

Investigadoras en la UNAM: trabajo académico, productividad y calidad de vida



Martha Patricia Castañeda Salgado
Teresa Ordorika Sacristán
Coordinadoras



Martha Patricia Castañeda Salgado**Teresa Ordorika Sacristán**

Investigadoras del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Integrantes del Programa de Investigación Feminista. Responsables del proyecto.

Olivia Tena Guerrero

Investigadora del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Integrante del Programa de Investigación Feminista.

Guadalupe Rosete Mohedano

Profesora-investigadora de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza de la UNAM. Colaboradora del Programa de Investigación Feminista.

Jahel López Guerrero

Técnica académica del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Integrante del Programa de Investigación Feminista.

Hermelinda Mendoza Villavicencio

Técnica académica del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Integrante del Programa de Investigación Feminista.

Leonardo Olivos Santoyo

Técnico académico del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Integrante del Programa de Investigación Feminista.

Natalia Flores Garrido

Maestra en Ciencias Sociales. Colaboradora de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México.

Aimeé Vega Montiel

Investigadora del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Integrante del Programa de Investigación Feminista.

Ángeles Torres Lagunas

Profesora-investigadora de la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia. Colaboradora del Programa de Investigación Feminista.

INVESTIGADORAS EN LA UNAM:
TRABAJO ACADÉMICO, PRODUCTIVIDAD
Y CALIDAD DE VIDA

Comité editorial

Maya Aguiluz Ibargüen
Norma Blazquez Graf
Martha Patricia Castañeda Salgado
Ana María Cetto Kramis
Margarita Favela Gavia
José G. Gandarilla Salgado
Rogelio López Torres
Mauricio Sánchez Menchero
Isauro Uribe Pineda

Investigadoras en la UNAM: trabajo académico, productividad y calidad de vida

Martha Patricia Castañeda Salgado
Teresa Ordorika Sacristán
(Coordinadoras)



Universidad Nacional Autónoma de México

Centro de Investigaciones Interdisciplinarias
en Ciencias y Humanidades
México, 2015

Primera edición electrónica, 2015

D.R. © Universidad Nacional Autónoma de México
Centro de Investigaciones Interdisciplinarias
en Ciencias y Humanidades
Torre II de Humanidades 4º piso
Círculo Escolar, Ciudad Universitaria
Coyoacán 04510, México, D. F.
www.ceiich.unam.mx

Cuidado de la edición: Josefina Jiménez Cortés
Diseño de portada: Lorena Salcedo Bandala

ISBN 978-607-02-4136-9

Se prohíbe la reproducción parcial o total de esta obra, por cualquier medio, sin la autorización previa por escrito de los titulares de los derechos patrimoniales.

Proyecto PAPIIT IN307407-3, "Las investigadoras de la UNAM: exigencias institucionales, tensión de logros y calidad de vida laboral". Responsables Martha Patricia Castañeda Salgado y Teresa Ordorika Sacristán.

Equipo de investigación

Martha Patricia Castañeda Salgado

Investigadora del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Integrante del Programa de Investigación Feminista. Responsable del proyecto.

Teresa Ordorika Sacristán

Investigadora del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Integrante del Programa de Investigación Feminista. Responsable del proyecto.

Olivia Tena Guerrero

Investigadora del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Integrante del Programa de Investigación Feminista.

Guadalupe Rosete Mohedano

Profesora-investigadora de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza de la UNAM. Colaboradora del Programa de Investigación Feminista.

Jahel López Guerrero

Técnica académica del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Integrante del Programa de Investigación Feminista.

Hermelinda Mendoza Villavicencio

Técnica académica del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Integrante del Programa de Investigación Feminista.

Leonardo Olivos Santoyo

Técnico académico del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Integrante del Programa de Investigación Feminista.

Natalia Flores Garrido

Maestra en Ciencias Sociales. Colaboradora de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México.

Colaboradoras

Aimeé Vega Montiel

Investigadora del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM. Integrante del Programa de Investigación Feminista.

Ángeles Torres Lagunas

Profesora-investigadora de la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia. Colaboradora del Programa de Investigación Feminista.

Becarias del Proyecto PAPIIT IN307407-3

Wallys Becerril

Estudiante de la licenciatura en Ciencias de la Comunicación, FCPyS-UNAM.

Liliana Sánchez Andrade

Estudiante de la Maestría en Antropología, FFyL-IIA-UNAM.

Luz Verónica Reyes

Estudiante de la licenciatura en Etnología, Escuela Nacional de Antropología e Historia.

Cecilia Guadalupe Rojas Toledo

Estudiante de la licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, FCPYS-UNAM.

Luis Fernando Gutiérrez Domínguez

Estudiante de la Maestría en Antropología, FFyL-IIA-UNAM.

Mariana Orozco Pimentel

Estudiante de la Licenciatura en Relaciones Internacionales, FCPYS-UNAM.

Diana Gabriela Peña Trinidad

Estudiante de la Licenciatura en Sociología, FCPYS-UNAM.

Gema Liliana González Pérez

Estudiante de la Licenciatura de Sociología, FCPYS-UNAM.

Renata López Hernández

Estudiante del Doctorado en Psicología, UNAM.

Tonanzin Alejandra Juárez Hernández

Estudiante de la Licenciatura de Historia, FFyL-UNAM.

Victoria Darling

Estudiante de Maestría en Estudios Latinoamericanos, FCPYS-FFyL-UNAM.

Verónica Valero Arce

Estudiante de la Licenciatura de Relaciones Internacionales, FCPYS-UNAM.

Patricia Duarte

Estudiante de Maestría en Estudios Latinoamericanos, FCPYS-FFyL-UNAM.

Rosa Ventura

Estudiante de la Licenciatura en Sociología, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM.

Prestadoras y prestador de Servicio Social

Tania Sánchez Rodríguez

Estudiante de la Licenciatura de Estudios Latinoamericanos, FFyL-UNAM.

Mónica Rubio Ramos

Estudiante de la Licenciatura en Pedagogía, FFyL-UNAM.

Brenda Lizeth Ramírez Rodríguez

Estudiante de la Licenciatura en Relaciones Internacionales, FCPYS-UNAM.

Adriana Laura Muñoz Ramírez

Estudiante de la licenciatura en Psicología, FES Iztacala-UNAM.

Angélica Olivares García

Estudiante de la Licenciatura de Filosofía, FFyL-UNAM.

León Felipe Lendo Espínola

Estudiante de la Licenciatura en Sociología, FCPYS-UNAM.

Maura Roldán Álvarez

Estudiante de la Licenciatura en Relaciones Internacionales, FCPYS-UNAM.

Laura Pedraza Álvarez

Estudiante de la Licenciatura en Relaciones Internacionales, FCPYS-UNAM.

Índice

Presentación	13
<i>Martha Patricia Castañeda Salgado</i>	
<i>Teresa Ordorika Sacristán</i>	
El contexto de aplicación del cuestionario	19
Características del cuestionario	22
Referentes básicos de la investigación	25
<i>Martha Patricia Castañeda Salgado, Teresa Ordorika Sacristán,</i>	
<i>Leonardo Olivos Santoyo</i>	
Consideraciones generales sobre las	
investigadoras en la UNAM	25
Referentes de la investigación	29
Mujeres y vida académica	37
<i>Jahel López Guerrero, Adriana Laura Muñoz Ramírez,</i>	
<i>Gema Liliana González Pérez, Verónica Valero Arce,</i>	
<i>Mariana Orozco Pimentel</i>	
Principales líneas de investigación en el campo	
de ciencia y género	38
¿Dónde están y cuántas son las mujeres científicas?	40
Trayectorias académicas y profesionales	
de las mujeres científicas	43
Ser científica: entre la tradición y la modernidad	45

Investigadoras, productividad científica y reconocimiento institucional.	47
Doble trabajo, doble jornada: tiempos y costos para las científicas	50
Las académicas y la calidad de vida laboral	53
Características de las investigadoras e investigadores de los centros e institutos de la UNAM.	57
<i>Olivia Tena Guerrero, Guadalupe Rosete Mohedano, Natalia Flores Garrido</i>	
Primera caracterización de la muestra y estrategias de análisis	58
El índice de reconocimiento a la productividad	60
Datos personales, relaciones familiares y reconocimiento a la productividad	62
Edad	62
Estado civil	63
Estado civil e índice de reconocimiento a la productividad.	66
Condición laboral de la pareja e índice de reconocimiento a la productividad	72
Hijas/hijos e índice de reconocimiento a la productividad	78
Investigadoras/es que viven con hijas/hijos e índice de reconocimiento a la productividad	83
Comentarios finales.	87
Distribución y uso del tiempo: diferencias genéricas entre investigadoras e investigadores	89
<i>Martha Patricia Castañeda Salgado, Hermelinda Mendoza Villavicencio, Natalia Flores Garrido, Luis Fernando Gutiérrez Domínguez</i>	
Tiempo dedicado al trabajo profesional desarrollado en el lugar de trabajo.	95
Tiempo dedicado a realizar trabajo profesional en casa . .	102
Tiempo dedicado al trabajo doméstico.	106
Ocio y salud	117

Tiempo dedicado a la reposición personal	125
Comentarios finales.	131
Efectos del trabajo en el desempeño profesional y la calidad de vida.	133
<i>Teresa Ordorika Sacristán, Leonardo Olivos Santoyo, Natalia Flores Garrido</i>	
Calidad de vida y malestares.	137
Efectos positivos y negativos de diversos ámbitos de la vida sobre la productividad	137
Problemas de salud	144
Problemas emocionales.	146
Percepción de malestares físicos y emocionales.	148
Malestares relacionados con el estado de ánimo.	156
Malestares agregados	160
Efectos en la salud	163
Comentarios finales.	166
Conclusiones y recomendaciones.	169
<i>Martha Patricia Castañeda Salgado, Leonardo Olivos Santoyo Teresa Ordorika Sacristán</i>	
Referencias	177
Bibliografía consultada	183
Anexo	193
Método de aplicación del cuestionario.	193
Consideraciones éticas	197

Presentación

Martha Patricia Castañeda Salgado
Teresa Ordorika Sacristán

Desde años atrás, la investigación sobre la universidad y los sujetos que la conforman ha adquirido importancia creciente. Para la investigación feminista, varios han sido los tópicos que delimitan su especificidad en relación con otros enfoques que toman a esa institución como unidad de análisis. La incorporación de las mujeres a las carreras universitarias, tanto en calidad de estudiantes como de profesionales de la educación superior; los procesos de inscripción creciente de las mujeres en áreas del conocimiento antes consideradas eminentemente masculinas; el incremento de la matrícula femenina y su relación con el acceso de las egresadas universitarias al mercado de trabajo universitario, junto con los estudios orientados a develar la violencia sexual, el acoso y el hostigamiento que numerosas mujeres han vivido dentro de los espacios universitarios, son algunos de los temas privilegiados por esta perspectiva de investigación, cuyo centro de interés es, en pocas palabras, dar cuenta de la especificidad de la experiencia personal y colectiva de las mujeres en uno más de los espacios patriarcales de las sociedades contemporáneas. Una de las constantes en estas investigaciones ha sido documentar la situación de desventaja

de las mujeres en relación con los hombres en sus diferentes formas de adscripción institucional.

Haciendo eco de este interés, integrantes del Programa de Investigación Feminista del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México nos propusimos echar a andar un proyecto colectivo que diera cuenta de la situación laboral de un sector de la población femenina universitaria en torno al cual circulan juicios *a priori*, representaciones y valoraciones que tienden a enfatizar su posición de privilegio y excepcionalidad: las investigadoras. Ése es el punto de partida de “Las investigadoras en la UNAM: exigencias institucionales, tensión de logros y calidad de vida laboral”, proyecto apoyado por el PAPIIT que da origen a esta publicación, cuyo propósito central es identificar particularidades, sesgos y brechas en la situación laboral de estas mujeres que, proponemos, está marcada por su condición de género.¹

Con miras a dar cuenta de lo anterior, elaboramos un diseño de investigación para obtener información que permitiera contrastar la situación de las mujeres con la de los hombres dentro de un ámbito de desempeño profesional que se ha caracterizado, desde una perspectiva neutra de género, como incluyente para las primeras, pero que desde nuestro punto de vista se caracteriza por ser un *espacio mixto de inequidad* (tal como lo define Marcela Lagarde, 2000: 145). Planteamos que la pretensión de

¹ El término “género” permite identificar el conjunto de condiciones sociales, culturales, económicas y políticas que diferencian a los seres humanos con base en sus cuerpos sexuados. En este caso es el concepto que nos permite ubicar procesos de diferenciación institucional que marcan la práctica profesional y la experiencia de las personas en la universidad. El análisis de género muestra que los criterios de pretensión neutral y objetiva que utiliza esta institución tienen sesgos androcéntricos que se mantienen invisibles hasta que nos preguntamos por las posiciones que ocupan en ella mujeres y hombres.

inclusión con que se reviste el desempeño de las investigadoras en las instituciones de educación superior deriva de la análoga pretensión de neutralidad del quehacer científico que ha sido identificada, analizada y desmitificada por las epistemólogas feministas.² Aunada a esa pretensión de neutralidad, se afirma que llegar a trabajar en la investigación es el resultado del carácter incluyente de la institución universitaria, así como del despliegue de los méritos propios por parte de las mujeres y los hombres que llegan a desempeñarse en la investigación.

Sin embargo, nos preguntamos: ¿esto es así?, ¿las investigadoras están en igualdad de condiciones con sus colegas varones?, ¿han pasado las mismas pruebas?, ¿han sorteado las mismas dificultades?, ¿reciben un reconocimiento y respeto análogos al de los investigadores?, ¿organizan su vida académica, su vida profesional y su vida privada de la misma manera?, ¿su situación laboral es equivalente a la de los hombres en el ámbito de la investigación?

Para responder estas inquietudes, en particular la última, elegimos como espacio de investigación la Universidad Nacional Autónoma de México, institución emblemática en nuestro país, por dos razones: en primer lugar, al ser nuestra propia institución de adscripción nos permitiría colocarnos en la tendencia feminista de estudiar de manera crítica los espacios sociales y la cultura en que nos desenvolvemos cotidianamente; en segundo lugar, por nuestro interés de inscribirnos en el campo del autoestudio de las universidades.³

² Un excelente análisis del tema, lo encontramos en el multicitado libro de Sandra Harding, *The science question in feminism*, traducido al español como *Ciencia y feminismo* (1996).

³ Véase *Encuentro de especialistas en educación superior*, t. III, *Los Actores de la universidad: ¿unidad en la diversidad?*, Daniel Cazés et al. (eds.), México, CEIICH-UNAM, 2000.

Con la finalidad de tener un acercamiento manejable y operativo al tema de investigación, decidimos acotar las posibilidades de trabajo empírico a los centros e institutos de investigación ubicados en el campus de Ciudad Universitaria, donde se concentraba en el momento de la pesquisa el 78%⁴ del personal académico dedicado a la investigación de tiempo completo y, al mismo tiempo, definimos una fase de exploración de información de un orden general y una fase cualitativa.⁵

Los resultados que aquí se presentan corresponden a la necesidad de contar con datos cuantitativos que permitan establecer comparaciones entre investigadoras e investigadores como base para trabajos posteriores.

A partir de la propia experiencia de quienes impulsamos este estudio, así como de nuestro conocimiento sobre el funcionamiento institucional y el carácter de las relaciones de género inequitativas que se viven cotidianamente en la universidad, nos propusimos demostrar que la situación laboral de las investigadoras es asimétrica respecto a la de sus colegas varones debido a las orientaciones de género diferenciales que marcan con desventajas su desempeño profesional. Para llevar a cabo la primera exploración que nos permitiera contar con datos sólidos y documentados, diseñamos y aplicamos el “Cuestionario sobre Trabajo, Distribución del Tiempo y Calidad de Vida” a investigadoras

⁴ Según los datos de la Relación de Investigadores de la Coordinación de Humanidades e Investigación Científica vigentes a la quincena 05/2006 aportados por la Dirección General de Personal, el total de investigadoras/investigadores de la UNAM. Las bases utilizadas en esta investigación provienen de dicha relación.

⁵ Esta fase, centrada en la aplicación de entrevistas semiestructuradas, no forma parte del presente trabajo.

e investigadores de las Coordinaciones de Humanidades y de la Investigación Científica, áreas en que se organiza la investigación dentro de la UNAM.

La hipótesis con base en la cual diseñamos el cuestionario fue que la desigualdad genérica es estructural a la institución, y se traduce en la experiencia de las investigadoras en menos recursos institucionales, distribución densa y fragmentada de los tiempos de trabajo, cargas adicionales de tareas domésticas, y en una percepción de malestares físicos y emocionales que se expresan con mayor frecuencia en las mujeres. Retomando a Martha Nussbaum (2002) consideramos que lo anterior incide en su calidad de vida.

Dentro de la UNAM, la tarea que caracteriza a quienes cuentan con nombramiento de “investigador”⁶ es la generación de conocimientos científicos y humanísticos útiles a la sociedad.⁷ Esta actividad ha cobrado importancia mayor durante las últimas décadas. Por esta razón, así como por las condiciones de desarrollo de sus labores, en comparación con otros nombramientos, las y los investigadores son considerados una población privilegiada dentro del ámbito universitario, noción que cuestionamos a lo largo de la investigación. El total de personas que tenía dicho nombramiento era de 2 290

⁶ El entrecomillado es para destacar que en la UNAM prevalece el uso institucional de un lenguaje sexista que aún no se ha logrado modificar, a pesar de lo dispuesto en el Estatuto General, que prescribe la equidad en la universidad y el lenguaje no sexista.

⁷ Así lo señala el Estatuto del Personal Académico de la UNAM. Si bien la investigación es la tarea fundamental que estructura las jornadas de trabajo de investigadoras e investigadores, ello no excluye la realización de otras actividades académicas, administrativas, de divulgación o de vinculación social que deben cumplir de acuerdo con las exigencias institucionales que se les presenten.

en 2006.⁸ Al analizar su distribución por sexo se evidenció la primera brecha genérica importante, pues el 63% de esa población eran hombres, mientras que el 36% eran mujeres. Esta brecha se manifiesta de manera más elocuente en la Coordinación de la Investigación Científica (Ana Bouquet *et al.*, 2006). En ese sentido, este dato resulta particularmente interesante para relativizar la idea de privilegio, pues, aunque una primera lectura podría apuntar a que el escaso número de mujeres investigadoras es muestra de una situación excepcional, la cantidad en sí misma expresa las dificultades con las que ellas han accedido a plazas laborales con este nombramiento. Al mismo tiempo, es indispensable reparar en las diferencias históricas al momento de inserción de hombres y mujeres en este campo: éste es uno de los factores que han dado lugar a las inequidades detectables, brechas y desigualdades difíciles de observar a través de los datos estadísticos básicos.

La pretensión inicial del equipo de investigación fue aplicar el cuestionario al total de investigadoras e investigadores pertenecientes a los centros e institutos de Ciudad Universitaria. El proceso de aplicación, inicialmente por vía electrónica y después de manera personalizada, permitió recuperar y validar 508 cuestionarios, de los cuales 224 (44%) fueron respondidos por mujeres y 284 (56%) por hombres. Por tratarse de una muestra no representativa, se analizaron los datos arrojados a través de métodos de estadística descriptiva. Es decir, se hizo uso de tablas cruzadas para relacionar las

⁸ Esta cifra fue la correspondiente a la fuente disponible en el momento de diseñar el cuestionario. Véase la Relación de Investigadores de la Coordinación de Humanidades e Investigación Científica vigentes a la quincena 05/2006 aportados por la DGP-UNAM.

variables de interés y calificaciones derivadas en porcentajes, utilizando como criterio para determinar una diferencia significativa,⁹ que la distancia entre los grupos a comparar fuese por lo menos de un decil (10%). Se trató de un muestreo no probabilístico, intencional y por cuota. El tipo de estudio es de corte descriptivo: pretende contrastar la situación de investigadoras e investigadores en relación con su condición personal, su productividad profesional, la distribución y uso del tiempo, los efectos de prácticas, actividades, relaciones dentro y fuera de la institución que afectan su desempeño profesional y su calidad de vida laboral, así como los malestares que reportaron las personas que respondieron el cuestionario.

Aunque estos resultados no permiten hacer inferencias, ni son generalizables al total del personal académico de los institutos analizados, creemos que su valor reside en que representan una primera aproximación al tema de interés, posibilitando la descripción de una muestra que, aunque no representativa, permite visibilizar la existencia de desigualdades por género entre el personal académico de la UNAM.

El contexto de aplicación del cuestionario

La UNAM cuenta con 30 centros e institutos pertenecientes a la Coordinación de la Investigación Científica y 17 a la Coordinación de Humanidades. El campus de Ciudad Universitaria

⁹ Al utilizar el término “diferencia significativa” no se alude al término “diferencia estadísticamente significativa”. Mientras el primero denota una distancia entre un grupo y el otro, con base en un corte previamente seleccionado, en el segundo se somete a las leyes de la probabilidad el que esa distancia sea lo suficientemente grande para significar una diferencia. En este trabajo se utiliza la primera connotación.

alberga el 62% de centros e institutos de la primera y el 93% de la segunda: en ellos se aplicó el cuestionario.¹⁰

Cuadro 1. Institutos y centros en ciudad universitaria

<i>Coordinación de Humanidades</i>	<i>Coordinación de la Investigación Científica</i>
Instituto de Investigaciones Jurídicas	Instituto de Investigaciones en Materiales
Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación	Instituto de Química
Centro de Investigaciones sobre América del Norte	Centro de Ciencias de la Atmósfera
Instituto de Investigaciones Sociales	Instituto de Física
Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras ¹¹	Instituto de Geografía
Instituto de Investigaciones Bibliográficas	Instituto de Astronomía
Instituto de Investigaciones Estéticas	Instituto de Geología
Instituto de Investigaciones Históricas	Instituto de Geofísica

¹⁰ Este recorte respondió a dos motivos centrales: el presupuesto disponible y el número de integrantes del equipo de investigación con quienes se contó para realizar trabajo de campo en todas las instalaciones. Acotar el estudio a este escenario facilitó la aplicación del cuestionario, al mismo tiempo que permitió al equipo acudir varias veces a los lugares de trabajo en busca de las y los investigadores a quienes estuvo destinado.

