definen las reglas implícitas en un «clima frío» (Britton, 2017) como el universitario, con una lógica de obediencia sin tiempos y horarios precisos (Martínez-Labrín y Bivort-Urrutia, 2014), empatada con la dinámica también desigual que se genera en el espacio doméstico-familiar.

Sin duda, las estrategias individuales implementadas con miras a hacer compatible la familia con su desarrollo profesional/laboral, reflejan valores y normas de género muy fuertes, aun cuando se vislumbran nuevas subjetividades y procesos de transición en las mujeres (Rocha Sánchez y Cruz del Castillo, 2013).

Para que esas estrategias de afrontamiento personal no resulten esfuerzos insuficientes y con poco o nulo impacto social (Tena Guerrero, 2013) ¿Qué acciones se deben promover en la universidad para el adelanto de las académicas? ¿Cómo fortalecer y hacer compatible la carrera de la academia con los proyectos personales de las mujeres? y ¿Qué implica en todo ello una cultura de género alternativa?

La equidad, en las relaciones de pareja y familia -y en cualquier otra forma de relación, incluyendo el ámbito universitario-, debe ser más que una postura ideológica para ir más allá de estrategias personales, ofrecer oportunidades, permitir la

toma de decisiones, y dar autoridad, poder, independencia, autonomía y libertad de acción (Rocha Sánchez y Cruz del Castillo, 2013).

Una cultura de género alternativa debe ser un ejercicio de reconstrucción de prácticas y nuevas identidades para romper con las relaciones desiguales en el acceso a los derechos humanos (Maffía, 2007) y como posibilidad para que las personas desarrollen proyectos de vida fortalecidos. Se requieren políticas universitarias con marcos normativos y acciones positivas renovadas para el gremio académico (mujeres y hombres) que, en conjunto con la universidad, el estado y la propia sociedad puedan erradicar las disparidades y los sesgos de género aún existentes (Guzmán Benavente, 2018).

La universidad debe ser un lugar estratégico para la transformación de la vivencia de los imaginarios de género. La incorporación del tema familiar en la discusión de las políticas universitarias debe ser una medida, entre muchas otras, que permita compatibilizar la vida personal y profesional de las y los académicos. No obstante, los estándares de calidad de vida representan algo más que simples políticas, dada la importancia y centralidad que adquieren las tareas de cuidado como eje vertebrador del «sentido del buen vivir» (Carrasco y Tello, 2012, en Carrasco Bengoa, 2016).

El hecho de que la plantilla de personal académico de las universidades esté conformada por madres/padres, cuidadores, docentes, estudiantes de posgrado e investigadores demanda el reconocimiento de las necesidades humanas de cuidado, así como nuevos esquemas de evaluación al desempeño académico que consideren, de manera realista, el tiempo dedicado para elaborar productos académicos y las condiciones necesarias para hacerlo. Se requiere reflexionar qué vida merece sostenerse ante la imposibilidad de separar las dimensiones materiales de las afectivas; ya que las personas necesitan de los cuidados de otras y gracias a ese trabajo, por años invisibilizado y desvalorizado, se sostiene la sociedad y la vida (Pérez-Orozco, 2011).

Los esquemas de colaboración entre mujeres y hombres están cambiando lentamente; las transformaciones exigen reciprocidad y equidad para alcanzar el principio de igualdad entre todas las personas. Como refiere Pérez-Orozco (2011), es necesario reconocer la interdependencia entre los seres humanos, pero no bajo la lógica de asimetría y jerarquía, sino de *reciprocidad*, que a su vez implica la *autonomía* de las personas para decidir sobre la propia vida.

La igualdad de género debe conducirnos, afirma Fernández Villanueva (2010), al entendimiento de la situación, al conocimiento de los condicionantes y a puntos de partida colectivos, sin confundir las conquistas individuales con las posibilidades estructurales. Y es justamente en la acción colectiva donde se avizora, entre otras acciones posibles, las oportunidades para el cambio.

Para finalizar, reflexionamos que la necesidad de visibilizar lo que les ocurre a las mujeres académicas dentro de los escenarios de la pandemia por COVID, nos compromete a continuar realizando este tipo de investigaciones en aras de aportar elementos de análisis para la construcción de políticas universitarias y de estado que favorezcan nuevas prácticas en las relaciones genéricas y de corresponsabilidad, con base en marcos de conocimiento científico que vinculen la problemática

de la conciliación con la posibilidad de armonizar las esferas laboral, familiar y personal dentro del contexto en cuestión.