¹¹ Hay que mencionar que el CELE tiene condiciones particulares, ya que su labor primordial es la docencia. Se incluyó en el universo porque está inscrito en la Coordinación de Humanidades y los académicos adscritos cuentan con nombramiento de investigadores.

<i>Coordinación de Humanidades</i>	<i>Coordinación de la Investigación Científica</i>
Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas	Instituto de Fisiología Celular
Instituto de Investigaciones Filológicas	Instituto de Matemáticas
Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades	Instituto de Ingeniería
Instituto de Investigaciones Filosóficas	Instituto de Biología
Instituto de Investigaciones Económicas	Centro de Ciencias Aplicadas y Desarrollo Tecnológico
Instituto de Investigaciones Antropológicas	Instituto de Ciencias del Mar y Limnología
Centro Coordinador y Difusor de Estudios Latinoamericanos	Instituto de Investigaciones Biomédicas
	Instituto de Ciencias Nucleares
	Instituto de Ecología
	Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y Sistemas

El número total de investigadoras e investigadores que laboraban en Ciudad Universitaria en 2006 era de 1 775, de los cuales 653 (36.8%) eran mujeres y 1 122 (63.2%) hombres. En la Coordinación de la Investigación Científica el total era de 1 007: 258 (25.2%) mujeres y 749 (76.8%) hombres. La Coordinación de Humanidades contaba con 768 investigadoras e investigadores, 394 (51.3%) mujeres y 373 (48.5%) hombres.¹²

¹² Esta información proviene del listado de la nómina de la quincena 5/2006, proporcionado por la Dirección General de Personal de la UNAM.

Cuadro 2. Distribución de investigadoras e investigadores según coordinación de investigación

<i>Personal de Investigación</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Coordinación de Ciencias	258 (25.2%)	749 (76.8%)	1 007 (100%)
Coordinación de Humanidades	394 (51.3%)	373 (48.5%)	768 (100%)
Total	652 (36.8%)	1 122 (63.2%)	1 775

FUENTE: Nómina de pago al personal académico de la UNAM correspondiente a la quincena 5/2006.

Características del cuestionario

Se aplicó un cuestionario de carácter autoadministrable en dos fases: por vía electrónica e impreso. Gracias a ambas aplicaciones se obtuvo respuesta a 792 cuestionarios, 346 por vía electrónica y 446 impresos, de los cuales resultaron plenamente validados 508, es decir, el 29% del universo delimitado. Su distribución se presenta en el cuadro 3.

El contenido se derivó de un proceso continuo de revisión que dio como resultado la conformación de un instrumento válido y confiable. En él se incluyeron cinco secciones, cuyo objetivo fue obtener información para caracterizar la situación laboral diferenciada entre investigadoras e investigadores, tomando como sustento la hipótesis de que esa diferenciación deriva en desigualdad dada la condición de género que atañe a cada uno de esos dos grupos. Así, se exploraron: a) datos de identificación; b) formación académica; c) actividades de investigación desarrolladas durante los últimos doce meses; d) distribución y uso del tiempo; e) calidad de vida y trabajo.

Cuadro 3. Distribución de cuestionarios validados según sexo y coordinación de investigación

<i>Personal de Investigación</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Coordinación de la Investigación Científica	94 18.5%	198 39.0%	292 57.5%
Coordinación de Humanidades	130 25.6%	86 16.9%	216 42.5%
Total	224 44.1%	284 55.9%	508 100%

Una vez sistematizada la información, sometida a validación y agrupada con base en los datos más significativos, se organizó la exposición de los resultados en los capítulos que conforman este libro: Referentes básicos de la investigación; Mujeres y vida académica; Características de las investigadoras e investigadores de los centros e institutos de la UNAM; Distribución y uso del tiempo: diferencias genéricas entre investigadoras e investigadores; Efectos del trabajo en el desempeño profesional y la calidad de vida.

Los resultados obtenidos son los que se presentan en este libro, cuyo objetivo es adelantar algunos elementos para caracterizar la situación laboral de las investigadoras de la UNAM desde una perspectiva feminista, mostrando que la condición de género las coloca en situaciones de desigualdad. Los datos contribuyen a visibilizar formas de inequidad en torno a las cuales se pueden proponer políticas institucionales que tomen en cuenta las diferencias existentes entre los sujetos que conforman la universidad y las subsanen.

Sólo resta mencionar que ésta es una investigación colectiva en la que participó el personal de investigación del

Programa de Investigación Feminista del CEIICH, investigadoras invitadas, estudiantes y becarias/becario y prestadoras de servicio social. Con ello satisfizo la conformación de un equipo de investigación y la contribución a formar jóvenes investigadoras e investigadores.

En el diseño y aplicación del cuestionario participaron como asesora y asesores externos Juan Hernández Polanco, Javier Neftalí Romero Vega y Patricia Suárez Chávez. Agradecemos los cursos de apoyo que recibimos del doctor Ricardo Mansilla, la doctora Ma. Elena Jarquín, Leandro Román García Chávez y Rosa Elvira Cedillo Villar, así como de la doctora Francisca Blanco Moreno.

En el procesamiento técnico de los cuestionarios participaron Renata López Hernández y Luis Fernando Gutiérrez Domínguez. En la fase final de comprobación y análisis de los datos, el apoyo de la maestra Natalia Flores Garrido fue decisivo.

El trabajo de edición de este libro en sus distintas fases estuvo a cargo de Martha Patricia Castañeda Salgado, Teresa Ordorika Sacristán y Leonardo Olivos Santoyo.

De particular importancia es agradecer la participación de las investigadoras e investigadores que gentilmente accedieron a responder el cuestionario.

Por último, agradecemos a la Dirección del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades el haber respaldado este proyecto. A la Dirección General de Personal el acceso a los datos estadísticos requeridos. Y a la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la UNAM el apoyo financiero que recibimos para realizar esta investigación, a través del Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica, PAPIIT.

Referentes básicos de la investigación

Martha Patricia Castañeda Salgado
Teresa Ordorika Sacristán
Leonardo Olivos Santoyo

Consideraciones generales sobre las investigadoras en la UNAM

Para analizar la información que se obtuvo a través del “Cuestionario sobre Trabajo, Distribución del Tiempo y Calidad de Vida”, proponemos partir de conceptualizar tanto a las investigadoras como a los investigadores de la UNAM como *sujetos de género*, tomando como referencia la teoría de género desarrollada por Marcela Lagarde en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*:

La categoría de género es adecuada para analizar y comprender la *condición femenina* y la *situación de las mujeres*, y lo es también para analizar la *condición masculina* y la *situación vital de los hombres*. Es decir, el género permite comprender a cualquier *sujeto social* cuya construcción se apoye en la significación social de su cuerpo sexuado, con la carga de deberes y prohibiciones asignadas para vivir, y en la especialización vital a través de la sexualidad. Las mujeres y los hombres no conforman clases sociales o castas; por sus características pertenecen a la categoría social de género, son *sujetos de género*. (Marcela Lagarde, 1996: 29)

En relación con el desarrollo, Marcela Lagarde plantea dos preguntas que, por analogía, guían nuestra aproximación a la situación de las investigadoras de la UNAM. Tales preguntas son: “¿Cuál es la distancia entre las mujeres y los hombres en cuanto a su desarrollo personal y social? ¿Cuál es la relación entre el desarrollo y el avance de los hombres respecto de las mujeres y de las mujeres respecto de los hombres?” (1996: 15). En esa línea de reflexión, y retomando los resultados del libro *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía* (Ana Buquet *et al.*, 2006), que muestra la brecha de género al interior de la UNAM, nos preguntamos cómo se expresa ésta en el caso de las investigadoras e investigadores y cómo incide en su calidad de vida.

En un sentido amplio, consideramos que el desarrollo profesional dentro de esta institución debería apuntar a la consecución de posiciones de equidad de género en cuanto a carga de trabajo, productividad, estímulos, acceso a puestos de decisión y reconocimientos. En otras palabras, debería tratarse de un reparto igualitario de los recursos materiales y simbólicos entre las y los investigadores. Sin embargo, esto no se cumple, tal y como lo mostraremos.

En la base de esa situación, así como de la posibilidad de eliminarla, está la condición de género de unas y otros. Por *condición de género* entendemos “el conjunto de características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y sus diferencias...” (Marcela Lagarde, 1996: 15). Estas características no son neutras, sino que están marcadas por una condición social elemental: la opresión para las mujeres, el dominio para los hombres. A ese respecto es fundamental un análisis crítico de las condiciones en que las mujeres han accedido a una institución

eminentemente masculina, cuyas estructuras y características han sido determinadas de antemano por los hombres. Como lo han mostrado investigaciones anteriores (Olga Bustos y Norma Blazquez, 2003), la incorporación paulatina de las mujeres, aunque acelerada en las últimas décadas, ha estado signada por la desigualdad de género, tanto en términos laborales, como en el reconocimiento a sus aportes al conocimiento.

Nuestra investigación se centra en un grupo distintivo de la academia, especializado en la creación de conocimiento, el cual está escindido en su interior por los “sesgos de género”¹ que conducen a las investigadoras a adoptar un conjunto de elementos de homologación con sus colegas varones, como son la adopción de horarios, estilos de trabajo, formas de relacionarse, establecidos con anterioridad a su ingreso a la universidad como institución. Ésta es una manifestación de su *situación de género*, entendida como la forma específica de articulación de la condición de género con el contexto universitario en el que se desenvuelven.

En la conformación de la situación de género de las investigadoras se involucran varios niveles:

- a) En tanto que generadoras de conocimiento, han debido luchar para posicionarse como igualmente capacitadas que los hombres para producirlo, no sólo para divulgarlo o reproducirlo. En este campo, las brechas de género se expresan, por un lado, en una menor presencia cuantitativa respecto a los hombres y, por otro, a través de los sesgos de lo que Sandra Harding

¹ El término “sesgos de género” alude al conjunto de prácticas y significaciones que privilegian a los hombres y a lo masculino en todos los espacios de interacción de orden patriarcal.

llama la “ciencia generizada”,² los cuales ocultan las aportaciones de las mujeres en las distintas áreas que conforman la producción científica (selección de problemas de investigación, métodos, aplicación de técnicas, perspectivas de análisis, etcétera).

- b) Desarrollan sus tareas profesionales en un “espacio generizado”³ en el cual los mecanismos de evaluación se presentan con una apariencia de neutralidad y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Los indicadores que se someten a escrutinio son fundamentalmente productivistas, sin tomar en cuenta las condiciones vitales en las que unas y otros deben desarrollar sus labores profesionales. Esto invisibiliza la sobrecarga de trabajo, el traslape de tiempos y actividades, así como lo que las sociólogas feministas llamaron en su momento la ampliación de roles de las mujeres, pues no consideran la combinación del trabajo acadé-

² Por “ciencia generizada” se hace referencia “...a la revelación del carácter generizado de la misma, esto es, a la constatación de que el simbolismo de género opera como el referente básico a partir del cual se asocian atributos femeninos o masculinos con las características diferenciales entre las ciencias (“duras” y “blandas”, por ejemplo) las diferentes orientaciones de sus procedimientos (ciencias naturales “rigurosas” frente a ciencias sociales “flexibles”), el establecimiento de metáforas (“la fuerza de penetración del argumento”, “ideas seminales”) y la insinuación de que, tanto en calidad de objeto de la reflexión científica como en su desempeño como especialistas de la misma, las mujeres y lo femenino suelen ser sexualizados mucho más que los hombres y lo masculino. De hecho, una expectativa latente en el sentido común es que los hombres que se dedican a la ciencia experimenten una suerte de asexualización debida a su inmersión en los procesos mentales que paulatinamente los separen de los procesos corporales” (Martha Patricia Castañeda Salgado, 2008: 21, resumiendo la noción de ciencia generizada propuesta por Sandra Harding, 1996).

³ Los espacios generizados son escenarios en los que se articulan distribuciones espaciales, relaciones de poder, prácticas de exclusión-inclusión y de pertenencia marcados por el género.

mico con otras actividades y responsabilidades como son el trabajo doméstico y las tareas de cuidado.⁴

- c) Dentro de la universidad operan mecanismos que a través de los sistemas de evaluación generan posiciones de prestigio. Aunque discursivamente son igualmente accesibles a mujeres y hombres, los datos correspondientes a la composición de órganos colegiados y comisiones de evaluación, así como a los reconocimientos que éstas otorgan, muestran inequidad en su distribución.⁵

Esta investigación considera todo lo anterior, afirmando que esas condiciones redundan en desigualdades que afectan la calidad de vida de las investigadoras, lo cual se manifiesta en malestares físicos y emocionales.

Referentes de la investigación

La presente investigación se propone mostrar la especificidad de la situación de las investigadoras que trabajan en los centros e institutos del campus Ciudad Universitaria. Para ello, fue necesario categorizarlas como parte del personal académico

⁴ En México, desde la década de los setenta, se registra un incremento sostenido de las mujeres en el trabajo remunerado. Sin embargo, esto no se ha traducido en un cambio sustantivo en reparto de las labores domésticas y del cuidado. Aunque encontramos variaciones en relación con las clases sociales y la edad, en todas ellas, las mujeres siguen siendo las principales responsables de su realización (véase Orlandina de Oliveira, 1998). Lo anterior supone un incremento considerable de las tareas y papeles que las mujeres deben desempeñar.

⁵ Varias publicaciones reportan estos resultados. Véase Ana Buquet *et al.*, 2006; Olga Bustos, 2003.

de la UNAM. En esa dirección, debemos considerar que el personal de investigación es una categoría laboral particular, que desde la estructura institucional se subcategoriza en niveles de contratación. Sin embargo, para los fines de nuestra pesquisa reconocimos otros referentes de ubicación de dicho personal. En primer lugar, consideramos el sexo y, a continuación, la pertenencia a alguna de las dos coordinaciones en que está organizada la investigación. Con base en lo anterior, trabajamos en torno a cuatro subcategorías:

1. Investigadoras de la Coordinación de la Investigación Científica.
2. Investigadores de la Coordinación de la Investigación Científica.
3. Investigadoras de la Coordinación de Humanidades.
4. Investigadores de la Coordinación de Humanidades.

En cada una de esas subcategorías se sintetizan, entonces, los tres referentes básicos de adscripción del personal, cuya situación estudiamos: el sexo, la posición laboral y el área de conocimiento.

Estos ejes están directamente vinculados con la consideración que señalamos en un apartado anterior, en el sentido de que investigadoras e investigadores se distinguen del resto del personal académico por el tipo de trabajo que realizan, cuya finalidad central es producir conocimientos de acuerdo con los lineamientos vigentes en los campos a los que pertenecen.

Por otra parte, quienes componen esta categoría laboral llevan a cabo su trabajo en condiciones personales y sociales en las que su adscripción de género convierte el dato del sexo en un elemento fundamental para que el desempeño profesional de mujeres y hombres esté directamente asociado con

el conjunto de elementos constitutivos de la condición de género de unas y otros. En consecuencia, la información que aquí mostramos es una puerta de entrada para:

- a) Identificar las particularidades observables en investigadoras e investigadores de la UNAM respecto a la relación entre trabajo de investigación, respuesta a las exigencias institucionales, tensión entre éstas y los logros personales, y calidad de vida laboral.
- b) Identificar cuáles de esas particularidades pueden ser interpretadas en términos de orientaciones de género vinculadas, a su vez, con elementos de desigualdad e inequidad en la situación/posición de unas y otros.
- c) Preguntarnos, a través del establecimiento de cruces de la información obtenida, acerca de la forma como esas particularidades responden a las características de la universidad en tanto espacio mixto de inequidad, y a las líneas de continuidad entre la organización genérica del mundo y el ámbito laboral.

Consideramos que cada investigadora e investigador vive su cotidianidad a partir de una síntesis personal de los ejes adscriptivos que se han mencionado hasta aquí. En la experiencia cotidiana, vivir como mujer u hombre con una posición laboral particular, de acuerdo con la edad, la condición conyugal, la maternidad o la paternidad, así como las distintas connotaciones que trae consigo desempeñarse en la investigación académica, constituye una unidad compleja en permanente relación con las condiciones laborales vigentes en la institución.

En esa situación, cada una de las posiciones específicas enumeradas actúa como un eje estructurador que aporta los

elementos vitales con base en los cuales se organiza el conjunto de actividades a desarrollar a lo largo de un día laboral. Ello define posiciones y relaciones sociales en cada uno de los ámbitos de sociabilidad. Asimismo, se elaboran percepciones, concepciones y expectativas que dan lugar a vivencias del presente que permiten avizorar las improntas subjetivas a partir de las cuales se producen tanto las consonancias como las disonancias entre las exigencias institucionales (marcadas por una insistencia creciente en la importancia de la productividad y su medición a través de puntajes, ranqueos y compensaciones económicas), lo que cada investigadora e investigador quiere y puede hacer, la satisfacción con los logros obtenidos (uno de cuyos efectos, y no el menor, es sin duda el prestigio académico), así como el reconocimiento de factores a los que se asocia una calidad de vida laboral satisfactoria, aceptable o deficiente.

Interesa destacar que nuestra aproximación en la investigación privilegia un punto de vista en el que los elementos objetivos y subjetivos están íntimamente vinculados, pues la conjunción de ambos es la que define la experiencia del sujeto.

Ahora bien, esta investigación se centra en la experiencia de sujetos concretos, en particular de las *mujeres investigadoras*, término con el que nos referimos a sujetas que sintetizan su condición de género con las posiciones sociales que ocupan en distintos contextos de interacción y sus haceres en el mundo. Nos interesa analizar las especificidades que reviste esta síntesis teniendo como punto de inflexión a los investigadores, quienes actúan a la vez como sujetos de género, como colegas y como compañeros de trabajo. Es en relación con ellos que se distinguen dichas especificidades puesto que comparten un mismo lugar de trabajo, se someten a la misma normatividad

y deben responder a requerimientos formales semejantes. Sin embargo, ser mujeres u hombres les dota de posiciones sociales diferenciadas, acceso amplio o restringido a oportunidades semejantes, así como a reconocimientos y tensiones inequitativos debido a que el contexto laboral universitario está constituido con las mismas orientaciones y sesgos de género que ponen en desventaja a las mujeres en el conjunto de la vida social del cual forman parte.

Colocamos esta investigación, pues, en un punto de confluencia entre la teoría de género, el autoestudio de las universidades y las consideraciones teóricas en torno a la calidad de vida. La teoría de género nos permite identificar orientaciones, sesgos y brechas en la situación de investigadoras e investigadores ahí donde otras perspectivas han visto un espacio neutro en el que las oportunidades y los logros de unas y otros dependen totalmente de los méritos de cada persona en lo particular, de su esfuerzo y del desarrollo de sus capacidades, sin ponderar debidamente que la condición de género de mujeres y hombres constituye por sí misma un punto de partida que ya contiene desventajas para las primeras.

Como se mostró en el apartado “Referentes de la investigación”, sostenemos que esta perspectiva ha sido poco reconocida y valorada por quienes han realizado estudios destacados sobre “los académicos” en las instituciones públicas de educación superior. La profundización en la elaboración del estado del arte sobre el tema nos permite afirmar que son las investigaciones realizadas por académicas sobre la situación de sus colegas y congéneres las que han puesto en evidencia el carácter limitado de la categoría “académicos”, junto con la importancia de analizar a las mujeres por separado para mostrar cómo han participado en la historia de la conformación de las universidades actuales, cuáles han sido sus aportes científicos,

políticos y contractuales a éstas, cómo la incorporación de las mujeres a la educación superior como estudiantes, docentes e investigadoras modifica y trae consigo nuevos aires a los ámbitos universitarios y, sobre todo, permite contribuir a enriquecer la historia contemporánea de las mujeres.

A partir de lo anterior, así como las propuestas de las epistemólogas feministas, en esta investigación nos apropiamos de una perspectiva de análisis centrada en la experiencia de las mujeres, perspectiva que no prescinde del estudio de la situación de los hombres, sino que coloca a ésta en la dimensión de punto de contraste a partir del cual se pueda llegar a afirmaciones documentadas respecto a la especificidad de lo que sucede con las mujeres en la UNAM.

Por otra parte, partimos también de afirmar que la investigación universitaria es un trabajo, no el ejercicio de un privilegio intelectual. Siendo así, el trabajo es un derecho que al mismo tiempo es inseparable de los efectos que tiene en la calidad de vida de las personas. Asumimos las consideraciones de Martha Nussbaum (2002) sobre este concepto, que apuntan a una acepción integral de la calidad de vida en la que se incluye cada uno de los ámbitos en los que las personas pueden desarrollar el conjunto de sus capacidades humanas.⁶ Desde esta acepción, la amplitud de la calidad de vida depende de las múltiples formas en que el contexto potencia, restringe o impide el desarrollo de esas capacidades, tanto en el nivel individual como en el colectivo. Como señalamos en la Presentación, la autora enfatiza la idea de que la unidad de medición de la calidad de vida no debe centrarse únicamente

⁶ Las capacidades centrales que contempla la autora son: vida, salud corporal, integridad corporal; sentidos, imaginación y pensamiento; emociones, razón práctica, afiliación, cuidado de otras especies, juego y control del propio entorno (Martha Nussbaum, 2002: 120-123).

en los colectivos —la familia, las instituciones, la comunidad, la nación— sino tomar en consideración que cada persona es un fin en sí misma, “con actividad, con metas y proyectos” (2002: 114), pero necesitada de apoyo para el logro de algunos.

En la calidad de vida intervienen las instituciones de forma determinante. Atendiendo en especial al trabajo, hay circunstancias que conforman ámbitos laborales con calidad de vida satisfactoria o no, por ejemplo, que el trabajo sea libre o forzado, formal o informal, asalariado o impago, cobijado por contratos colectivos o no, reconocido o invisibilizado. A ello se suma que sea realizado en espacios adecuados, con horarios que permitan equilibrar las horas de trabajo con las horas de descanso, que potencien la creatividad y que se sostenga en relaciones laborales que no atenten contra la dignidad de las personas.

Las investigaciones disponibles sobre la situación laboral en las universidades públicas del país muestran las paradojas que éstas encierran en lo que respecta a los elementos enunciados en el párrafo anterior. Por una parte, se trata de un trabajo que puede ser caracterizado como “privilegiado” porque ofrece una remuneración económica satisfactoria, una estabilidad laboral, posibilidades de movilidad y desarrollo de la creatividad, así como prestigio social para quienes lo realizan. Por otra parte, tratándose de espacios laborales mixtos, las universidades se convierten en microcosmos problemáticos para el respeto a los derechos laborales de las mujeres, el reconocimiento al trabajo que realizan y, lo más preocupante, a su dignidad personal, pues en ellos la condición sexual y de género siguen siendo factores que orientan las relaciones laborales. Un ejemplo elocuente de esta paradoja se analiza en el libro *Élites discriminadas: sobre el poder de las mujeres* de María Antonia García de León (1994), quien muestra claramen-

te cómo, incluso en espacios de alta concentración de poder, prevalecen las inequidades propias del patriarcado.

En nuestra investigación hemos identificado inequidades semejantes a las que se observan en otros ámbitos de trabajo respecto a que las mujeres tienen que hacer importantes esfuerzos para conciliar el trabajo universitario con el trabajo doméstico y de cuidado de otras personas. En el caso de las investigadoras, ello deriva en situaciones de un mayor desgaste físico y emocional que, en consecuencia, repercuten en un déficit de calidad de vida en relación con el de sus colegas varones.

Dado el punto de confluencia entre género, trabajo y calidad de vida que nos interesa explorar con esta investigación, consideramos que ese desgaste aparece bajo la forma de *malestares* (retomando la definición que ofrece Mabel Burin, 2000,⁷ al respecto), los cuales no siempre ni necesariamente se asocian al trabajo, pero afectan a cada persona en su desempeño cotidiano.

El análisis de esa confluencia apunta a destacar el carácter feminista de nuestra indagación, la cual pretende aportar conocimientos y, al mismo tiempo, abrir camino a propuestas que modifiquen el orden institucional que sustenta las condiciones de inequidad entre mujeres y hombres al interior de la UNAM. En ese sentido, la colocamos en el amplio campo de la vindicación de los derechos de las mujeres, campo del que numerosas académicas universitarias han sido protagonistas desde décadas atrás, tanto a través de sus investigaciones como de su participación en la vida institucional. Ejemplos de estas contribuciones se exponen en el siguiente capítulo.

⁷ La autora define malestares como: "...una sensación subjetiva de padecimiento psíquico [...] es una noción transicional, a medias subjetiva y objetiva, externa e interna a la vez [...] asociad[a] a nociones tales como las de conflicto y crisis." (2000: 83).

Mujeres y vida académica*

Jahel López Guerrero
Adriana Laura Muñoz Ramírez
Gema Liliana González Pérez
Verónica Valero Arce
Mariana Orozco Pimentel

En este capítulo presentamos una revisión somera de la literatura sobre la situación de las investigadoras en diversas instituciones de educación superior de nuestro país. Este tema ha sido abordado fundamentalmente desde la perspectiva del análisis de la relación del género con la academia, teniendo éste su antecedente en la línea de indagación conocida como “ciencia y género”, cuyos hallazgos muestran la constante inequidad de género que experimentan cotidianamente las mujeres científicas (Gloria Bonder, 2004). En esta línea se privilegia el quehacer de las mujeres en el ámbito científico en sentido estricto y el quehacer humanístico es poco revisado. Por esa razón, la revisión de trabajos que aparece en este capítulo se centra en la situación y condición de las científicas; sin embargo, consideramos que en su carácter general éstas

* El trabajo de búsqueda, revisión y sistematización del material bibliográfico contó además con la colaboración de Olivia Tena Guerrero, Ángeles Torres Lagunas, Aimée Vega Montiel y Hermelinda Mendoza Villavicencio; así como de Tonantzin Alejandra Juárez Hernández, Diana Peña Trinidad, Liliana Sánchez Andrade, Victoria Darling y Patricia Duarte, estas últimas becarias y prestadoras de servicio social.

son compartidas por las investigadoras de las áreas de humanidades.

En los subsiguientes apartados describimos algunas investigaciones que enfocan su atención en los mismos ejes temáticos que nuestro equipo de trabajo consideró que están relacionados con la situación y condición de género de las investigadoras, tales como: equidad de género, productividad, malestares, uso del tiempo y calidad de vida.

La elección de los trabajos que se reseñan a continuación se basó en dos criterios: uno, que abordan la situación de las investigadoras en el contexto mexicano; y dos, que aluden a las investigadoras y académicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, lugar en que se emplaza este estudio.

Principales líneas de investigación en el campo de ciencia y género

Como mencionamos en líneas anteriores, los trabajos sobre investigadoras constituyen una línea de estudio dentro del campo de ciencia y género, el cual se ha desarrollado desde la década de 1980 en distintas latitudes, impulsado principalmente por las propias investigadoras¹ interesadas en evidenciar las desventajas que detectan al interior de las instituciones y en sus

¹ Las especialistas en el autoestudio de la universidad tienen poca representación con respecto al total de investigadores en este campo (Eduardo Ibarra Collado, 2001:40-41); son todavía menos las que se interesan en particular en las académicas o científicas. A pesar de ser minoría, sus investigaciones contribuyen al conocimiento de la institución universitaria y científica, lo que les ha posibilitado consolidarse como un grupo académico de referencia en el conocimiento de la historia, el funcionamiento, los alcances y las metas de la actividad docente y científica de la universidad analizada con perspectiva de género.

relaciones con los colegas varones.² Con esa óptica han podido evidenciar los mecanismos de exclusión de las mujeres en la ciencia, tanto en su quehacer como en su institucionalización en la vida social, revelando al mismo tiempo la desigualdad de género que persiste en las instituciones científicas, la cual obstaculiza el desarrollo personal y profesional de las mujeres en ese ámbito.

Las mujeres científicas, al igual que su contraparte masculina, son un sujeto heterogéneo (Manuel Gil Antón *et al.*, 1996) que debemos comprender en la dinámica propia de sus instituciones de referencia y del contexto temporal y geopolítico en el que se desarrollan estas últimas (Susana García Salord, 1996; Manuel Gil Antón, 2000; Gloria Bonder, 2004; Judith Zubieta y Patricia Marrero-Narváez, 2005). En el caso de la región latinoamericana, nos dice Gloria Bonder (2004), debido a las grandes carencias y desigualdades que se viven en la región se ha dado poca importancia al estudio de la participación de las mujeres en la producción científico-tecnológica frente al análisis de la situación de mujeres en condiciones de mayor desventaja. Esto mismo lo ha referido Mercedes Carreras (1988) para el caso de México.³

² Particularmente en México, los estudios sobre académicas surgen en un contexto en el que se da la intersección de varios procesos: la masificación de la universidad, la consolidación del mercado laboral académico, el fortalecimiento de la ciencia y la investigación dentro de las universidades, la mayor entrada de mujeres a la educación superior y la incorporación de los Estudios de la Mujer en la academia universitaria (Elva Rivera Gómez, consulta en línea: 30 de mayo de 2008 y 30 de septiembre de 2008).

³ Mercedes Carreras caracteriza al ámbito académico como “una torre de marfil” en el que “un grupo reducido de mujeres” con respecto a otras mujeres y aún más en relación con la población estudiantil y académica masculina, logra llegar a la universidad a pesar de “las desigualdades educativas [y de género] en el país”. Observa que la poca cantidad de mujeres en el ámbito universitario da la idea de que éstas están en “aislamiento”, “elitismo” y “privilegio”; esta

En la literatura revisada para la investigación que aquí se presenta, encontramos la intermitencia de problemas asociados con la situación de las mujeres en la ciencia. Entre las líneas de investigación que podemos resaltar están: la incorporación y participación de las mujeres en la ciencia; desarrollo profesional de las científicas; visibilización y difusión de los aportes de las mujeres a la ciencia; la representación científica de las mujeres; sesgos sexistas en la enseñanza y difusión del conocimiento científico, epistemología y filosofía de la ciencia; por último, una línea que está cobrando gran interés es la de nuevas tecnologías reproductivas⁴ (Gloria Bonder, 2004; Norma Blazquez Graf y Javier Flores, 2005). Todos estos temas conforman un campo de estudio en creciente desarrollo en diferentes regiones del mundo, al que se le ha denominado: “Ciencia y género”. Este tema ha constituido una plataforma que ha llevado a las académicas a empujar, en el nivel nacional e internacional, políticas públicas con perspectiva de género en ciencia y tecnología.

¿Dónde están y cuántas son las mujeres científicas?

Se han realizado análisis estadístico-descriptivos para conocer a las mujeres en la ciencia como usuarias, transmisoras/difu-

visión contribuyó —nos dice Mercedes— a que las mujeres en la academia no hubieran sido “un objeto de estudio” en la etapa de consolidación de los estudios de la mujer (1988: 48).

⁴ Por ahora nos apoyaremos básicamente en los aportes derivados de las dos primeras líneas temáticas, en las que inscribimos los resultados del trabajo que se desarrolla en este documento. Para una revisión de las otras líneas enunciadas y de la historia de los grupos y organizaciones de científicas en México, véase Martha Pérez Armendariz (2010) y Elva Rivera Gómez (consulta en línea: 30 de mayo de 2008).

soras o creadoras de conocimiento. Ubicar a las científicas en las distintas disciplinas en las que se desarrollan, así como su número y proporción en los distintos espacios que conforman dicha institución, con el propósito de “trazar un mapa [para] documentar el paso de las mujeres [en las] actividades [científicas] y analizar este fenómeno en el entorno de una sociedad discriminadora, androcentrista, que ha relegado históricamente a más de la mitad de la población al círculo privado y con ello a la invisibilidad pública”, nos dice Ana María Peppino Barale (2006: 3).

Los hallazgos sobre el número y formas de participación de las mujeres en la ciencia son muy similares en distintos contextos institucionales y geográficos, encontrando un incremento en la participación de las mujeres en la educación superior, aumento continuo de mujeres en casi todas las disciplinas científicas —con excepción de las ingenierías—, aumento en los índices de titulación —a veces mayores a los de los varones—, protagonismo de las mujeres en la docencia, pero baja presencia en los cargos más altos y en los de toma de decisiones (Fanny Tabak, 2002; Olga Bustos Romero, 2003; Gloria Bonder, 2004; Ana Buquet Corleto *et al.*, 2006).

De esta manera han sido evidenciados dos fenómenos; por un lado, en las ciencias exactas y naturales el número de mujeres continúa siendo poco representativo y, por otro, la feminización⁵ de algunas disciplinas y áreas de investigación,

⁵ Entre las observaciones más importantes emanadas de la información estadística se han podido describir fenómenos particulares. Uno de los más destacados ha sido el proceso de *feminización* de la educación superior que refiere a una incorporación masiva de mujeres con respecto a las dinámicas masculinas en un periodo relativamente corto y en relación con la incorporación tardía de las mujeres. Otra expresión de este fenómeno, pero que se vincula con lo anterior ha sido la *feminización* de ciertas carreras y áreas de conocimiento

en su mayoría relacionadas con las ciencias sociales y las humanidades, o con áreas de conocimiento vinculadas con la asistencia y el cuidado, como lo pueden ser el trabajo social y la enfermería, por mencionar dos de ellas.

Sin embargo, se ha encontrado también que las universidades e instituciones científicas juegan un papel central en el comportamiento de dichos fenómenos. Por ejemplo, el análisis de los contenidos curriculares es un tema por demás interesante, cuyos hallazgos revelan el androcentrismo en la universidad y la ciencia. Varias autoras proponen la categoría *currículum oculto de género* como un concepto que alude a un *corpus* de pensamientos y comportamientos implícitos a través de los cuales se transmite una visión sexista (Emma Zapata Martelo, Verónica Vázquez García y Pilar Alberti Manzanares, 2001: 23).

Un factor fundamental para que las instituciones científicas actúen como reproductoras de las desigualdades entre mujeres y hombres, es la falta de políticas con perspectiva de género, discusión que plantea Gabriela Delgado Ballesteros (2004). Ello repercute no sólo en una menor presencia de mujeres, sino en la prevalencia de obstáculos para el óptimo desempeño de quienes sí forman parte de esas instituciones.

La autora señala que el hecho de que las mujeres que se desempeñan en la academia se ubiquen en un lugar privilegiado con respecto a otras mujeres no las exime de vivir discriminación, opresión y presión por parte de la institución en la que prestan servicio. De manera implícita y explícita, el ejercicio de poder que se establece entre los sexos en la acade-

y también de ciertas funciones, todo esto obedeciendo a la masculinización de la institución universitaria que restringe y obstaculiza sutil o abiertamente el acceso pleno de las mujeres a esta institución. Véase: Olga Bustos 2005a y 2005b; Norma Blazquez y Susana Gómez Gómez, 2003; Norma Blazquez y Javier Flores, 2005, y Norma Blazquez, 2008b.

mia se sustenta en reglamentos, normas y leyes, concebidos como neutros y objetivos, pero que en realidad son producto de un pensamiento androcéntrico y excluyente. Esto se puede ejemplificar con el lenguaje sexista de la Ley Orgánica, pues: “[si] sólo se utiliza el género gramatical masculino, en lugar de que la Ley sea neutra, se convierte por sí misma en un documento discriminatorio, porque en la neutralidad propone un trato de igual a los desiguales y de esta manera se aumenta la brecha entre ellos determinando sexismos.” (2004: 157).

La UNAM, afirma Gabriela Delgado, a pesar de caracterizarse por una filosofía y pensamiento de vanguardia, “no está exenta de las relaciones de poder que se establecen entre los géneros en las instituciones...” (2004: 150), en razón de que las universidades forman parte de la organización patriarcal.

Trayectorias académicas y profesionales de las mujeres científicas

En un contexto *velado por la igualdad* —según nos dice Marcela Lagarde (2000)— se vuelve fundamental conocer las trayectorias académicas de las mujeres, haciendo siempre la relación entre el contexto histórico, político, económico y cultural del país, del lugar que la ciencia tiene dentro del mismo, de la historia personal, la estructura familiar y el momento del ciclo de vida de las científicas estudiadas (Mercedes Carreras, 1988): éste es un rasgo distintivo del abordaje propuesto por las investigadoras feministas. Los factores antes mencionados juegan un papel central en la configuración de la situación de las mujeres dentro de la ciencia. Mercedes Carreras señala tres factores que interrelacionados pueden generar discriminación: la estructura familiar, la vida cotidiana y la generación.

Estudios que abordan las trayectorias de académicas desde esta perspectiva aplican un enfoque multimetódico. Ejemplo de ello son los trabajos realizados por Norma Blazquez Graf (1990, 2006a, 2008a, 2008b), quien analiza los sesgos androcéntricos identificables en los parámetros epistemológicos y filosóficos de la ciencia, en la estructura de las universidades y en el lugar de la universidad en la sociedad. Asimismo, para caracterizar a las científicas, evalúa a través de estadísticas y análisis de fuentes cualitativas el lugar de éstas en la estructura social, universitaria y científica, la forma en que son evaluadas y el papel del género en todos estos aspectos. Como resultado de estas pesquisas, Norma Blazquez observa diferencias entre mujeres y hombres, e incluso entre las propias mujeres, según el área de conocimiento en la que se desenvuelven. La autora muestra que las trayectorias de las académicas están cruzadas por la discriminación dentro de la universidad, situación que no es reflexionada por ellas hasta que se les pregunta al respecto (Norma Blazquez Graf, 2009). Al mismo tiempo, a partir de la reconstrucción de historias de vida y de las trayectorias académicas de científicas destacadas dentro de la UNAM, muestra tanto los obstáculos y desafíos que ellas identifican dentro de su carrera académica, como los logros alcanzados y las implicaciones positivas de ésta en su vida personal y profesional.

Cabe señalar que la particularidad de los estudios sobre el sector femenino en la universidad y la ciencia, enmarcados en el campo temático de ciencia y género, radica en la incorporación de la perspectiva de género como enfoque analítico, desde la cual se contemplan fenómenos que en otros estudios no han estado asociados con la vida institucional, incorporando de esta manera categorías que aluden a la vida cotidiana y personal de las académicas.

Ser científica: entre la tradición y la modernidad

Nos parece importante detenernos en el texto de Blanca Elvira López Villarreal, “Factores asociados a la evolución de las académicas mexicanas. Una perspectiva de género”, porque aborda la dificultad de las mujeres de conciliar los diversos ámbitos de su vida, preocupación nodal de nuestra investigación. La autora se ubica en la dicotomía modernidad-tradición, para indagar sobre “los cambios y las diversas configuraciones sociales producidas por [la] modernización en la vida cotidiana de las investigadoras” (2000: 18). Analiza el contexto mexicano y latinoamericano en donde la “modernización” es vista como una “diversidad de lógicas entrecruzadas” (2000: 16).

Para ello retoma las categorías “sincretismo de género”, de Marcela Lagarde, y la de “culturas híbridas”, de Néstor García Canclini, para observar cómo las investigadoras resuelven en la práctica cotidiana estar en dos proyectos antagónicos: ser investigadora y consolidar una vida familiar y un hogar; el primero provendría de un paradigma moderno y el segundo de uno tradicional.

Asimismo, López Villarreal reconstruye datos históricos sobre la incorporación de las mujeres a la educación y a la universidad, analiza datos estadísticos para situar el lugar actual de las mujeres en la educación superior y crea “un modelo de análisis de trayectoria académica”, aplicando 189 encuestas —96 investigadores y 93 investigadoras— en 12 institutos de investigación en la UNAM —9 institutos de humanidades y 3 de investigación científica—. A partir de esta encuesta la autora analizó “antecedentes familiares y escolares, así como la integración cotidiana de los espacios sociales de trabajo, hogar y comunidad”. En los aspectos relativos al trabajo se contemplaron la trayectoria laboral, “el desempeño en el trabajo, la

participación universitaria, las preferencias en actividades universitarias y la percepción de discriminación en el trabajo". En alusión al hogar, las variables incluyen "vida de pareja, ayuda doméstica, relaciones familiares y cuidado de los hijos". Relativo a la comunidad se destaca "la participación comunitaria, las actitudes principales y el movimiento feminista" (2000: 19).

En sus conclusiones, López Villarreal ubica "la discriminación de las mujeres en México" dentro de "un sistema de valores [y actitudes] tradicionales" que inferiorizan a las mujeres basándose en su capacidad reproductiva. Aun así, nos dice, las mujeres lograron introducirse al magisterio durante la primera mitad del siglo XX, lo cual sirvió como plataforma para desarrollarse más adelante en la educación superior, "particularmente en las ciencias de la salud, sociales y humanidades" (2000: 25).

Los resultados del estudio contribuyeron a "determinar cuáles son los factores que han favorecido o que han impedido la formación de investigadoras en doce institutos de investigación de la UNAM" (2000: 25). Se encontraron ciertas características comunes, debido a que las investigadoras estudiadas pertenecían más o menos a la misma generación: se trató de científicas que vivieron "la expansión laboral del ámbito académico ocurrido [entre las décadas] setenta y ochenta" del siglo pasado. Con respecto a los antecedentes familiares se encontró que los "altos niveles educativos de los padres y madres" de las investigadoras propiciaron una actitud a que las hijas "alcanzaran una educación superior". También influye el matrimonio con profesionistas como un factor favorable para completar la formación en un nivel de posgrado. En suma, estos factores favorecen el desempeño exitoso en la carrera académica y científica en las investigadoras estudiadas (2000: 26).

Los factores desfavorables están situados en las exigencias “para conjuntar la construcción de una vida en pareja [y] la crianza de los hijos” en el periodo de la formación como estudiantes de posgrado y en sus primeros años como investigadoras. Esta situación se ve más o menos mediada por “el apoyo familiar” y las posibilidades de financiamiento para la “formación y las labores del hogar” (2000: 26).