Referencias bibliográficas

- ALCAÑIZ, Mercedes (2013). «Estrategias de conciliación y segmentación social: la doble desigualdad» en *Sociología, Problemas e Prácticas*, N° 73, pp. 35-57.
- BAEZA ALDANA, Silvia; ROBLES SANJUAN, Victoria y Silvia PECH CAMPOS (2017). «La conciliación de la vida laboral, familiar y personal de profesoras de una universidad pública del sureste de México» en *Educación y Ciencia*, N° 47, PP. 45-59.
- BAEZA REYES, Andrea y Silvia LAMADRID ÁLVAREZ (2019). «¿Igualdad en la academia? Barreras de género e iniciativas en una universidad pública (2013-2018)» en *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, N° 1, pp. 1-17. Disponible en: <http://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pel/article/view/1068/2071>
- BALBO, Laura (1978, marzo-abril). «La doppia presenza» en *Inchiesta*, N° 32, pp. 3-6.. Disponible en: <http://www.inchiestaonline.it/donne-lavoro-femminismi/laura-balbo-compie-80-anni-la-doppia-presenza-35/> (Fecha de consulta: 10/8/15).
- BECERRA ROMERO, América T. y Paola SANTELLAN PALAFOX (2018). «Mujeres: entre la autonomía y la vida familiar» en *Nóesis, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, N° 53, pp. 121-139.
- BENDELS, Michael, et al. (2018). «Gender disparities in high-quality research revealed by Nature Index journals» en *PLoS ONE*, N° 1. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189136>
- BERTAUX, Daniel (1980). «El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades» en *Proposiciones*, N° 29, pp. 1-23.
- BIGLIA, Barbara y Jordi BONET I MARTÍ (2009, enero). «La construcción de narrativas como método de investigación psico-social. Prácticas de escritura compartida [73 párrafos]» en *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, N° 1. Disponible en: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs090183>.
- BOURDIEU, Pierre. (1990). *Sociología de la cultura*, México: CNCA.
- BRITTON, Dana (2017). «Beyond the chilly climate: The Salience of Gender in Women's Academic Careers» en *GENDER & SOCIETY*, N° 1, pp. 5-27.
- BUQUET CORLETO, Ana (2013). *Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: Orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo*. (PhD tesis) Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM: México.
- BUQUET, Ana, et al. (2013). *Intrusas en la universidad*. México: UNAM-PUEG-IIUE.
- BURÍN, Mabel (2004). «Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes» en *Subjetividad y procesos cognitivos*, N° 5, pp. 48-77. Disponible en: http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/mabel_burin/articulo_mabel_burin.pdf
- BURÍN, Mabel (2008). «Las «fronteras de cristal» en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización» en *Anuario de Psicología*, N° 1, pp. 75-86.

- CARRARIO, Marta (2008). «Los retos de las mujeres en tiempo presente: ¿Cómo conciliar la vida familiar y laboral?» en *La Aljaba*, N° 12, pp. 161-173.
- CARRASQUER OTO, Pilar (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. (Tesis de doctorado por compilación de publicaciones). Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona, España.
- CARRASCO, Cristina (2001). «La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?» en *Mientras Tanto*, Vol. N° 82, pp. 43-70.
- CARRASCO-BENGOA, Cristina (2016). «Sostenibilidad de la vida y ceguera patriarcal. Una reflexión necesaria» en *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Femeninos*, N° 1, pp. 34-57. Doi: [hyyp://dxdoi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1435](https://dxdoi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1435)
- CARR-RUFINO, Norma (1991). «US Women: breaking through the glass ceiling» en *Women in Management Review & Abstracts*, N° 5, pp. 10-16.
- CASTAÑEDA SALGADO, Martha y Teresa ORDORIKA SACRISTÁN (2013). *Investigadoras en la UNAM: trabajo académico, productividad y calidad de vida*. México: CIICH-INAM.
- CERROS RODRÍGUEZ, Elisa (2011). *Imaginario de feminidad y maternidad, y su vinculación con las emociones que experimentan las académicas de alto rendimiento de universidades públicas estatales*. (PhD tesis) Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- CHARMAZ, Kathy (2000). «Grounded theory and constructivist methods» en DENZIN, Norman K. y Yvonna LINCOLN (Eds.) (2000). *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, Cal: Sage. pp. 509-535.
- CNDH (2021). *Mujeres en el contexto de COVID-19*. México: Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- CÓRDOVA OSNAYA, Martha (2005). «La Mujer Mexicana como Estudiante de Educación Superior» en *Revista de Psicología para América Latina*, N° 4, s/p. Disponible en: <https://psicolatina.org/Cuatro/mexicana.html> (Fecha de consulta: 30/6/21).
- DAVISON, Marilyn J. y Cary L. COOPER (1992). *Shattering the glass ceiling*. London: Paul Chapman Publishing.
- DE GARAY, Adrián y Gabriela DEL VALLE-DÍAZ-MUÑOZ (2012). «Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México» en *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, N°6, pp. 3-30.
- FERNÁNDEZ RIUS, Lourdes (2000). «Roles de género- Mujeres Académicas - ¿Conflictos?» en *Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Disponible en: <http://www.oei.es/historico/salactsi/lourdes.htm> (Fecha de consulta: 16/7/19).
- FERNÁNDEZ VILLANUEVA, Concepción. (2010). «La equidad de género: presente y horizonte próximo» en *Quaderns de Psicologia*, Vo.l 12, N° 2, pp. 93-104.
- FLORES FERNÁNDEZ, Zitlally (2015). «La presencia de la mujer en la docencia e investigación jurídica en la Universidad Juárez del estado de Durango» en MENDIETA RAMÍREZ, Angélica (Coord). (2015) *¿Legitimidad o Reconocimiento? Las investigadoras del SNI. Retos y propuestas*. México: Ediciones La Biblioteca.