Este estudio encuentra que las investigadoras participan en menor medida que los hombres en “redes académicas y de reconocimiento”. También encuentra en el grupo de mujeres estudiadas “baja participación en organizaciones feministas”, lo que manifiesta para la autora “una limitación en la capacidad política para expresar reivindicaciones de igualdad y trato justo” (2000: 26).

Finalmente, apunta como tesis que el “conjuntar un desarrollo profesional como investigadora, [con] el deseo fuerte de consolidar una vida familiar y del hogar lleva a plantear la condición sincrética e híbrida” de dos modelos en la vida cotidiana de las investigadoras en el país (2000: 26).

Investigadoras, productividad científica y reconocimiento institucional

Un tema rastreado en la bibliografía refiere a la productividad científica y al reconocimiento institucional que se relaciona con ella. Éstos son dos indicadores centrales en nuestra investigación para identificar tensión de logros y calidad de vida. En el ámbito latinoamericano, se ha mostrado que la inequidad entre mujeres y varones en la esfera científica comienza a manifestarse de manera inquietante a partir del otorgamiento de becas para estudios de posgrado y la obtención del grado

correspondiente. Con las políticas actuales de contratación, el tener el grado doctoral se hace indispensable para lograr una plaza de investigación, por lo que el conocer cómo se reparten las becas de acuerdo con el sexo, así como los niveles de eficiencia terminal de mujeres y hombres resulta fundamental, sobre todo en aquellas áreas donde las mujeres son una evidente minoría (Fanny Tabak, 2002).

Los datos obtenidos muestran siempre mayor participación masculina en la presentación y aprobación de proyectos de doctorado; los porcentajes varían según el área que se analice (Gloria Bonder, 2004). Estos hallazgos son la antesala de lo que encuentran otros estudios cuando comparan la productividad científica de las investigadoras y el reconocimiento (económico y simbólico) de las instituciones en las que desempeñan su trabajo las mujeres científicas, lo que se traduce en que “el lugar que ocupan las mujeres en ciencia y tecnología no se corresponde con sus méritos”, nos dice Emilce Dio Bleichmar, y añade que éstas “deben seguir un recorrido plagado de micro-desigualdades, que se van acumulando y generan un ambiente hostil, que disuade a las mujeres para ingresar, permanecer o promocionarse en las ciencias” (2006: 5).

La falta de correspondencia entre productividad y reconocimiento institucional se observa en los datos obtenidos por Margarita Rosado, Antígona Segura y Gabriella Piccinelli (1996), quienes en la investigación titulada “La mujeres en la ciencia, un caso particular: las astrónomas mexicanas”, aplicaron entrevistas a investigadoras que laboraban en el Instituto de Astronomía de la UNAM.

Los resultados muestran lo difícil que es para las astrónomas conciliar su vida profesional y laboral con su vida social y familiar. Utilizando como indicadores los premios, las distinciones por niveles académicos y los puestos académicos

mico-administrativos se aprecia que “los hombres son más favorecidos con este tipo de reconocimientos que las mujeres”. Entre otros datos, observaron que un 75% de los hombres recibe el primer premio antes de los 40 años, mientras que ninguna mujer recibe un premio antes de esa edad; además, el trabajo femenino es considerado “bueno” mientras que el masculino “sobresaliente”, y cabe señalar que las mujeres son reconocidas por su labor en la docencia y no por su trabajo de investigación, como es el caso de los hombres. Ejemplo de lo anterior lo encontraron en el reconocimiento a la productividad expresada en los niveles del SNI donde un 30% de varones obtiene el nivel III antes de los 50 años, lo cual no sucede en el caso de las mujeres.

Lo sobresaliente de este estudio es que para explicar las discrepancias profesionales entre mujeres y hombres las autoras consideraron las diferencias de las condiciones sociales, afectivas y familiares en que se insertan. Dentro de estas condiciones destaca la maternidad, pues señalan que el 72% de las astrónomas son madres y que esta condición es difícil de combinar con esta profesión.

En esa misma tesitura el estudio muestra que las relaciones afectivas (en particular con la pareja) son un factor que incide tanto positiva como negativamente en el desarrollo y reconocimiento profesional de las astrónomas. Las estimaciones señalan que aquellas investigadoras que tienen por pareja a un astrónomo son el 38.9%, y de este total el 86% labora con sus parejas en la investigación, lo que las pone al margen del reconocimiento que éstos reciben. Por su parte, las astrónomas cuyas parejas son científicos sociales o de las ramas científicas, manifiestan tener mayor autonomía y reconocimiento en su trabajo, sin embargo no son comprendidas por su pareja en relación con las exigencias de su labor científica, es decir que

tienen mayores fricciones familiares por atender sus responsabilidades de trabajo.

Desde nuestra perspectiva este trabajo es significativo debido a que muestra cómo la condición de género incide en la productividad y el reconocimiento institucional del trabajo de la población estudiada. Como lo muestran las autoras, las astrónomas se topan con el techo de cristal⁶ en su actividad profesional. Con ello se constata que incluso en ámbitos en donde la presencia numérica de las mujeres es mayor respecto a otras ciencias y disciplinas, las condiciones objetivas y subjetivas en que realizan su trabajo limitan su acceso a los puestos y reconocimientos más altos. Dicho de otra manera, podemos decir que la normatividad institucional se concatena con las culturas organizacionales, reglas y normas informales vigentes en las diferentes comunidades científicas y esto, a su vez, tiene relación con los esfuerzos adicionales que las mujeres deben hacer para demostrar sus capacidades y competencias profesionales.

Doble trabajo, doble jornada: tiempos y costos para las científicas

Aunado a la desigualdad de género en las instituciones científicas nos encontramos ante un fenómeno de transformación de los estilos de vida laboral, consecuencia de un nuevo modelo económico: el neoliberalismo, el cual impone valores como la excelencia y la competitividad en los mercados de trabajo.

⁶ Esta expresión intenta explicar que existe un conjunto de reglas, procedimientos, relaciones y acuerdos no explícitos que favorecen el despunte de las carreras profesionales de los hombres, al tiempo que dificultan el desarrollo equivalente de las trayectorias profesionales de las mujeres.

Las universidades no están al margen de estos procesos, de tal manera que para sobresalir en la profesión académica se deben demostrar altos niveles de productividad, exigidos en contextos de distribución inequitativa de oportunidades y acceso a recursos económicos y simbólicos.⁷ Como consecuencia, se produce una diferenciación por género entre los actores que forman parte de las instituciones científicas, que se manifiesta en la organización de los espacios, las actividades y los tiempos de trabajo.

En diferentes países —incluido México— los gobiernos han implementado políticas para impulsar la productividad, ligadas a su vez a la caída de los salarios en las instituciones de educación superior y ciencia, creando distintos sistemas de estímulos económicos, cuyo objetivo es, por un lado, complementar los salarios y, por otro, aumentar los niveles de competitividad en las funciones de docencia e investigación. El resultado de estas políticas produce un ambiente en el que prevalece la construcción de las carreras individuales. Tanto científicas como científicos se disputan permanentemente espacios para publicar, cantidad de tutorías, así como la labor de gestión, extensión, difusión, etc., generando o incrementando la competencia desleal, lo que agudiza la diferencia entre mujeres y hombres, entre áreas de conocimiento, entre instituciones y entre países.⁸

⁷ Al respecto Emilce Dio Bleichmar afirma que: las mujeres disponen de menos recursos presupuestarios, les es más difícil obtener servicios del personal de apoyo, se las sitúa en despachos mal ubicados, carecen de acceso a las redes de iniciados para obtener información y no disponen de un grupo de mentores para solicitar asesoramiento y apoyo. Y las que llegan al final del *via crucis*, ante la presión del medio a favor del conformismo, niegan la existencia de barreras discriminatorias” (2006:6).

⁸ Véase Sara Martínez Covarrubias, Florentina Preciado Cortés y Graciela Cordero Arroyo (2009) y Teresa Ordorika (2008).

Para entender el impacto diferencial que este fenómeno tiene en mujeres y hombres se hace necesario comprender su condición de género; ésta es ampliamente discutida en la investigación de Gabriela Delgado Ballesteros (2004), quien entrevista a seis académicas de la UNAM de las áreas de ciencias y humanidades (con nombramiento de investigadoras, profesoras y técnicas) con la finalidad de indagar en los diversos aspectos que conforman la vida de estas mujeres, abordando las dimensiones de la vida cotidiana, la familia y las percepciones sobre su actividad profesional.

El centro de análisis de dicha investigación es la condición e identidad de género de las académicas de la UNAM. El estudio toma en cuenta los estados relacionales de las académicas en la pareja, la familia y el trabajo, ya que considera que éstas son las áreas en las cuales desarrollan sus acciones y su condición de género; ésta se puede observar claramente a través de la división sexual de trabajo, en particular en lo que toca a la familia y el hogar. Delgado afirma que la maternidad ha sido la excusa para justificar la división sexual, “natural” del trabajo entre los géneros. Las labores domésticas exigen un trabajo físico que en ocasiones resulta agotador, pero que involucra “la satisfacción de las necesidades emocionales de todos los integrantes de la familia, así como una capacidad organizativa con tiempos y espacios específicos” (2004: 137).

Independientemente de las ventajas que pueda suponer, la suma del trabajo remunerado a las labores domésticas redundará para las mujeres en un aumento de responsabilidades que no ha tenido correlato en el caso de los hombres. La condición genérica masculina se ha mantenido prácticamente igual, para ellos “el empleo, la independencia económica y existencia familiar no representan contradicciones en el contexto de la vida cotidiana.” (2004: 141).

Gabriela Delgado observa un círculo vicioso en la vida de las académicas, quienes por un lado mantienen una fuerte carga de trabajo en el ámbito doméstico, lo cual las hace vivir dobles jornadas de trabajo y dividir sus tiempos con mayor dificultad. Por otro, en el espacio laboral éstas invierten mayor cantidad de tiempo y energía en el trabajo administrativo y de docencia, lo que redundará en menos posibilidades para dedicarse a buscar financiamiento, hacer investigación y, sobre todo, publicar, actividades imprescindibles para escalar en la estructura científica. Por esta razón tienen menos oportunidades para acceder a cargos de importancia, y menores posibilidades de obtener fondos para investigación, etcétera.

En tal contexto, no resulta sorprendente la consistencia de la información revelada en todos los países, que demuestra que durante su vida profesional las mujeres enfrentan obstáculos y dificultades —a veces percibidos y otras no reconocidos explícitamente— que obedecen tanto a contextos propios de las culturas institucionales y de la comunidad académica, como a patrones y modelos socioculturales que condicionan —por lo general de manera sutil— su comportamiento. Entre éstos, el más influyente es el impacto que tiene en su labor profesional el cumplimiento de las labores domésticas y de cuidado familiar, responsabilidades asumidas que se fomentan con patrones culturales acerca de la “madre ideal” o la “buena madre”, que es carga de exigencias y sanciones subjetivas y sociales (Gloria Bonder, 2004).

Las académicas y la calidad de vida laboral

De manera llana, la calidad de vida laboral es una categoría que se ha utilizado para analizar la capacidad que tiene una

organización laboral para ofrecer a sus empleados/as un ambiente propicio para llevar a cabo sus actividades. El estudio de las condiciones laborales que tienen las mujeres como trabajadoras en las instituciones científicas y universidades no ha constituido una línea de investigación prolífica.

En la revisión bibliográfica se advierten dos fenómenos interrelacionados que explican las condiciones laborales de las académicas; éstos son sobre todo resultado de la inequidad que experimentan de manera cotidiana durante el transcurso de su trayectoria profesional. Por un lado, se observa una organización de género patriarcal y androcéntrica que ha edificado a la propia ciencia y continúa filtrada en la dinámica de las instituciones científicas, obstaculizando la igualdad y la democracia genérica en estos ámbitos (Marcela Lagarde, 2000). Por otra parte, el modelo económico vigente ha generado cambios en la regulación y condiciones laborales, añadiendo contradicciones que acentúan la desigualdad y provocando un clima de incertidumbre “que encarna, a la postre, en un sinnúmero de contradicciones individuales” (María Antonieta Chávez Gutiérrez, 2009: 287).

A partir de la consideración del contexto, María Antonieta Chávez Gutiérrez plantea la importancia de describir, caracterizar, analizar y evaluar “las condiciones laborales en que las académicas e investigadoras se desarrollan”, considerando de antemano “la relación entre el rol femenino y sus condiciones y situación laboral como académicas” (2009: 287).

Centrada en las investigadoras de la Universidad de Guadalajara incorporadas al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), la autora formula las siguientes preguntas:

¿Constituye un indicador de discriminación y expresión de desigualdad de género? ¿Cuáles son las características generales del

grupo de mujeres SNI de la Universidad de Guadalajara? ¿Cómo son las condiciones laborales de [estas] mujeres? ¿Existen factores de discriminación y de desigualdad de género en sus condiciones laborales? ¿Cuáles son las diferencias laborales significativas de las investigadoras en relación con la situación laboral de los investigadores varones de la Universidad de Guadalajara? ¿Cuáles son los factores o situaciones laborales que pueden mejorarse en este grupo de mujeres trabajadoras? (2009: 293)

Lo que encuentra es una disparidad en la representatividad entre mujeres y hombres en este Sistema. Las primeras se concentran en los niveles más bajos, mientras que hay una distribución más equitativa de los varones en los diferentes niveles que pueden alcanzarse. La investigadora dirige su mirada a las actividades evaluadas en el SNI, encontrando que son las condiciones laborales las que impiden el desempeño óptimo de las mujeres para alcanzar los niveles de productividad exigidos. Esas condiciones incluyen el ambiente laboral —burocratizado en exceso— y el familiar, donde también cubren responsabilidades y cuotas —altas, por cierto— de trabajo. En comparación, los varones no comparten todavía las responsabilidades del trabajo doméstico y se hacen cargo de menos trabajo administrativo en el ámbito laboral. En palabras de la misma autora, su conclusión coincide con la de las investigaciones arriba descritas:

En definitiva, las mujeres académicas investigadores [*sic*] se enfrentan a situaciones ambivalentes y contradictorias a partir de una cultura social obligada de “autoentendimiento” de la asignación de múltiples roles en la vida familiar y de las contradicciones generadas en la búsqueda de su integración al mundo laboral y profesional. (2009: 306)

Trabajos como el anterior alertan respecto a que la calidad de vida de las investigadoras se encuentra en la encrucijada conformada por las exigencias del mundo laboral y los compromisos que mantienen en el ámbito familiar. Esta encrucijada, como mostraremos más adelante, se resuelve de forma paradójica a través del reconocimiento simultáneo de malestares y de la satisfacción que les produce el trabajo.

Características de las investigadoras e investigadores de los centros e institutos de la UNAM

Olivia Tena Guerrero
Guadalupe Rosete Mohedano
Natalia Flores Garrido

En este capítulo se busca caracterizar a las mujeres y hombres que conforman la población de estudio. A lo largo del texto hemos organizado la información cuantitativa, agrupando a los sujetos a partir del cruce de sexo y adscripción laboral, de lo cual resultan las cuatro subcategorías mencionadas en el capítulo anterior: investigadoras e investigadores de la Coordinación de la Investigación Científica e investigadoras e investigadores de la Coordinación de Humanidades.

La importancia de considerar la distribución de la población con base en el sexo radica en que éste es un ordenador social que en el ámbito académico opera como un primer elemento de diferenciación que deviene desigualdad. En consonancia con las investigaciones feministas, visibilizar la distribución por sexo es fundamental para identificar brechas de género en materia de oportunidades, así como especificidades que facilitan o dificultan el desarrollo de las trayectorias académicas de ambos sexos. La desagregación por sexo y la interpretación de los datos con base en las desigualdades de género constituye un recurso teórico y metodológico que se mantendrá a lo largo del análisis de los resultados de este estudio.

Por su parte, la distribución de los datos por coordinación nos permite reconocer tanto diferencias intragenéricas, como casos en los que la pertenencia a las áreas de conocimiento tiene un mayor peso que el sexo en producción de brechas e inequidades. En ese sentido, la distribución por sexo y coordinación de investigación de los cuestionarios validados posibilita una caracterización más pormenorizada de las mujeres y los hombres aquí estudiados, con el fin de identificar indicios de diferencias que inciden en la calidad de vida.

Es necesario enfatizar que aunque la descripción de la población se presenta de manera agrupada, no olvidamos que el foco de atención de la investigación se centra en cada una de las mujeres, tanto en su condición como en su situación particular de vida (Marcela Lagarde, 1990, 2005), mediadas por políticas institucionales que condicionan sus capacidades combinadas —las potenciales y las desarrolladas (Martha Nussbaum, 2002).

Primera caracterización de la muestra y estrategias de análisis

Con base en los criterios arriba mencionados, la clasificación de las 508 personas que conforman la muestra es la siguiente: en la Coordinación de la Investigación Científica respondieron 94 investigadoras y 130 investigadores; por su parte, en la de Humanidades fueron 130 investigadoras y 86 investigadores.

Es decir, del total de la muestra analizada, el 57.5% corresponde a población de la investigación científica, siendo el 42.5% restante de la investigación en humanidades. Esto es consistente con la mayor concentración de personal en la primera.

Es interesante constatar que pese a que la Coordinación de la Investigación Científica cuenta con más personal de investigación, es también donde el número de mujeres es menor. La incorporación de las mujeres como investigadoras en ese ámbito ha aumentado gradualmente a través de los años (Norma Blazquez y Susana Gómez, 2003); sin embargo, en ciertas áreas es aún precaria (Ana Buquet, Jennifer Cooper, Hilda Rodríguez, 2006: 29).

Ante este panorama se requiere explorar los estereotipos de género vigentes y los mecanismos institucionales que promueven el quehacer científico de las mujeres, considerando también que, como señalan algunos testimonios de académicas pertenecientes a las áreas de estudio pretendidamente masculinas, aún prevalece una “ignorancia cultivada del mundo científico masculino que no acepta la diferencia” (Norma Blazquez y Susana Gómez, 2003: 60).

En la presente investigación se comparten las reflexiones de algunas autoras respecto a los avances de las mujeres en estos espacios (Diana Kiss, Olga Barrios y Judith Álvarez, 2007), así como la necesidad de explorar nuevas estrategias para avanzar hacia la igualdad en la academia y en la sociedad, identificando formas sutiles de exclusión y factores vinculados con la discriminación hacia las mujeres en su quehacer académico.

Con miras a analizar esta situación hemos elegido centrarnos en el reconocimiento a la productividad como un indicador del cumplimiento que las propias instituciones otorgan al supuesto desempeño de las y los investigadoras/es en relación con las exigencias laborales.

El índice de reconocimiento a la productividad

Para el análisis realizado en este apartado hemos generado un índice de reconocimiento a la productividad¹ a partir de la integración de los niveles del PRIDE (Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo) y SNI (Sistema Nacional de Investigadores) con la cual construimos cuatro categorías: 1) *sin PRIDE ni SNI*, 2) *productividad aceptable*, 3) *productividad elevada* y 4) *productividad muy elevada*.²

Como se puede apreciar en el cuadro 1, la población en general tiende a agruparse de manera creciente en las categorías de mayor reconocimiento a la productividad, aunque con diferencias, ya que un mayor porcentaje de varones tiene niveles más elevados de ésta. En el nivel general, así como en cada una de las coordinaciones, la brecha más grande se sitúa en el rubro de *productividad aceptable*, siendo ésta negativa, lo cual indica que existe un mayor porcentaje de mujeres concentradas en esta categoría. Particularmente son las mujeres de Humanidades quienes presentan mayores diferencias con sus colegas varones. La misma situación se observa en el rubro de *productividad elevada* en donde incluso podemos ver que la brecha general es menor que la presente en Humanidades, esto

¹ La construcción de un indicador ligado a los sistemas de pago por rendimiento en ningún momento debe ser interpretada como un aval de los mismos.

² Para construir este índice primero se asignaron valores numéricos a los niveles de PRIDE y SNI. PRIDE: sin PRIDE = 0, nivel A = 1, nivel B = 2, nivel C o D = 3, para SNI: sin SNI = 0, Candidato o I = 1, II = 2, III o emérito = 3. Se procedió a sumar los niveles de ambos creando 4 categorías que identifican los diferentes niveles de reconocimiento a la productividad: 0 puntos = sin PRIDE ni SNI, entre 1 y 2 puntos = productividad aceptable, entre 3 y 4 puntos = productividad elevada y, entre 5 y 6 puntos = productividad muy elevada.

Cuadro 1. Índice de reconocimiento a la productividad según sexo y coordinación

		<i>Sin PRIDE ni SNI</i>	<i>Productividad aceptable</i>	<i>Productividad elevada</i>	<i>Productividad muy elevada</i>
General	Mujeres	0.5%	18.4%	37.3%	43.8%
	Hombres	1.4%	7.2%	44.6%	46.8%
	Brechas	0.90	-11.20	7.30	3.00
Ciencias	Mujeres	0.0%	9.8%	42.4%	47.8%
	Hombres	1.0%	4.1%	44.6%	50.3%
	Brechas	1.00	-5.70	2.20	2.50
Humanidades	Mujeres	0.8%	24.8%	33.6%	40.8%
	Hombres	2.4%	14.5%	44.6%	38.6%
	Brechas	1.60	-10.30	11.00	-2.20

indica que existe una mayor desigualdad en el reconocimiento a la productividad en dicha coordinación. Los bajos porcentajes que encontramos en el rubro *sin PRIDE ni SNI* indican el éxito en la implementación de estos sistemas de evaluación³ al interior de la UNAM.

Retomando el presupuesto de esta investigación de que estos índices de reconocimiento a la productividad expresan de alguna manera las condiciones de vida extralaborales de la población estudiada, en nuestro análisis partimos de la base de que la esfera laboral se ve fuertemente afectada por

³ Al interior de la institución las y los investigadoras/es entran *de facto* al sistema de pago por rendimiento generado por la propia universidad. En el primer año de trabajo reciben el Programa de Apoyo a la Investigación del Personal Académico (PAIPA) y del segundo en adelante se les otorga el Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE).

el ámbito de lo doméstico, y que es en esta confluencia que se dan importantes inequidades de género.

Nos preocupa establecer estas conexiones porque partimos del supuesto de que el desempeño en la investigación no puede ser entendido de manera cabal si no se relaciona con la condición de género: a ello responde nuestra búsqueda de relaciones entre todos los elementos mencionados. Esto será la base para aproximarnos a una forma particular de situar a los sujetos de género frente a las exigencias de la institución y las repercusiones que esto tiene en la calidad de vida, analizadas en el último capítulo a través de la categoría de malestares.

Datos personales, relaciones familiares y reconocimiento a la productividad

Edad

En esta caracterización consideramos que otro dato relevante corresponde a la edad. Desde una perspectiva de género, la edad expresa diferencias vinculadas a las etapas del ciclo de vida, en particular las relacionadas con la reproducción y las tareas de cuidado que influyen en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres. En relación con lo laboral, uno de los temas que nos preocupa respecto a la institución se refiere al envejecimiento de su planta académica y la falta de políticas de contratación de personal más joven.

El rango de edad de la población estudiada fue de 32 a 85 años, ubicándose los porcentajes más altos entre los 40 y los 59 años, sin observarse diferencias por sexo y coordinación (61.6% del personal de Investigación Científica y 59.3% del de Humanidades se encuentra en este rango de edad).

Es interesante notar que en el caso de los investigadores de Humanidades hay una concentración importante (27.7%) en el rango de 60 a 69 años.

Si relacionamos sexo y edad encontramos una paradoja asociada a un lento recambio generacional en la universidad ya que el grupo minoritario de investigadoras e investigadores es el que se coloca en edades menores a los 40 años, edad señalada como límite para obtener reconocimientos y becas en un número creciente de convocatorias tanto nacionales como internacionales. En este sentido, las ofertas no corresponden a los grupos etarios de quienes componen el personal de investigación, pues las y los investigadoras/es de mayor edad ven reducidas sus posibilidades de acceso a esos programas, mientras que un buen número de jóvenes tampoco puede hacerlo porque tiene limitaciones para obtener plazas permanentes.

En este tenor, la conjugación de sexo, adscripción y edad juega un papel importante en la posibilidad de cumplir con las exigencias institucionales en relación con la productividad. Para mostrarlo, describimos a continuación la relación entre edad y estado civil.

Estado civil

En este apartado analizaremos los datos relacionados con el estado civil de las personas que conforman nuestra muestra cruzándolo primero con la edad y posteriormente con el índice de reconocimiento a la productividad.

Al desagregar los datos por sexo y coordinación (cuadro 2) se observa que en todos los grupos el porcentaje más alto corresponde a investigadoras e investigadores casados, independientemente del área en que laboren. Si incluimos los

Cuadro 2. Estado civil según sexo y coordinación

<i>Estado civil</i>	<i>Ciencias</i>		<i>Humanidades</i>	
	<i>Mujeres</i> %	<i>Hombres</i> %	<i>Mujeres</i> %	<i>Hombres</i> %
Soltera/o	18.3	12.1	17.7	12.8
Casada/o	47.3	72.2	50.8	66.3
Divorciada/o	22.6	9.1	16.9	7.0
Unión Libre	8.6	6.1	10.8	11.6
Viuda/o	3.2	0.5	3.8	2.3

datos correspondientes a unión libre, es posible afirmar que la mayoría de las personas que contestaron el cuestionario manifiesta tener pareja. Sin embargo, se encuentran diferencias importantes por sexo: en el caso de Ciencias, la diferencia entre varones (72%) y mujeres (47%) es de 25 puntos porcentuales, y en Humanidades de 15%, colocándose los hombres casados (66%) por encima de las mujeres (51%).

En cuanto a la categoría “divorciada” encontramos porcentajes más altos en las investigadoras. En la Coordinación de la Investigación Científica, la diferencia es de 13 puntos porcentuales (22.6% mujeres, 9.1% hombres), mientras que en la de Humanidades es de 10 puntos porcentuales (mujeres 17%, hombres 7%). Este dato concuerda con la información poblacional que en diferentes países —incluido México— indica que la participación laboral de las mujeres, se asocia positivamente con la ruptura de una unión (véase Irene Casique, 2000 para el caso Venezuela; Carles Simó y Montse Solsona, 2003 para España, y María J. Rodríguez-Shadow, 2008 para el caso mexicano).

Cuadro 3. Estado civil según sexo y edad

<i>Edad</i>	<i>Estado civil de informante</i>					<i>Total</i>
	<i>Solterato</i>	<i>Casado/a</i>	<i>Divorciado/a</i>	<i>Unión libre</i>	<i>Viudato</i>	
<i>32 a 39 años</i>						
Mujeres	17.6%	61.8%	11.8%	8.8%	0.0%	100.0%
Hombres	20.0%	62.2%	6.7%	11.1%	0.0%	100.0%
<i>40 a 49 años</i>						
Mujeres	22.2%	46.0%	12.7%	19.0%	0.0%	100.0%
Hombres	16.5%	65.9%	5.9%	10.6%	1.2%	100.0%
<i>50 a 59 años</i>						
Mujeres	14.1%	47.9%	25.4%	8.5%	4.2%	100.0%
Hombres	10.8%	68.9%	12.2%	8.1%	0.0%	100.0%
<i>60 a 69 años</i>						
Mujeres	13.8%	48.3%	24.1%	3.4%	10.3%	100.0%
Hombres	1.7%	82.8%	12.1%	3.4%	0.0%	100.0%
<i>70 a 79 años</i>						
Mujeres	18.2%	54.5%	18.2%	0.0%	9.1%	100.0%
Hombres	18.2%	81.8%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

Desagregando así los datos, constatamos en todos los rango de edad que la mayoría de las personas está casada, aunque es necesario señalar que son los hombres quienes manifiestan porcentajes más altos (véase cuadro 3).

En el rango de edad más joven —de 32 a 39 años—, las y los investigadoras/es presentan comportamientos similares. Aproximadamente el 60% de las personas se encuentran casadas. Sin embargo, incluso en este rango aparecen diferencias en la categoría divorciada, siendo las mujeres quienes presentan porcentajes más altos. Esta tendencia se mantiene y las diferencias se acentúan conforme avanza la edad. Lo mismo sucede en relación con las categorías de solteras y viudas (excepto en el rango de 40-49 años en el caso de la viudez).

Pasados los 39 años las mujeres comienzan a concentrarse en las categorías de divorciadas, solteras y viudas; las diferencias más pronunciadas se presentan en el rango de edad de 60 a 69 años. En resumen, fuera de los más jóvenes, encontramos que hay muchas menos investigadoras que investigadores casados.

Estado civil e índice de reconocimiento a la productividad

La relación entre estado civil y trabajo remunerado ha sido un tema fundamental para los estudios de género, por una parte por las implicaciones que ha tenido el acceso de las mujeres al trabajo y su impacto en la organización familiar; por otra, porque para éstas puede suponer la existencia de una doble jornada, mientras que para los varones generalmente implica un apoyo en relación con las tareas de la reproducción y el cuidado.

Cuadro 4. Sexo, estado civil y reconocimiento a la productividad

	<i>Sin PRIDE ni SNI</i>	<i>Productividad aceptable</i>	<i>Productividad elevada</i>	<i>Productividad muy elevada</i>	<i>Total</i>
Soltera/o					
Mujeres	0.0%	28.2%	43.6%	28.2%	100.0%
Hombres	0.0%	23.5%	58.8%	17.6%	100.0%
Casada/o					
Mujeres	0.0%	16.8%	32.7%	50.5%	100.0%
Hombres	1.0%	4.6%	44.2%	50.3%	100.0%
Divorciada/o					
Mujeres	2.4%	7.3%	39.0%	51.2%	100.0%
Hombres	0.0%	9.1%	27.3%	63.6%	100.0%
Total					
Mujeres	0.5%	18.5%	37.5%	43.5%	100.0%
Hombres	1.4%	7.2%	44.6%	46.8%	100.0%

Indagamos sobre este aspecto con el fin de identificar si el estado civil influye en el reconocimiento a la productividad.

Considerando la relación entre reconocimiento a la productividad y estado civil en la población casada, divorciada y soltera,⁴ junto con los datos desagregados por sexo, encontramos lo siguiente:

En el caso de las y los investigadoras/es solteros se observa que tanto mujeres como hombres se concentran en el rango de productividad elevada. Por su parte, el rango de *productividad muy elevada* es el único rubro en el cual las mujeres presentan porcentajes mayores que los varones.

En cuanto a los casados, tanto mujeres como hombres presentan una tendencia creciente. Sin embargo, encontramos brechas de género en los rubros de reconocimiento a la *productividad aceptable* y *elevada*: en el primer caso a favor de las mujeres (12 puntos) y en el segundo de los varones (12 puntos). Por su parte, en el caso de la *productividad muy elevada* los porcentajes de ambos sexos son prácticamente iguales.

Por su parte las y los divorciadas/os presentan una tendencia similar a la mencionada arriba. La brecha de género se presenta en *productividad elevada* a favor de las mujeres; sin embargo en el rango de *productividad muy elevada* los hombres registran porcentajes más elevados.

Considerando los datos desagregados por coordinación de investigación, en el caso de los solteros, las y los investigadoras/es de Ciencias presentan tendencias similares a los de la muestra general. En esta coordinación el porcentaje más alto se sitúa en el rubro de *productividad elevada* en ambos sexos (aunque con ventaja para los varones), con porcentajes mucho

⁴ Cabe señalar que en estas categorías se concentra la mayor proporción de las y los investigadoras/es encuestadas/os.

Cuadro 5. Coordinación de Humanidades: índice de productividad, sexo y estado civil

<i>Estado civil</i>	<i>Sexo</i>	<i>Nivel de productividad. Humanidades</i>				<i>Total</i>
		<i>Sin PRIDE ni SNI</i>	<i>Productividad aceptable</i>	<i>Productividad elevada</i>	<i>Productividad muy elevada</i>	
Soltera/o	Mujeres	0.0%	31.8%	36.4%	31.8%	100.0%
	Hombres	0.0%	45.5%	45.5%	9.1%	100.0%
Casada/o	Mujeres	0.0%	25.4%	25.4%	49.2%	100.0%
	Hombres	1.8%	8.9%	46.4%	42.9%	100.0%
Divorciada/o	Mujeres	4.8%	9.5%	38.1%	47.6%	100.0%
	Hombres	0.0%	25.0%	0.0%	75.0%	100.0%
Unión Libre	Mujeres	0.0%	35.7%	42.9%	21.4%	100.0%
	Hombres	0.0%	10.0%	60.0%	30.0%	100.0%
Viuda/o	Mujeres	0.0%	20.0%	80.0%	0.0%	100.0%
	Hombres	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%
Total	Mujeres	0.8%	24.8%	33.6%	40.8%	100.0%
	Hombres	2.4%	14.5%	44.6%	38.6%	100.0%

Cuadro 6. Coordinación de la Investigación Científica: índice de productividad, sexo y estado civil

Estado civil	Sexo	Nivel de productividad. Ciencias				Total
		Sin PRIDE ni SNI	Productividad aceptable	Productividad elevada	Productividad muy elevada	
Soltera/o	Mujeres		23.5%	52.9%	23.5%	100.0%
	Hombres	0.0%	13.0%	65.2%	21.7%	100.0%
Casada/o	Mujeres		4.5%	43.2%	52.3%	100.0%
	Hombres	0.7%	2.8%	43.3%	53.2%	100.0%
Divorciada/o	Mujeres		5.0%	40.0%	55.0%	100.0%
	Hombres	0.0%	5.6%	33.3%	61.1%	100.0%
Unión libre	Mujeres		12.5%	25.0%	62.5%	100.0%
	Hombres	8.3%	0.0%	33.3%	58.3%	100.0%
Viuda/o	Mujeres		50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	Hombres	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
Total	Mujeres		9.9%	42.9%	47.3%	100.0%
	Hombres	1.0%	4.1%	44.6%	50.3%	100.0%

menores en los extremos. En Humanidades los porcentajes más altos se distribuyen en *productividad aceptable* y *elevada*, cayendo ostensiblemente en *muy elevada* en el caso de los varones. Por su parte, las mujeres se distribuyen de manera más uniforme en las tres categorías, colocándose 30.7 puntos porcentuales arriba que los hombres en el rubro de *productividad muy elevada*.

Entre los casados los porcentajes de mujeres de ambas coordinaciones se concentran mayoritariamente en *productividad muy elevada*; particularmente en Humanidades las mujeres presentan porcentajes más altos (7 puntos) sobre sus colegas varones.

Por lo que concierne a las personas divorciadas, es ilustrativo que los porcentajes de varones en ambas coordinaciones se ubiquen en el nivel más elevado, particularmente en Humanidades. Las mujeres, por su parte, puntúan más bajo que los varones, siendo las investigadoras de Humanidades quienes presentan un descenso más notorio. Éstas se colocan 28.6 puntos *porcentuales* abajo de sus colegas.

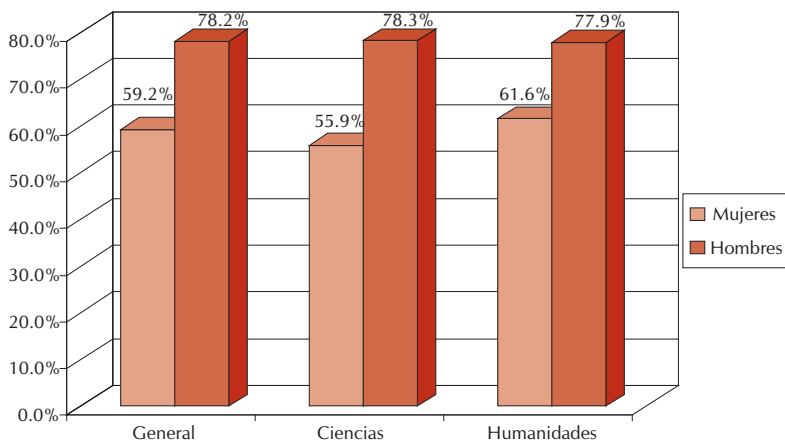
Los datos arriba presentados sugieren que el divorcio incide negativamente en el reconocimiento a la productividad en el caso de las mujeres, lo cual afecta de manera particular a las investigadoras de Humanidades. También llama la atención que sean los hombres solteros de esa misma coordinación quienes se colocan en rangos menores del índice de reconocimiento a la productividad. En el caso de las primeras podemos hipotetizar que esta situación deviene una sobrecarga de trabajo extralaboral, mientras que los hombres divorciados es posible que se vean liberados de ésta, por lo menos en el día a día. Queda la incógnita respecto a qué puede explicar el menor índice de reconocimiento a la productividad en el caso de los hombres solteros.

Condición laboral de la pareja e índice de reconocimiento a la productividad

La población que analizamos aquí comprende a aquellas personas que reportaron vivir en pareja (casadas/casados y unión libre), las cuales concentran los porcentajes más altos en todos los grupos, aunque con diferencias importantes en relación al sexo. Los investigadores de ambas coordinaciones (Ciencias 78.3% y Humanidades 77.9%) presentan porcentajes similares (véase gráfica 1), colocándose por encima de las investigadoras tanto en lo general (59.2%), como en relación con la coordinación: las investigadoras de Ciencias concentran un 55.9% y las de Humanidades un 61.6% en este estado civil.

La preocupación que nos llevó a indagar en este aspecto deriva de la suposición de que la pareja puede ser un apoyo importante en la realización de tareas domésticas y de cui-

Gráfica 1. Porcentaje de investigadoras/es que viven con pareja (casados o unión libre) según coordinación

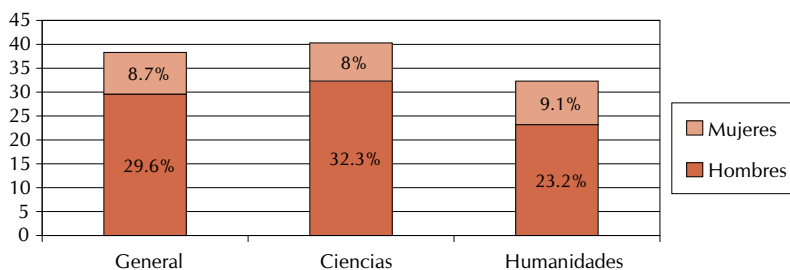


dato. Con el fin de explorar en el tema decidimos preguntar acerca de la condición laboral de las parejas bajo la hipótesis de que aquellas personas que tienen una pareja que no trabaja, o lo hace en empleos de medio tiempo, cuentan con mayor apoyo para el desarrollo de las tareas domésticas cotidianas.

El primer dato relevante es que un porcentaje mayor de varones de ambas coordinaciones (Ciencias 32% y Humanidades 23%) reportaron tener una pareja que no tiene un trabajo remunerado fuera del hogar, colocándose muy por encima de sus colegas mujeres (gráfica 2) (Ciencias 8% y Humanidades 9.1%). Llama la atención la diferencia entre los hombres de ambas coordinaciones, donde se expresa una distancia de casi 10 puntos porcentuales a favor de los de Ciencias, mientras que en el caso de las mujeres de ambas coordinaciones la distancia es irrelevante (1 punto porcentual). Si nuestra hipótesis es correcta esto supondría que los investigadores en general, y los de Ciencias en particular, cuentan con un apoyo sustancialmente mayor que el resto de sus colegas, mujeres y hombres.

El predominio de porcentajes mayores de varones con parejas que NO trabajan fuera de casa se mantiene en todos

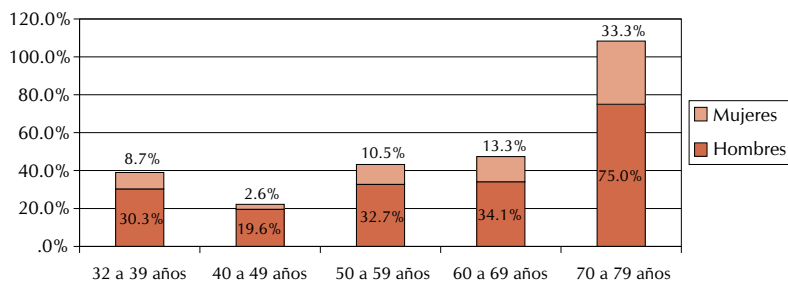
Gráfica 2. Porcentaje de investigadoras/es cuya pareja no trabaja fuera de casa según coordinación de investigación



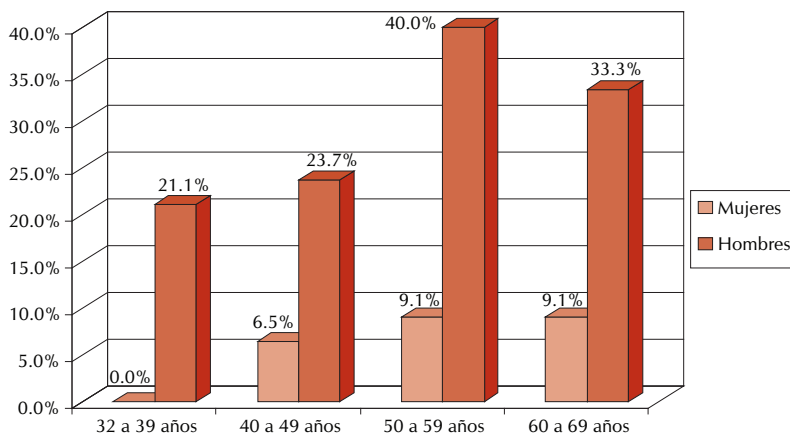
los rangos de edad (gráfica 3). La diferencia se reduce en el rango de 40 a 49 años, sin embargo la brecha sigue siendo significativa: 19.6% para los investigadores frente a 2.6% de las investigadoras. Como era de esperar, el mayor porcentaje de personas cuya pareja no trabaja fuera de casa se concentra en el rango de 70 a 79 años, aunque sigue siendo notoria la brecha entre mujeres (33%) y hombres (75%). Pero el dato más llamativo lo encontramos en los hombres de 32 a 39 años, pues el porcentaje es prácticamente igual al de varones con edades entre los 50 y los 69 años. Sorprende porque se esperaría que siendo más jóvenes presentaran comportamientos menos tradicionales.

En cuanto a las personas que tienen parejas que SÍ trabajan fuera del hogar, y en la misma lógica descrita anteriormente, distinguimos entre parejas con jornadas de medio tiempo y jornadas de tiempo completo (gráfica 4). Una vez más encontramos que los hombres tienen porcentajes más altos de parejas que trabajan medio tiempo, con una clara demarcación de los investigadores de Humanidades (48.6%) sobre los otros grupos (investigadores de Ciencias 22.1%, investigadoras de Ciencias 5.3% e investigadoras de Humanidades 6.3%).