- FOUCAULT, Michel (1980). *La verdad y las formas jurídicas*. Barcelona: Gedisa.
- FOX, Mary Frank (2005). «Gender, family characteristics, and publication productivity among scientists» en *Soc. Stud. Sci.* N° 35, pp. 131-150.
- FRAGUELA VALE, Raúl, LORENZO CASTIÑEIRAS, Juan José y Lara VARELA GARROTE (2011). «Escuela, familia y ocio en la conciliación de los tiempos cotidianos de la infancia» en *Revista de Investigación Educativa*, N° 2, pp. 429-466.
- FREDERICKSON, Megan E. (2020). «Women Are Getting Less Research Done Than Men during This Coronavirus Pandemic» en *The Conversation*. Retrieved. Disponible en: <https://theconversation.com/women-are-getting-less-research-done-than-men-during-this-coronavirus-pandemic-138073> (Fecha de consulta: 28/6/21).
- GREGORIO GIL, Carmen, ÁLVAREZ VEINGUER, Aurora y Ana RODRÍGUEZ RUANO (2008). *Paradojas de la conciliación: una aproximación a las narraciones sobre estrategias personales. Informe final del proyecto: Malabaristas del tiempo sobre los usos del tiempo en el área metropolitana de Granada*. Granada: Instituto de la Mujer, Universidad de Granada.
- GUADARRAMA OLIVERA, María E. (2017). Autocuidado, productividad y salud en mujeres académicas. En GUADARRAMA, María E. y María L., BRISEÑO (coord.). *Cuidado, violencia y desigualdad: las mujeres entre el hacer y el deber ser*. México: UABJO/UV.
- GUZMÁN BENAVENTE, María del Rocío (2016). «La presencia del género en la vida personal y laboral de académicas-investigadoras universitarias» en *GénEros. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, N° 19, pp. 7-30.
- GUZMÁN BENAVENTE, María del Rocío (2018). *La construcción subjetiva de identidades en académicas-investigadoras desde el espacio personal-familiar y su incidencia en la carrera laboral: caso UJED*, Tesis doctoral no publicada, México: Universidad Iberoamericana.
- GUZMÁN BENAVENTE, María del Rocío, et al. (2018). «Género, salud y autocuidado en académicas universitarias» en *Multidisciplinary Journal Of Gender Studies*, N° 2, pp. 1657-1680.
- GUZMÁN BENAVENTE, María del Rocío y Karla M. REYNOSO VARGAS (2021). *Familia y teletrabajo en pandemia: una vorágine en la experiencia de mujeres académicas de una universidad pública mexicana*, I Congreso Internacional Feminismo Digital. Los Derechos de las Mujeres en la era de Internet. I Edición. Celebrado el 1-2 julio 2021 en Universidad de Granada. España.
- HALL, Roberta M. y Bernice R. SANDLER (1982). «The classroom climate: A chilly one for women? Washington, DC: Project on the Status and Education of Women» en ERIC. Disponible en: <http://eric.ed.gov/PDFS/ED215628.pdf> (Fecha de consulta: 13/10/18).
- HANSON, Sandra L., SCHAUB, Maryellen y David P. BAKER (1996). «Gender stratification in the science pipeline a comparative analysis of seven countries» en *GENDER & SOCIETY*, N° 10, pp. 271-290.
- HOLLOWAY, Marguerite (1993). «A lab of her own» en *Scientific American Magazine*, N° 5, pp. 94-103.