Gráfica 3. Porcentaje de investigadoras/es cuya pareja no trabaja fuera de casa según sexo y edad



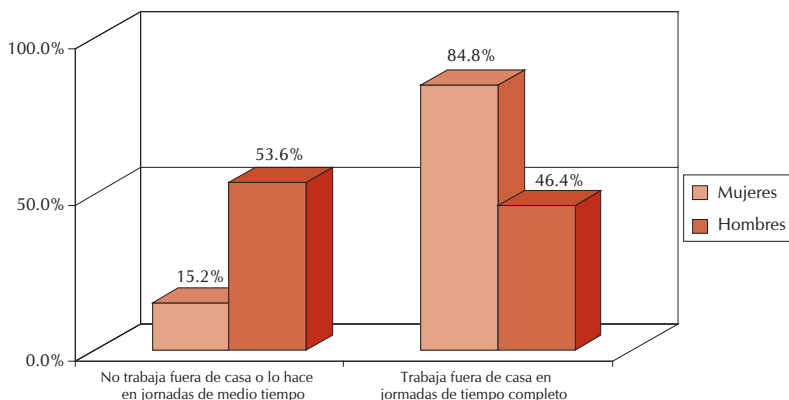
Gráfica 4. Porcentaje de investigadoras/es cuya pareja trabaja en jornadas de medio tiempo según sexo y edad



La ventaja de los varones sobre las mujeres se mantiene en todos los rangos de edad, aumentando conforme ésta avanza (salvo en el rango de 60 a 69 años). En el caso de las mujeres, aunque hay un aumento con la edad, el porcentaje ni siquiera llega a alcanzar el 10 por ciento.

Los resultados arriba presentados nos llevaron a agrupar la información en dos categorías: investigadoras/investigadores cuyas *parejas No trabajan fuera de casa o lo hacen en jornadas de medio tiempo*, e investigadoras/investigadores con *parejas que trabajan tiempo completo*.

Al organizar los resultados, encontramos que entre las mujeres y los hombres existe una brecha de 31.2 puntos porcentuales a favor de los segundos respecto a quienes cuentan con una pareja que no trabaja o la que lo hace en jornadas de medio tiempo. Las investigadoras de ambas coordinaciones prácticamente no cuentan con parejas que dispongan de más

Gráfica 5. Condición laboral de la pareja según sexo

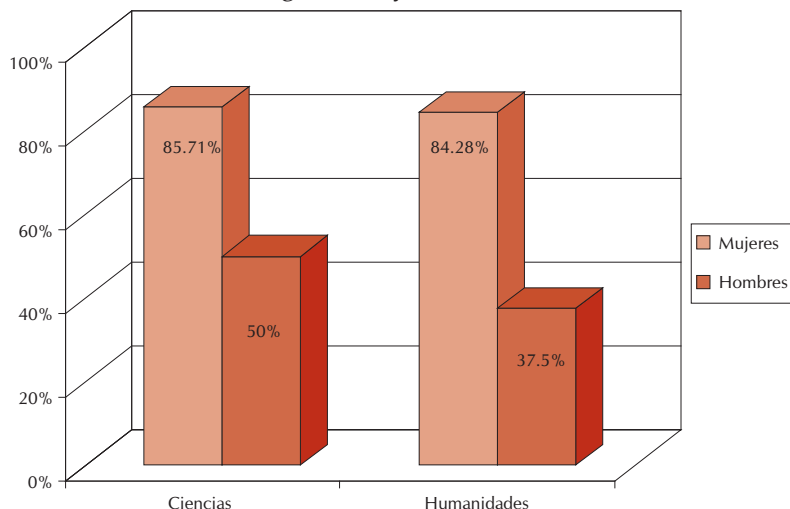
tiempo que ellas para llevar a cabo el trabajo doméstico y del cuidado (15.2%). De manera contraria, los hombres cuentan con parejas que pueden disponer de jornadas de medio tiempo o de tiempo completo dedicadas a esas tareas (53.6%).

Si analizamos los datos tomando en cuenta la coordinación, podemos ver que los más beneficiados son los investigadores (véase gráfica 6) de la Coordinación de Humanidades (37.5). Por su parte, las investigadoras presentan porcentajes de aproximadamente 85% entre quienes cuentan con una pareja que labora en jornadas de tiempo completo, sin importar la coordinación a la que pertenezcan.

En un segundo momento cruzamos estos datos con el índice de reconocimiento a la productividad. En este caso trabajaremos únicamente con los niveles de reconocimiento a la productividad *elevada* y *muy elevada* (véase cuadro 7), pues es ahí donde se concentra la mayoría de la población encuestada.

Desagregando los datos por sexo, el primer dato relevante es que en el caso de las mujeres con pareja que no trabaja fuera

Gráfica 6. Porcentaje de investigadoras/es cuya pareja trabaja fuera de casa en jornadas de tiempo completo según sexo y subsistema



Cuadro 7. Porcentaje de investigadores cuya pareja no trabaja fuera de casa o lo hace en jornadas de medio tiempo

	General		Ciencias		Humanidades	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Productividad elevada	14.2	40.7	10.0	39.2	18.1	43.3
Productividad muy elevada	13.7	50	7.4	47.8	19.3	57.8

de casa o lo hace en jornadas de medio tiempo, no se observaron diferencias en el reconocimiento a su productividad.

A diferencia de las investigadoras, en el caso de los hombres cuya pareja no tiene un trabajo remunerado o lo tiene de tiempo parcial, se observó un mayor porcentaje de quienes

reportaron los mayores niveles de reconocimiento a su productividad.

Tomando en consideración las coordinaciones encontramos que entre los investigadores de Ciencias hay una diferencia de 8.6 puntos porcentuales según nivel de reconocimiento a la productividad: 39.2% de los de *productividad elevada* y 47.8% de los investigadores con *productividad muy elevada* tienen una pareja que no trabaja o lo hace en jornadas de medio tiempo. Por su parte, entre los investigadores de Humanidades la diferencia es de 14.5 puntos porcentuales: 43.3% tienen productividad elevada y 57.8% de los que cuentan con *productividad muy elevada* tienen parejas con las condiciones laborales señaladas líneas antes.

Lo anterior es consistente con la hipótesis de que para los varones el contar con una pareja en muchos casos se traduce en un apoyo en las tareas domésticas y de cuidado que repercute en otras áreas de su vida. En el caso de las mujeres, parece ser que el contar con una pareja no se traduce en un apoyo que incida en los reconocimientos que reciben, sea cual sea la condición laboral de ésta.

Hijas/hijos e índice de reconocimiento a la productividad

Si bien vivir con una pareja puede suponer ya sea un apoyo adicional o incremento en el trabajo doméstico y en el cuidado, generalmente el tener hijas/hijos se traduce en lo segundo. Reconocemos que la maternidad y la paternidad forman parte de la calidad de vida y el bienestar de muchas personas. Ahora bien, una y otra traen consigo responsabilidades y exigencias que deben hacerse compatibles con el trabajo

académico. Por esa razón, procuramos obtener información sobre este rubro.

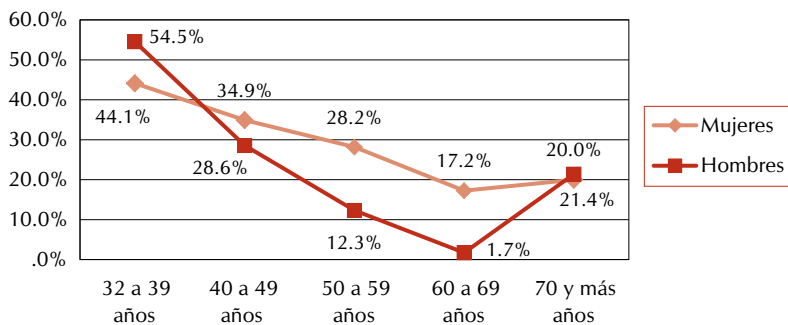
Partimos del supuesto de que el trabajo adicional que éstos implican varía en relación con la cantidad de hijas/hijos que se tiene, razón por la cual consideramos importante indagar sobre esta cuestión. Al igual que en el apartado anterior, en éste presentaremos primero los datos desagregados por sexo y coordinación, que en un segundo momento cruzaremos con el índice de reconocimiento a la productividad.

El primer dato a mencionar es que en términos generales la mayoría de las personas que conforman nuestra muestra tienen hijas/hijos (73.8%), aunque se manifiesta una brecha de aproximadamente 9 puntos en relación con el sexo. El 68.5% de las investigadoras de ambas coordinaciones tomadas en conjunto tienen hijos, frente a un 77.9% de hombres.

En cuanto a las personas que NO tienen hijas/hijos si desagregamos los datos por rangos de edad podemos constatar que, como es de esperarse, la mayoría se sitúa en el rango de 32 a 39 años. Sin embargo, a medida que se avanza en edad aparecen diferencias de género interesantes. En casi todos los grupos poblacionales, excepto el más joven, hay una proporción mayor de investigadoras que no tienen hijas/hijos, sin que se presenten diferencias importantes entre coordinaciones. En el grupo poblacional más joven se observa que un mayor porcentaje de mujeres ya ha iniciado su ciclo reproductivo, lo cual podría ser un indicio de que los varones que trabajan en la academia postergan en mayor medida la experiencia de la paternidad, es decir, empiezan a tener hijos en edades más avanzadas (véase gráfica 7).

Así, más de la mitad de los investigadores que se colocan entre los 32 y 39 años no tienen hijos, con diferencias interesantes entre coordinaciones (48.4% los de Ciencias y 69.7% los

Gráfica 7. Porcentaje de investigadoras/es que no tiene hijas/os según sexo y edad



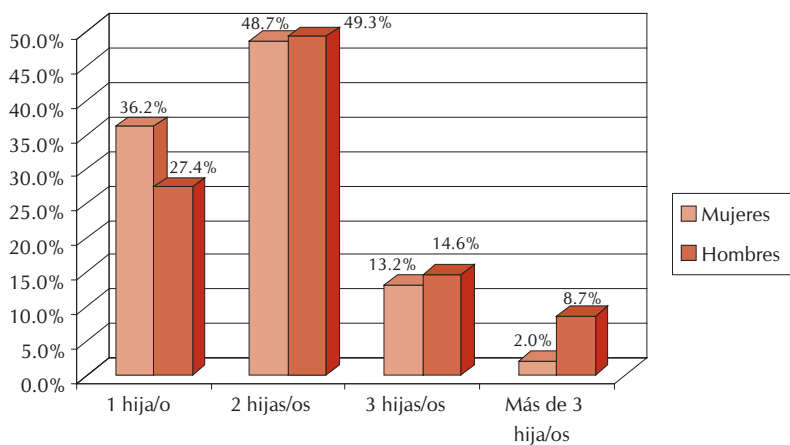
de Humanidades). De aquí se desprende la hipótesis de que podría ser que ellos esperen a tener cierta posición asegurada dentro de la academia para iniciar su etapa reproductiva, lo cual se dificulta en el caso de las mujeres. La gráfica parece indicar que esto es precisamente lo que sucede, ya que el porcentaje de varones que No tiene hijas/hijos desciende en la medida que aumenta el rango de edad. Es entre los 50 y 69 años que encontramos la brecha más pronunciada, de aproximadamente 31 puntos, entre ambos sexos.

Reconocemos que el número de hijas e hijos implica un aumento en las responsabilidades y exigencias, que suponemos influye de distinta manera en el trabajo académico de las personas. Hemos agrupado la información respecto al número de hijas/hijos en 1, 2, 3 y más de 3. El mayor porcentaje de investigadoras (48.7%) e investigadores (49.3%) de ambas coordinaciones reportaron tener 2 hijas/hijos.

En todos los otros grupos se presentan brechas de género. En el caso de 3 hijas/hijos ésta es pequeña, con un porcentaje ligeramente más alto en varones. En cambio, en los extremos

aparecen brechas más amplias. Las mujeres se concentran en 1 hija/hijo (36.2%), mientras que los hombres se colocan 6.7 puntos arriba en la categoría *más de 3 hijas/hijos* (8.7%) (véase gráfica 8).

Gráfica 8. Distribución de investigadoras/es según número de hijas/os



Analizando los datos por grupos de edad, encontramos las mayores diferencias en el rango de 70-79 años, donde un 40% y 20% de los investigadores se coloca en las categorías de 3 y *más de 3 hijas/hijos* respectivamente. La distribución por coordinación no presenta diferencias, por lo cual el cuadro 8 sólo contempla las distribuciones tomadas de manera general. En éstas, las brechas se sitúan en los mismos rangos de edad, en todos los rangos poblacionales hay más mujeres que NO tienen hijas/hijos, siendo en el grupo de 50 a 69 años en el que la diferencia entre los sexos es mayor.

Cuadro 8. Número de hijas/os. Distribución por edad y sexo

<i>Edad</i>	<i>Sexo</i>	<i>Número de hijas/os</i>			<i>Más de 3 hijas/os</i>	<i>Total</i>
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>		
32 a 39 años	Mujeres	52.6%	47.4%	.0%	.0%	100.0%
	Hombres	35.0%	65.0%	.0%	.0%	100.0%
40 a 49 años	Mujeres	43.9%	48.8%	7.3%	.0%	100.0%
	Hombres	40.0%	48.3%	6.7%	5.0%	100.0%
50 a 59 años	Mujeres	39.2%	47.1%	13.7%	.0%	100.0%
	Hombres	26.6%	53.1%	14.1%	6.3%	100.0%
60 a 69 años	Mujeres	16.7%	54.2%	20.8%	8.3%	100.0%
	Hombres	17.5%	42.1%	24.6%	15.8%	100.0%
70 a 79 años	Mujeres	12.5%	50.0%	25.0%	12.5%	100.0%
	Hombres	10.0%	30.0%	40.0%	20.0%	100.0%

Investigadoras/es que viven con hijas/hijos e índice de reconocimiento a la productividad

En este apartado hemos contemplado únicamente aquellas personas que *VIVEN con hijas/hijos*, porque suponemos que esta situación es la que genera mayor trabajo de cuidados en relación con la progenie. El primer dato relevante, a pesar de que ambos sexos presentan una mayor concentración en la categoría *VIVEN con hijas/hijos*, es que encontramos una diferencia de casi 10 puntos entre investigadoras (67.9%) e investigadores (77.15%).

Entre quienes *NO viven con hijas/hijos*, los hombres se concentran en el nivel de reconocimiento a la *productividad elevada* (62.9%) situándose por encima de las mujeres (43.3%), mientras que éstas se distribuyen de manera más uniforme en todos los niveles, colocándose arriba de los varones en *aceptable y muy elevada*.

Más sorprendente fue constatar que entre aquellas personas que *SÍ viven con hijas/hijos* tampoco se presentan diferencias importantes de reconocimiento a la productividad en relación con el sexo. Las tendencias entre hombres y mujeres son iguales, y únicamente encontramos una brecha pequeña de 7.7 puntos a favor de las investigadoras en el nivel *productividad aceptable*. Estos datos parecen indicar que el vivir con hijas/hijos en términos generales no afecta los niveles de reconocimiento a la productividad de las y los investigadoras/es (véase cuadro 9).

Por su parte, si lo que comparamos es el número de hijas/hijos que tienen mujeres y hombres con el índice de reconocimiento a la productividad aparecen algunas diferencias que son interesantes. Para efectos de esta comparación hemos dividido a las y los investigadores en cuatro categorías: *1 hija/hijo, 2 hi-*

Cuadro 9. Nivel de productividad, tener hijas/os según sexo

<i>Con quién vive</i>	<i>Sexo</i>	<i>Nivel de productividad</i>				<i>Total</i>
		<i>Sin PRIDE ni SNI</i>	<i>Productividad aceptable</i>	<i>Productividad elevada</i>	<i>Productividad muy elevada</i>	
Sin hijas/os	Mujeres	0.0%	26.9%	43.3%	29.9%	100.0%
	Hombres	1.6%	9.7%	62.9%	25.8%	100.0%
Con hijas/os	Mujeres	0.7%	14.2%	34.5%	50.7%	100.0%
	Hombres	1.4%	6.5%	38.8%	53.3%	100.0%

jas/hijos, 3 hijas/hijos y más de 3 hijas/hijos. La distribución de los datos con base en estas categorías muestra que los porcentajes más altos de investigadoras e investigadores de ambas coordinaciones se colocan en las categorías de 1 y 2 hijas/hijos. Tal como se observa en el cuadro 10, las tendencias para ambos sexos son iguales. Por lo menos en el caso de nuestra muestra, el tener 1 y 2 hijas/hijos no incide de manera diferencial en la relación entre sexo y niveles de reconocimiento a la productividad.

Sin embargo, al analizar a las personas que tienen 3 hijas/hijos y más de 3 hijas/hijos, aparecen brechas de género. En los hombres se mantiene la misma tendencia que se presenta entre los que tienen 1 y 2 hijas/hijos. Es decir, que en el caso de los investigadores el número de hijas/hijos no reporta ninguna diferencia en el reconocimiento a la productividad, excepto en los hombres que reportaron 3 hijas/hijos, quienes se concentraron en un 67.7% en los niveles de productividad muy elevada. Por el contrario, las mujeres que tienen 3 y más de 3 hijas/hijos presentan niveles inferiores de reconocimiento a la productividad. Es necesario comentar que el porcentaje de mujeres con 3 hijas/hijos y más es reducido, y las que los tienen tienden a concentrarse en los niveles de *productividad elevada* (47.4%) y *muy elevada* (42.1%). Encontramos la brecha más pronunciada entre los sexos en el nivel de productividad más elevada.

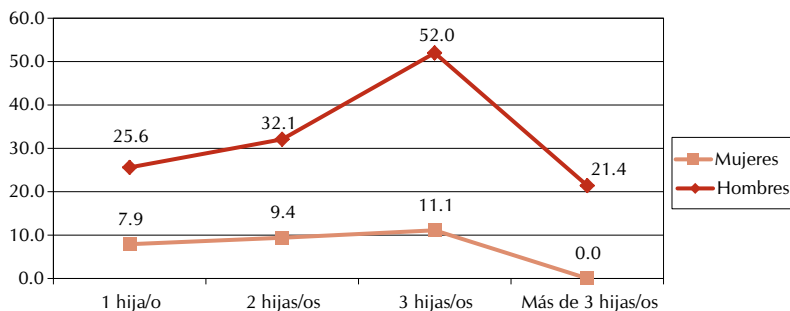
Los datos parecen indicar que mientras para los hombres el número de hijas/hijos parece favorecerles en el reconocimiento a la productividad, para las mujeres sí parece constituir un factor que incide de manera negativa.

Con miras a dilucidar posibles razones por las cuales unos y otras presentan diferencias, relacionamos el número de hijas/hijos con la condición laboral de la pareja (véase gráfica 9). Los datos arrojados muestran que para los varones, en la medida que aumenta el número de hijas/hijos disminuye el porcentaje

Cuadro 10. Índice de reconocimiento a la productividad y número de hijas/os según sexo

Número de hijas/os	Sexo	Nivel de productividad				Total
		Sin PRIDE ni SNI	Productividad aceptable	Productividad elevada	Productividad muy elevada	
1 hija/o	Mujeres	0.0%	18.5%	31.5%	50.0%	100.0%
	Hombres	1.7%	13.6%	35.6%	49.2%	100.0%
2 hijas/os	Mujeres	1.4%	11.0%	32.9%	54.8%	100.0%
	Hombres	1.9%	2.8%	43.4%	51.9%	100.0%
3 hijas/os	Mujeres	0.0%	10.5%	47.4%	42.1%	100.0%
	Hombres	0.0%	3.2%	29.0%	67.7%	100.0%
Más de 3 hijas/os	Mujeres	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	Hombres	0.0%	11.1%	38.9%	50.0%	100.0%

Gráfica 9. Porcentaje de investigadoras/es cuya pareja no trabaja fuera de casa según sexo y número de hijas/os



de parejas que *trabajan fuera de casa*. En la categoría de *más de 3 hijos* encontramos que el 50% de varones tienen parejas que no lo hacen. En cambio, en las mujeres podemos constatar que el número de hijas/hijos no guarda relación con la condición laboral de la pareja, ya que aproximadamente el 90% trabaja.

Podemos decir que para las investigadoras el número de hijas/hijos tiene que ver con las posibilidades de lograr y mantener una productividad elevada. En este sentido, los resultados apoyan las hipótesis que argumentan que el control de la natalidad y las decisiones sobre el número de la progenie, afectan todos los aspectos de la vida de las mujeres.

Comentarios finales

Como mencionamos al inicio de este libro, sostenemos que el desempeño en el trabajo, en la investigación en este caso, está vinculado con diversas condiciones que atañen a la vida en general de las personas, entre las que le otorgamos una influencia decisiva al género. En este capítulo hemos relacionado dos

elementos centrales de la condición de género que atañen a las relaciones más íntimas y casi siempre domésticas de mujeres y hombres, que son la vida en pareja y la maternidad/paternidad, con un elemento hoy en día fundamental de la práctica profesional, que es el reconocimiento a la productividad.

Los resultados aquí expuestos apuntan a que, en efecto, estas dos esferas se relacionan y que la condición de género afecta de manera desfavorable a las investigadoras. En particular, esta situación se hace evidente en las adscritas a la Coordinación de Humanidades, ámbito en el que se expresa la brecha más notable. Estos datos tendrán otras expresiones igualmente desfavorables en los siguientes capítulos.

Distribución y uso del tiempo: diferencias genéricas entre investigadoras e investigadores

Martha Patricia Castañeda Salgado
Hermelinda Mendoza Villavicencio
Natalia Flores Garrido
Luis Fernando Gutiérrez Domínguez

Al plantearnos esta investigación, uno de nuestros intereses se centraba en dilucidar la relación entre uso y distribución del tiempo con productividad y calidad de vida. Entre los datos disponibles destacaba que las investigadoras estaban menos representadas en los niveles más altos de estímulos a la productividad, ante lo cual sostuvimos la intuición de que una de las dificultades que enfrentaban se centraba en la permanencia de responsabilidades domésticas que tenían que hacer compatibles con el desarrollo de sus actividades científicas y académicas. Con base en ella, planteamos que la diferencia en este tópico entre mujeres y hombres se refería básicamente a la intensidad en el uso del tiempo.

Una de las características del tiempo es que se trata de un recurso no renovable cargado de implicaciones de género, la más importante de ellas, quizá, que en el caso de las mujeres se considera destinado primordialmente a la realización de tareas del ámbito doméstico. Actualmente, cuando muchas mujeres tienen trabajos extradomésticos, esto no ha venido acompañado por una redistribución equitativa de las acti-

vidades de cuidado¹ que les permita contar con una mejor disponibilidad de tiempo.²

Una de las consecuencias de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo capitalista ha sido una modificación importante en la distribución y uso de su tiempo: aquellas que se insertan en empleos que requieren la permanencia en un lugar de trabajo extradoméstico experimentan la diversificación de jornadas de trabajo. Está ampliamente documentado el hecho de que para los hombres la separación entre trabajo doméstico y extradoméstico no ha traído consigo una dislocación del tiempo (como sí sucedió con las mujeres), excepto en aquellos casos en los que el trabajo productivo tenía lugar también en el ámbito doméstico (María Ángeles Durán, 2007: 70).

¹ Si bien en este estudio no se exploró la relación entre trabajo remunerado y trabajo de cuidados, vale la pena apuntar que a mayor dedicación a los cuidados, menos ingresos perciben las personas que los realizan, dado que les absorbe un tiempo que podrían destinar a actividades que les retribuyan económicamente. En el caso de las investigadoras e investigadores de la UNAM, la expresión de esta diferenciación puede estar dada por la concentración de las primeras en los rangos bajos y medios de los programas de estímulos y pago por rendimiento, lo que hace que muchas de ellas ganen menos que sus colegas varones, aún cuando compartan la misma categoría laboral.

² Haciendo eco de la fundamentación de la Plataforma de Beijing (1995), Ana Güzmes y María de la Paz López (2011: 3-4) señalan que en ella se “recalcó cómo, a medida que se acrecienta la participación de las mujeres en el trabajo remunerado (TR), se desdibuja la frontera entre las funciones productiva y reproductiva en la tradicional división sexual del trabajo. Pero la porosidad de esta frontera se da sólo por el lado de las mujeres, por la superposición de los roles que desempeñan y la ausencia de políticas públicas y de mecanismo que amortigüen los efectos negativos, lo cual supone una mayor carga de responsabilidades que, a su vez, dan como resultado una carga global de trabajo significativamente mayor para ellas.” A pesar de los años transcurridos, esta premisa sigue vigente y, con base en los datos que se ofrecen en este capítulo, puede hipotetizarse que está presente en la experiencia de no pocas investigadoras de la UNAM.

Las investigadoras no están exentas de la exigencia de hacer compatibles las responsabilidades laborales con las domésticas, situación que incide en la distribución que hacen del tiempo; cada tipo de trabajo exige una forma particular de éste. En la presente sección pretendemos mostrar cómo se sintetiza el uso del tiempo académico con la distribución de la temporalidad por género, es decir, cómo lo organizan mujeres y hombres de acuerdo con las exigencias institucionales, tomando en cuenta que la investigación incluye un conjunto de actividades prácticas, pero también la necesidad de cada especialista de pensar, de “ensimismarse en su pensamiento” (como diría Virginia Woolf, 2009), más aún cuando se espera de quienes se dedican a la investigación que aporten conocimientos novedosos, lo cual requiere, reiteramos, una actividad reflexiva que no se considera cuando se habla de productividad. Por esa razón, partimos de considerar a la investigación un trabajo académico intelectual especializado, que supone para quienes se dedican a él formas particulares de relacionar tiempos y espacios.

En relación con la profesión académica, Susana García Salord (1996) propuso el término “tiempos académicos”. En los tiempos académicos confluyen distintas estructuras y, en consecuencia, diferentes exigencias a las cuales responder. Entre las coordenadas que ella explora están la institucional (marcada en la UNAM por el Estatuto del Personal Académico, EPA), la académica (concentrada en la formación y obtención de títulos profesionales) y la profesional (que se centra en la experiencia y el desempeño en las áreas laborales). Sin embargo, vale la pena contemplar también la intelectual (en la cual se cultiva la satisfacción y la autoestima), la personal (en la que el trabajo se tiene que compaginar con las relaciones sociales, la vida familiar, las actividades de recreación y el ocio) y la

genérica (en la que se expresan tanto los mandatos de género como los imponderables de la vida cotidiana).

En este estudio consideramos que el trabajo de investigación requiere observar el conjunto de actividades con el cual se vincula, de tal manera que hay una especialización del tiempo entre: a) el que está dedicado al trabajo generador de ingresos; b) el que se aplica al trabajo doméstico; c) aquel en el que se realizan actividades no laborales, como ejercicio, descanso, ocio, alimentación, cuidado de la salud. De ahí que para el diseño del cuestionario se abordaran cinco categorías para identificar los distintos usos del tiempo. En nuestro caso se tomó como referente un día rutinario de trabajo,³ dándole a cada rubro una significación particular con base en la intersección de género e investigación, como se muestra en seguida:

1. Tiempo dedicado al trabajo profesional en el lugar de trabajo. Esta categoría se propuso tomando en cuenta que las distintas disciplinas agrupadas en las coordinaciones de Investigación Científica y de Humanidades tienen distintos requerimientos de permanencia en las instalaciones universitarias (el trabajo de campo en casos como Limnología, Biología o Antropología son apenas ejemplos inmediatos).
2. Tiempo dedicado al trabajo profesional en casa. Producto de la propia experiencia de quienes conformamos el equipo de investigación, así como del conocimiento

³ Si bien en el cuestionario se preguntó por la organización de un día "normal" de trabajo y uno de fin de semana, se decidió abordar únicamente la información relacionada con el primero, tomando en cuenta la regularidad de las respuestas, a diferencia de lo que ocurrió en el segundo ítem, en el que la variación dio pie a información dispersa.

de la dinámica laboral de colegas, sabíamos que investigadoras e investigadores realizan actividades como revisión de tesis, lectura o escritura en sus casas, prolongando con ello la jornada de trabajo en un sentido inverso al que supone la falsa dicotomía entre público y privado, puesto que esta práctica implica una irrupción de actividades públicas en el ámbito doméstico.

3. Tiempo dedicado al trabajo doméstico. Entre los supuestos de la investigación, se planteó que la tendencia a que las mujeres tengan más responsabilidades en el ámbito doméstico estaría presente también entre las investigadoras, por lo que harían un uso más intensivo del tiempo para lograr cumplir con tales responsabilidades, a la vez que procurarían tener un desempeño profesional eficiente.
4. Tiempo dedicado al ocio y salud. Con base en lo anterior, junto con nuestra acepción de calidad de vida como una situación integral, se preguntó acerca del tiempo dedicado a actividades de ocio y cuidado de la salud, presuponiendo que aquí también encontraríamos un déficit en la situación de las investigadoras.
5. Tiempo dedicado a la reposición personal. Este rubro comprende básicamente el tiempo dedicado a la alimentación, al descanso y a dormir, suponiendo que una buena parte de las actividades de investigación, traducidas en productividad, llevan consigo un menoscabo, o al menos una alteración, del número de horas destinadas a este rubro.

Se propuso a las investigadoras e investigadores que aceptaron llenar el cuestionario, que indicaran en un cuadro

diseñado *ex profeso* las actividades que realizan en un día normal de trabajo, registrando una sola actividad por hora.⁴ Para la exposición de los datos, partiremos de señalar cuál sería una distribución equitativa del tiempo en una doble perspectiva: para el bienestar de la persona y para que las orientaciones de género no produzcan situaciones injustas. Así, la primera premisa es que cada persona debe contar con un uso y distribución del tiempo equilibrado, que a diario le permita desarrollar un trabajo, participar en el conjunto de actividades domésticas, sostener relaciones sociales, familiares y afectivas y disfrutar de una buena reposición personal sin desgastes innecesarios. La segunda premisa es que ello requiere de una revisión crítica del uso y distribución del tiempo tanto en el nivel individual como en el de las unidades de convivencia cotidiana, buscando eliminar sesgos de género, posiciones de autoridad derivadas del parentesco y discriminaciones por edad, de forma tal que la distribución de las actividades mencionadas en la primera premisa resulten satisfactorias, al mismo tiempo que permitan el libre desenvolvimiento individual y el goce de una buena calidad de vida tanto en ese nivel como en el colectivo.

Partiendo de esas premisas, presentamos a continuación los resultados del cuestionario para cada una de las categorías exploradas.

⁴ A partir de otras investigaciones y por cuestionamientos que se hicieron al instrumento aplicado, estamos conscientes de que hay actividades que se realizan de manera simultánea, esto es particularmente notable en el caso de las mujeres, quienes tienden a combinar tareas laborales extradomésticas con tareas de cuidado. Nuestro cuestionario no da cuenta explícita de esto, pues buscamos un conocimiento general del uso de los tiempos.

Tiempo dedicado al trabajo profesional desarrollado en el lugar de trabajo

De acuerdo con el Estatuto para el Personal Académico vigente en la UNAM, la jornada de trabajo diaria tiene las siguientes características:

VI. Laborar 40 horas a la semana cuando se trate de personal de tiempo completo y 20 horas semanales cuando sea de medio tiempo [...]

VIII. El tiempo total de servicios que preste el personal académico a la Universidad en cualquier cargo, no podrá exceder de 48 horas semanales;

IX. Disfrutar con goce de salario los días de descanso obligatorio que determinen las leyes;

X. Disfrutar de 40 días naturales de vacaciones al año de acuerdo con el calendario escolar y, en su caso, con el calendario de actividades de la dependencia a la que estén adscritos, y recibir la prima correspondiente;

XI. Gozar de licencias en los términos de este Estatuto y de las demás disposiciones aplicables;

XII. Disfrutar en total de 90 días naturales de descanso, repartidos antes y después del parto, percibiendo salario íntegro...

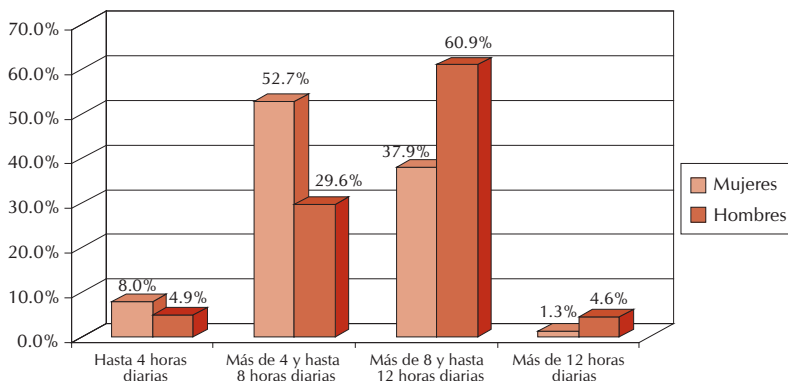
Ello supone que los compromisos adquiridos por el personal de investigación deben ser cubiertos a lo largo de 40 horas a la semana. Para detectar la dedicación a las actividades de investigación en el lugar de trabajo, se tomó como parámetro la jornada prescrita en la legislación laboral universitaria según la cual la dedicación de tiempo completo es de 8 horas diarias. A partir de ella, se definieron cuatro rangos de permanencia:

- a) Hasta 4 horas, equivalente a media jornada de trabajo.
- b) Más de 4 y hasta 8 horas, equivalente a una jornada completa.
- c) Más de 8 y hasta 12 horas, equivalente a jornada y media.
- d) Más de 12 horas, equivalente a más de jornada y media.

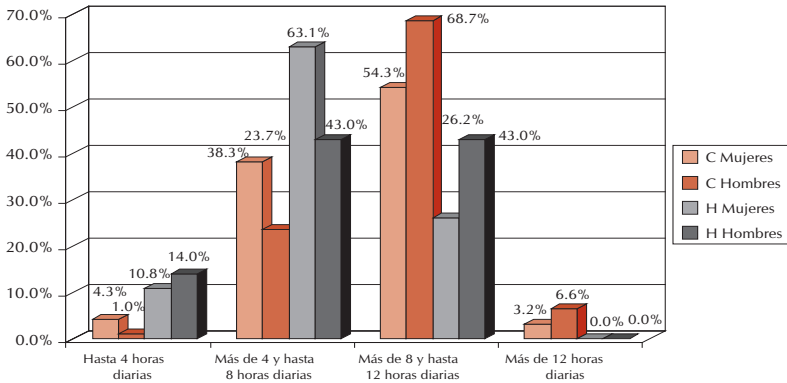
En el nivel general, la mayoría de la población se ubicó entre una jornada y jornada y media de trabajo, pero las proporciones de hombres y mujeres se invierten: las mujeres se concentran en el primer rango, mientras que los hombres lo hacen en los rangos de más de 8 y hasta 12 horas diarias. En síntesis, los hombres cubren más horas de trabajo en su lugar de trabajo.

Cuando se analiza esta distribución por sexo y coordinación, aparecen diferencias entre Ciencias y Humanidades, pues en la primera mujeres y hombres concentran a más del 50% en el rango de más de 8 y hasta 12 horas, mientras que en la segunda coordinación los hombres se acercan al 50%, y

Gráfica 1. Trabajo profesional en el lugar de trabajo según sexo



Gráfica 2. Trabajo profesional en el lugar de trabajo según sexo y coordinación de investigación



la mayoría de las mujeres se concentra en más de 4 y hasta 8 horas, realizando sus actividades de investigación en el lugar de trabajo. Por último, destaca el hecho de que ni mujeres ni hombres de Humanidades pasan más de doce horas en el lugar de trabajo.

Analizar el uso y distribución del tiempo con perspectiva de género supone colocar en interacción distintos aspectos de la vida de las personas para comprender que estamos permanentemente ante un entramado de relaciones que le dan sentido al tiempo. Por ello, no podemos dejar de lado que el trabajo de investigación es sólo una parte (en muchos casos la más sustantiva, pero no por ello parcial) de las actividades que realizan cotidianamente mujeres y hombres. Sin embargo, es necesario destacar que, en términos generales, las diferencias más notables las encontramos en la información desagregada por sexo, no así por coordinación. Con base en lo anterior, abordamos aquellas relaciones del sexo con otras variables que, asociadas a éste, nos permiten vislumbrar la determinación de

la condición de género en el uso y distribución del tiempo. Es por eso que nos preguntamos si habría diferencias cuando el estado civil fuera una variable a considerar.

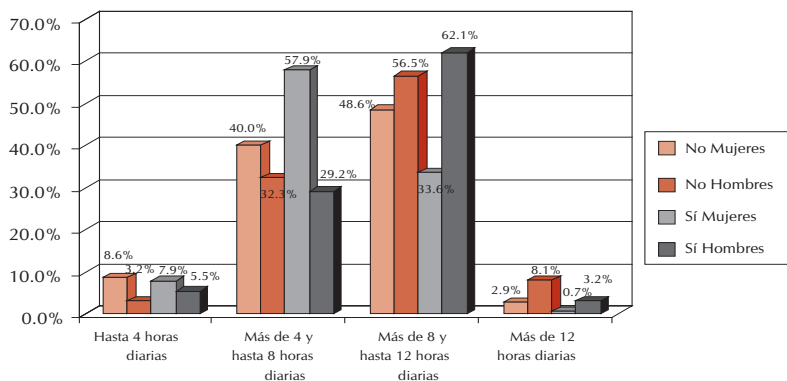
Al respecto, los datos muestran que se mantiene la tendencia general a que un mayor porcentaje de hombres dediquen entre 8 y 12 horas diarias al trabajo profesional en el lugar de trabajo, independientemente del estado civil. Sin embargo, hay dos datos que queremos resaltar: a) las mujeres solteras son las únicas en las que un porcentaje dedica más de 12 horas a estar en el lugar de trabajo; esto contrasta con la situación de los hombres, en los que tanto entre los solteros como entre los casados y en unión libre se presenta un porcentaje que destina más de 12 horas diarias a laborar en el lugar de trabajo; b) si consideramos las brechas entre hombres y mujeres en los dos rangos intermedios en el lugar de trabajo (hasta 8 horas y entre 8 y 12 horas diarias), en la población casada las diferencias son más pronunciadas: más hombres casados pasan más tiempo en el lugar de trabajo y menos mujeres casadas hacen lo mismo.

Tener o no hijas/hijos parecería, en un primer momento, no traer consigo variaciones respecto al uso del tiempo descrito en relación con el estado civil, pues la distribución es la misma: un mayor porcentaje de hombres se concentra en el rango de dedicación de más de 8 y hasta 12 horas en el lugar de trabajo, mientras que un mayor porcentaje de mujeres se coloca en el rango anterior, más de 4 y hasta 8 horas. Sin embargo, las brechas entre hombres y mujeres aparecen entre la población que sí tiene hijas/hijos, es decir: entre quienes no tienen hijos hay una diferencia de 7.9 puntos porcentuales entre hombres y mujeres que dedican más de 8 y hasta 12 horas diarias a trabajar en el lugar de trabajo, mientras que entre quienes sí tienen hijas/hijos esta diferencia se eleva a 28.5 puntos porcentuales.

Cuadro 1. Trabajo profesional en el lugar de trabajo según sexo y estado civil

	Tiempo en el lugar de trabajo					Total
	Hasta 4 horas diarias	Más de 4 y hasta 8 horas diarias	Más de 8 y hasta 12 horas diarias	Más de 12 horas diarias		
Soltera/o	Mujeres	7.5%	47.5%	40.0%	5.0%	100.0%
	Hombres	.0%	31.4%	62.9%	5.7%	100.0%
Casada/o	Mujeres	9.1%	50.0%	40.9%	.0%	100.0%
	Hombres	5.0%	27.5%	64.0%	3.5%	100.0%
Divorciada/o	Mujeres	2.3%	62.8%	34.9%	.0%	100.0%
	Hombres	.0%	41.7%	50.0%	8.3%	100.0%
Unión libre	Mujeres	13.6%	63.6%	22.7%	.0%	100.0%
	Hombres	13.6%	31.8%	45.5%	9.1%	100.0%
Viuda/o	Mujeres	12.5%	37.5%	50.0%	.0%	100.0%
	Hombres	33.3%	33.3%	33.3%	.0%	100.0%

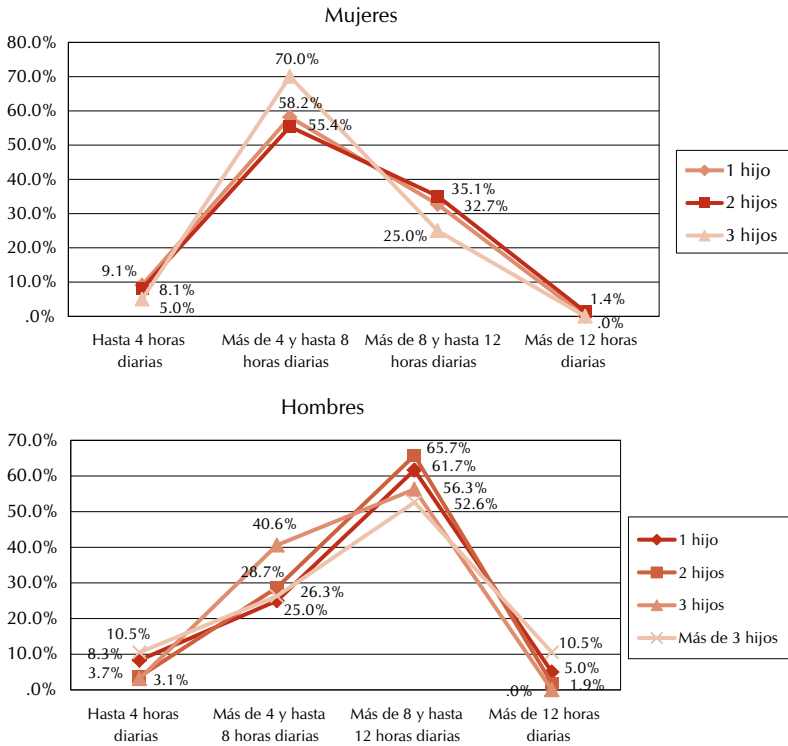
Gráfica 3. Trabajo profesional en lugar de trabajo según sexo y tener hijas/hijos



Lo anterior se matiza aún más de acuerdo con el número de hijas/hijos. Al igual que en los casos anteriores, los hombres se concentran en el rango de más de 8 y hasta 12 horas de trabajo profesional en el lugar de trabajo. Tomando este rango por número de hijas/hijos analizamos las diferencias entre hombres y mujeres, observando que éstas aumentan conforme aumenta el número de hijos. Así, entre quienes tienen un hijo, la diferencia es de 29 puntos porcentuales; entre quienes tienen dos hijos es de 30.6 y entre quienes tienen tres hijos es de 31.3 puntos porcentuales. Las diferencias entre mujeres y hombres se acentúan de acuerdo con el número de hijas/hijos que tienen. Esto permite hipotetizar que las mujeres tienden más a hacerse cargo de la descendencia, lo que dificulta su permanencia prolongada en el lugar de trabajo.