- HUPKAU, Claudia Y PETRONGOLO, Barbara (2020). «Work, care and gender during the Covid-19 crisis CEP Covid-19 Analysis» en London School of Economics and Political Science, N° 2, pp. 1-10. Disponible en: <https://cieg.unam.mx/covid-genero/pdf/reflexiones/academia/work-care-and-gender.pdf>
- KING, Molly y Megan E. FREDERICKSON (2021). «The Pandemic Penalty: The Gendered Effects of COVID-19 on Scientific Productivity» en *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, ASA's. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/23780231211006977> (Fecha de consulta: 27/6/21).
- KRUKOWSKI, Rebecca A.; JAGSI, Reshma y Michelle I. CARDEL (2021). «Academic productivity differences by gender and child age in science, technology, engineering, mathematics, and medicine faculty during the COVID-19 Pandemic» en *Journal of women's health*, N° 3, pp. 341-347.
- LÓPEZ TRUJILLO, Noemí (2021). «Permisos de maternidad y paternidad: el caso de España en comparación con otros países europeos» en *Newtral*. Disponible en: <https://www.newtral.es/permisos-maternidad-paternidad-iguales-intransferibles-espana-paises-europeos/20210116/> (Fecha de consulta: 30/6/21).
- Lo Russo, Alejandra (2021). «Tres interrogantes para seguir pensando en el campo de género: sobre la academia, la militancia y el psicoanálisis» en *Symploké, estudios de género*, N° 2, pp. 17-24.
- LOVRICH, Sofía (2021). «Cuidados en tiempos de pandemia. Reflexiones en torno a prácticas profesionales de un centro de salud, desde la perspectiva de género» en *Symploké, estudios de género*, N° 2, pp. 31-42.
- MAFFÍA, Diana (2007). «Exclusión femenina. Género y ciudadanía» en *Encrucijadas*, N° 40. Disponible en: www.uba.org/encrucijadas/40/sumario/enc40-generoyciudadania.php (Fecha de consulta: 15/6/16).
- MARTÍNEZ-LABRÍN, Soledad y Bruno BIVORT-URRUTIA (2014). «Procesos de producción de subjetividad de género en el trabajo académico: Tiempos y espacios desde cuerpos femeninos» en *Psicoperspectivas*, N° 1, pp. 15-22. Disponible en: <http://www.psicoperspectivas.cl> (Fecha de consulta: 21/4/17).
- MARTÍNEZ-LABRÍN, Soledad (2012). «Ser o no ser: Tensión entre familia, subjetividad femenina y trabajo académico en Chile. Un análisis desde la Psicología Feminista» en *Revista de Estudios de Género La ventana*, N°4, pp. 133-163. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88424573006> (Fecha de consulta: 29/1/18).
- MAYER, Audrey L y Paivi M. TIKKA (2008). «Family-friendly policies and gender bias in academia» en *Journal of Higher Education Policy and Management*, N°4, pp. 363-374.
- MISRA, Joya, et al. (2011). «The ivory ceiling of service work» en *American Association of University Professors*. Disponible en: <http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/academe/2011/JF/feat/misr.htm> (Fecha de consulta: 18/9/19).
- MORALES, Helda (2007). «Entre la vida académica y la vida familiar: retos y estrategias de investigadoras del sur de México» en *Interciencia*, N°11, pp. 786-790.
- MONROE, Kristen, et al. (2008). «Gender Equality in Academia: Bad News from the Trenches and Some Possible Solutions» en *Perspectives on Politics*, N° 2, pp. 215-233.

- MONTES DE OCA-O'REILLY, Alejandra y Teresa YURÉN (2018). «Foucault, eticidad y doble presencia: tipología en torno al cuidado de sí y del/a otro/ a en mujeres académicas» en *Femires*, Vol. 3, N° 2, pp. 124-143.
- MORRISON, Ann M. (1992). «New Solution to the Same Old Glass Ceiling» en *Women in Management Review*, N° 4, pp. 15-19.
- OIT (2011). *Cuarto punto de la orden del día de la 312a reunión*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- O'LAUGHLIN, Elizabeth y Lisa BISCHOFF (2005). «Balancing Parenthood and Academia: Work/Family Stress as influenced by Gender and Tenure Status» en *Journal of Family Issues*, N°1, pp. 79-106.
- ORDORIKA, Imanol (2020). «Pandemia y educación superior» en *Revista de la educación superior*, N°194, pp. 1-8.
- ORTIZ RUIZ, Francisca (2018). «Los cuidados en el laboratorio y la vida familiar en la academia». *PAAKAT: Revista de tecnología y sociedad*, N°14. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-36072018000200004 (Fecha de consulta: 28/6/21).
- PALOMAR VEEA, Cristina. (2009). «Maternidad y mundo académico» en *Alteridades*, N° 38, pp. 55-73.
- PÉREZ-OROZCO, Amaia (2010). «Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida» en *Investigaciones Feministas*, N° 1, pp. 29-53.
- PYKE, Karen (2011). «Service and gender inequity among faculty» en *Political Science & Politics*, N° 1, pp.85-87.
- ROCHA SÁNCHEZ, Tania E. (2013). «Entre el techo y las fronteras de cristal en Latinoamérica: retos y vicisitudes vigentes en el proceso de empoderamiento de las mujeres» en *Entorno*, N° 54, pp. 32-41.
- ROCHA SÁNCHEZ, Tania E., y Cynthia CRUZ DEL CASTILLO (2013). «Barreras estructurales y subjetivas en la transición de roles de mujeres mexicanas y su malestar emocional» en *Acta Colombiana de Psicología*, N° 1, pp. 123-135.
- RODRÍGUEZ MENÉNDEZ, Ma. del Carmen y Carmen, FERNÁNDEZ GARCÍA (2010). «Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo» en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, N° 2, pp. 257-275.
- RUBÍN, Gayle (1996). «El tráfico de mujeres: Notas sobre la economía política del sexo» en LAMAS, Marta (comp.) (1996). *El Género, la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Porrúa- UNAM-PUEG, pp. 35-96.
- RUIGEU (2021). *Teletrabajo y conciliación corresponsable en tiempos de COVID-19. Guía de Buenas prácticas para las universidades*. Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia universitaria.
- SANDLER, Bernice R. y Roberta M. HALL (1986). «The campus climate revisited: Chilly for women faculty, administrators, and graduate students» en *ERIC*. Disponible en: <http://eric.ed.gov/?id=ED282462> (Fecha de consulta: 9/10/18).
- SARACOSTTI, Mahia (2006) «Mujeres en la alta dirección de educación superior: Posibilidades, tensiones y nuevas interrogantes» en *Calidad en la Educación*, N° 25, pp. 243-259.
- TENA GUERRERO, Olivia (2006). «Los malestares subjetivos de las mujeres académicas»

- micas como un conflicto de deberes» en FAVELA, Margarita y Julio MUÑOZ (Eds.) (2006), *Jornadas Anuales de Investigación 2005* México: CEIICH, UNAM, pp. 227-240.
- TENA GUERRERO, Olivia., RODRÍGUEZ ESTRADA, Carmen y Paula JIMÉNEZ ANAYA (2010). «Malestares y uso del tiempo en investigadoras de la Facultad de Estudios Supriores (FES) Iztacala» en *Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, N° 46, pp. 65-75.
- TENA GUERRERO, Olivia (2013) «Strategies to reconcile domestic and paid work duties in Mexican police women: A stepping Stone to gender equality? » en *Acta Colombiana de Psicología*, N° 2, pp. 81-91.
- TOBÍO, Constanza (2002). «Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras» en *Reis*, N° 2, pp. 155-188.
- TORNOS MARTÍN, Teresa (2005). «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos» en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, N°1, pp. 1-33.
- UNESCO-IELSAC (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿La ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y del Caribe.
- UNESCO-IESALC (2020). «Where are the women university rectors in Latin America? UNESCO-IESALC data reveals that only 18% of the region's universities have women as rectors» en *News UNESCO-IELSAC*. Disponible en: <https://www.iesalc.unesco.org/en/2020/03/07/where-are-the-women-university-rectors-in-latin-america-unesco-iesalc-data-reveals-that-only-18-of-the-regions-universities-have-women-as-rectors/> (Fecha de consulta: 30/6/21).
- VIGNOLE, Giuliana (2020). «Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say» en *Springer Natural Limited*, N° 581, pp.565-566. doi: <https://doi.org/10.1038/d41586-020-01294-9>
- WINSLOW, Sarah (2010). «Gender inequality and time allocations among academic faculty» en *GENDER & SOCIETY*, N°6, pp. 769-93.
- WENNERAS, Christine y Agnes, WOLD (2000). «A chair of one's own» en *Nature*, N° 408. Disponible en: <https://www.nature.com/articles/35047182> (Fecha de consulta: 12/08/19).

Recibido el 27 de mayo de 2020
Aceptado el 15 de junio de 2021
BIBLID [1132-8231 (2021): 185-211]