Con base en los datos anteriores, podemos pasar a ver la relación entre esta modalidad de uso del tiempo y el nivel de reconocimiento a la productividad por coordinación de investigación. En este rubro, la distribución de hombres y mujeres

Gráfica 4. Trabajo profesional en el lugar de trabajo según sexo y número de hijas/hijos



en los rangos de tiempo es muy parecida entre quienes tienen niveles de reconocimiento a la productividad aceptables. Entre quienes tienen productividad muy elevada, las brechas entre hombres y mujeres disminuyen entre quienes dedican de 8 a 12 horas diarias a estar en el lugar de trabajo.

Analizando esto por coordinación, encontramos que los hombres de Ciencias mantienen la tendencia mostrada, pero quienes tienen niveles de reconocimiento de productividad

elevada o muy elevada tienen una mayor proporción en más de 8 y hasta 12 horas, comparados con quienes tienen niveles de reconocimiento a la productividad aceptables, y de todos ellos son los de productividad elevada, quienes tienen el mayor porcentaje en el rango de más de 8 y hasta 12 horas en el lugar de trabajo. Las mujeres de la misma coordinación permanecen en el mismo rango de tiempo, pero quienes tienen un mayor porcentaje en este rango son las que tienen niveles de reconocimiento a la productividad aceptable, seguidas por quienes tienen productividad muy elevada y, finalmente, por las que tienen productividad elevada. Las mujeres más jóvenes, que son quienes tienen niveles de reconocimiento a la productividad más bajos (aceptables), son también quienes pasan más de una jornada diaria en el lugar de trabajo: trabajan más y se les reconoce menos.

En Humanidades, los hombres permanecen en mayor medida de 8 a 12 horas en el lugar de trabajo, pero quienes tienen una mayor proporción en este rango son los de productividad aceptable, seguidos de los de productividad elevada y al final los de productividad muy elevada. En cambio, las mujeres de esta coordinación tienen mayor proporción en más de 4 y hasta 8 horas, en el orden inverso: el porcentaje más alto es de quienes tienen niveles de reconocimiento de productividad muy elevada, seguidas de las de productividad elevada y, por último, las de productividad aceptable.

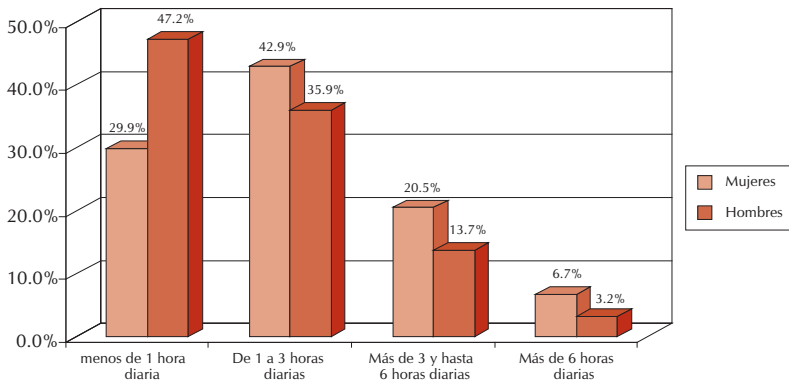
Tiempo dedicado a realizar trabajo profesional en casa

Con base en la sistematización de las respuestas obtenidas para este rubro se definieron cuatro rangos de dedicación a realizar trabajo profesional en casa:

- a) Menos de 1 hora diaria.
- b) De 1 y hasta 3 horas diarias.
- c) Más de 3 y hasta 6 horas diarias.
- d) Más de 6 horas diarias.

En relación inversa con los resultados obtenidos en el rubro anterior, cuando se cuantificaron las respuestas de quienes reportaron realizar trabajo profesional en casa, a excepción del primer rango (menos de una hora diaria), se obtuvo un porcentaje mayor de mujeres dedicando tiempo a esta actividad. Este es un primer dato que pudiera estar apuntando hacia la pertinencia de pensar que hay condiciones sociales con orientaciones de género que llevan a las mujeres a realizar actividades académicas en el ámbito doméstico con más frecuencia que los hombres. Se puede pensar que estas orientaciones se asientan en la permanencia de las responsabilidades domésticas como prioritariamente femeninas, lo que hace necesaria la conciliación del trabajo de investigación con el cumplimiento de éstas. Otra posibilidad es que en el

Gráfica 5. Trabajo profesional en casa según sexo

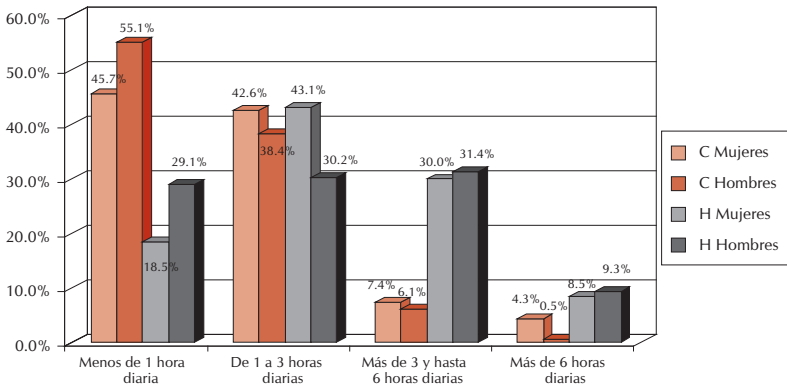


espacio doméstico se reitera la tendencia a que las mujeres realicen varias actividades a la vez, práctica que las conduce a intensificar su desempeño en distintas áreas en éste que es un espacio generizado en femenino.

Al preguntarnos por la tendencia que muestran estas respuestas cuando se relacionan con la coordinación a la que pertenecen las personas que respondieron el cuestionario, resulta interesante observar que hay diferencias, porque en general las personas de Ciencias dedican menos horas diarias al trabajo profesional en casa; mientras que en la Coordinación de Humanidades las diferencias en los rangos superiores son más marcadas entre mujeres y hombres, lo que no se observa en Ciencias. Esto se refleja en los promedios de horas diarias dedicadas al trabajo profesional en casa según sexo y coordinación, en donde entre hombres y mujeres las diferencias en promedio no son muy grandes, pero entre coordinaciones las personas de Humanidades le dedican casi el doble de tiempo.

Por estado civil, cuando analizamos el promedio de horas diarias dedicadas al trabajo profesional en casa, tanto en hombres como en mujeres hay un incremento entre solteros/solteras y casados/casadas. La diferencia en general entre hombres solteros (1.69 horas) y hombres casados (1.73 horas) es de 2.37%; sin embargo, son los hombres casados de Humanidades, quienes dedican más tiempo al trabajo profesional en casa, es decir, un promedio de 3.30 horas diarias. Por su parte, entre las mujeres solteras y casadas se pasa de 2.28 a 2.47 horas diarias, lo que representa un incremento del 8.33% de dedicación entre unas y otras.

En el caso de las personas divorciadas, la tendencia es que los hombres disminuyan el promedio de tiempo que dedican al trabajo profesional en casa en relación con los casados y

Gráfica 6. Trabajo profesional en casa según sexo y coordinación

unidos, mientras que en las mujeres no hay cambio entre las casadas y las divorciadas.

Tanto en hombres como en mujeres aumenta el tiempo promedio que dedican al trabajo profesional en casa cuando tienen hijas/hijos respecto a quienes no los tienen. Sin embargo, este incremento es más marcado en el caso de las mujeres. En los hombres aumenta de 1.68 a 1.70 horas, lo que representa un incremento de 1.19%, mientras que en las mujeres, la diferencia en términos porcentuales entre quienes no tienen hijas/hijos y quienes sí tienen es del 7.26%, pasando de 2.34 a 2.51 horas.

Cuando vemos el número de hijos, la brecha mayor se da entre quienes tienen dos hijos, porque los hombres dedican en promedio 1.34 horas diarias a realizar trabajo profesional en casa, mientras que las mujeres lo hacen en 2.57. Esto es relevante porque la mayoría de la población que tiene hijas/hijos se ubica en el rango de dos hijos, como se mencionó en el capítulo anterior.

En relación con niveles de reconocimiento a la productividad y trabajo profesional en casa, las diferencias mayores son entre coordinaciones, porque mientras en Ciencias en el nivel general se presenta una tendencia decreciente conforme avanza el nivel de reconocimiento a la productividad, en Humanidades pasa exactamente lo contrario (véase cuadro 2).

Tiempo dedicado al trabajo doméstico

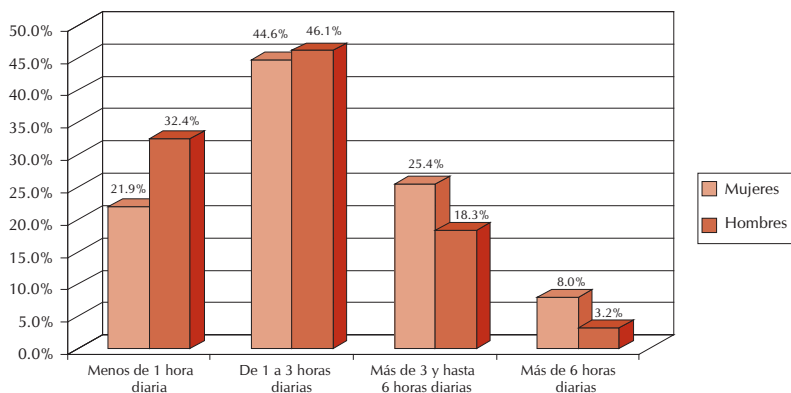
Las tendencias mostradas en los datos anteriores adquieren mayor sentido cuando se analizan las respuestas obtenidas en el rubro del tiempo dedicado al trabajo doméstico. En nuestra acepción, éste incluye actividades de reproducción cotidiana, reproducción social y cuidados, es decir, mantenimiento y administración del hogar (aseo de la vivienda y del menaje, compras, pago de servicios) preparación de alimentos, transporte de otras personas, cuidado de mascotas, cuidado de otras personas, entre otras actividades.

Para sistematizar la información sobre este rubro se aplicaron los mismos rangos que en el caso del trabajo profesional realizado en casa, encontrando que, si bien la mayoría de respuestas se concentra en el rango de 1 a 3 horas, hay una mayor concentración de mujeres en los dos siguientes rangos (más de 3 y hasta 6 horas y más de 6 horas diarias) dedicando tiempo a la realización de trabajo doméstico.

En general, el mayor porcentaje tanto de hombres como de mujeres se encuentra en el rango de entre 1 y 3 horas diarias. Hay que señalar, sin embargo, que existen diferencias por sexo en los rangos de los extremos. Así, en el extremo izquierdo (menos de 1 hora diaria) habrá un mayor porcentaje de hombres, mientras que en el extremo derecho (más de 3 y más de 6 horas diarias) habrá un mayor porcentaje de mujeres.

Cuadro 2. Promedio de horas dedicadas al trabajo profesional en casa según sexo, coordinación y niveles de reconocimiento a la productividad

	Ciencias				Humanidades		
	<i>Aceptable</i>	<i>Elevada</i>	<i>Muy elevada</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Elevada</i>	<i>Muy elevada</i>	
Mujeres	0.78	2.07	1.45	3.00	3.00	3.00	
Hombres	2.40	1.00	1.08	2.00	2.89	3.56	
Total	1.63	1.34	1.20	2.69	2.95	3.22	

Gráfica 7. Tiempo dedicado al trabajo doméstico según sexo

Esto se ve reflejado en los promedios de tiempo diario que ambos sexos dedican al trabajo doméstico. En este caso existe una brecha de 0.83 horas entre hombres y mujeres, es decir, hay una diferencia de aproximadamente 50 minutos diarios en este tipo de actividades (0.83×60).

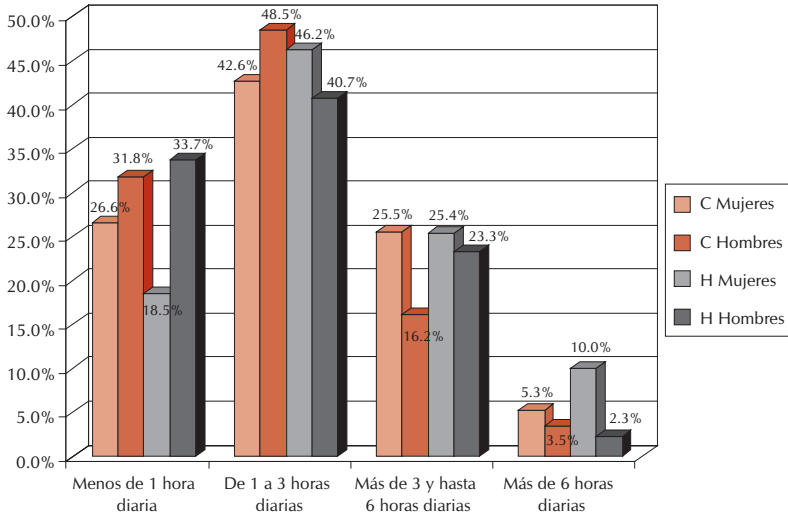
Por sexo y coordinación se observa en general la misma distribución (la mayoría de hombres y mujeres de ambas se encuentra en el rango de entre 1 y 3 horas diarias). Cabe mencionar que son las mujeres de Humanidades quienes presentan el mayor porcentaje (10%) de dedicación en el rubro extremo de más de 6 horas diarias. Recordemos que en el capítulo anterior se evidenciaron ya diferencias importantes en este grupo que las desfavorece frente al resto de colegas, situación que también aparece en otros temas abordados en esta investigación. Esto arroja luz para comprender las diferencias que se encontraron en relación con los malestares, mismas que se presentan en el siguiente capítulo.

También por sexo y coordinación se podría mencionar que son en general los investigadores e investigadoras de Huma-

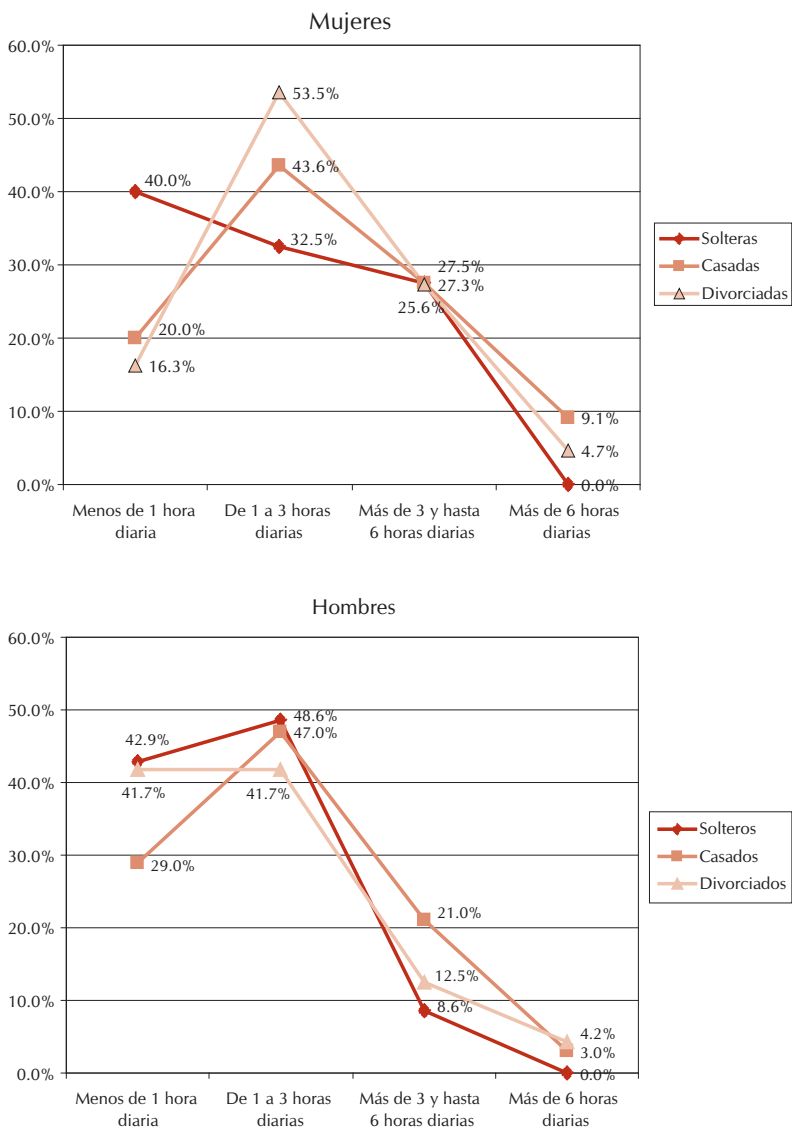
nidades quienes dedican en promedio más tiempo diario al trabajo doméstico (2.50 horas contra 2.13 horas promedio en el caso de Ciencias). Las brechas por género entre ambas coordinaciones son iguales, de 0.80 horas (48 minutos) (gráfica 8).

En cuanto al estado civil se observa en la población soltera que no hay nadie (ni hombres ni mujeres) que se encuentre en el rango de más de 6 horas diarias. En el caso de los varones solteros el mayor porcentaje (48.6%) se ubica en el rango de entre 1 y 3 horas diarias, mientras que las mujeres solteras se encuentran en mayor porcentaje (40%) en el rango de menos de 1 hora diaria. Cabe mencionar que la población soltera es en el único grupo en el que se presenta esto: que el porcentaje de mujeres sea más elevado que el de hombres en el extremo izquierdo de los rangos (véase gráfica 9).

Gráfica 8. Tiempo dedicado al trabajo doméstico según sexo y coordinación de investigación



Gráfica 9. Tiempo dedicado al trabajo doméstico según sexo y estado civil



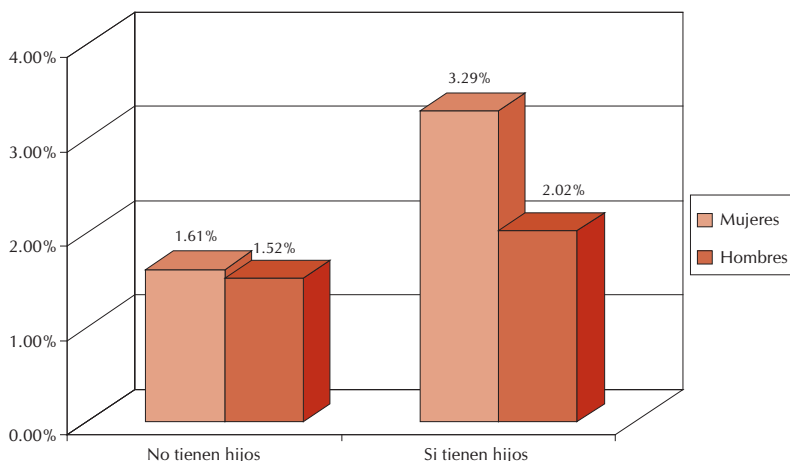
En la población casada, la mayoría de hombres y mujeres está en el rango de entre 1 y 3 horas, presentándose las brechas que ya se han mencionado en los extremos (más hombres en el extremo izquierdo, más mujeres en el derecho). Así, entre los casados hay 12 puntos porcentuales de diferencia entre hombres y mujeres que dedican más de 3 horas diarias al trabajo doméstico.

En la población divorciada siguen siendo las mujeres quienes concentran un mayor porcentaje en el rango de entre 1 y 3 horas diarias, aunque para el caso de los varones esto desaparece; es decir, a diferencia de lo que ocurre en los estados civiles ya mencionados, entre los varones divorciados se encuentra el mismo porcentaje entre quienes dedican menos de 1 hora diaria y quienes dedican más de 1 y hasta 3 horas diarias al trabajo doméstico (41.7%). Por lo tanto, en este estado civil las brechas entre hombres y mujeres inician ya desde el rango de entre 1 y 3 horas diarias (12 puntos porcentuales de diferencia), y obviamente también entre quienes dedican más de 3 horas diarias (13.5 puntos de diferencia).

Al analizar los promedios se observa que es la población casada la que dedica más tiempo diario al trabajo doméstico (2.34 horas), mientras que los solteros son quienes tienen un promedio más bajo (1.61 horas). En la población casada y divorciada existen brechas entre hombres y mujeres (mayor tiempo promedio en mujeres que en hombres), siendo éstas de 0.88 en la población casada (aproximadamente 52 minutos diarios), y de 1.18 entre la población divorciada (70 minutos diarios aproximadamente).

Sobre la presencia o no de hijos, se observa que en general quienes no tienen hijos dedican considerablemente menos tiempo al trabajo doméstico diario, en promedio 1 hora menos que quienes sí tienen hijos (1.57 y 2.54 respectivamente).

Gráfica 10. Tiempo dedicado al trabajo doméstico según sexo y tener o no hijas/hijos



De igual forma, al analizar los rangos, vemos que son las mujeres que sí tienen hijos quienes presentan los porcentajes más elevados en los rangos del extremo derecho (40% de las mujeres que sí tienen hijos dedica más de 3 horas diarias al trabajo doméstico, 30% de ellas entre 3 y 6 horas y 11% más de 6 horas).

Si se observa la gráfica 10, vemos que tanto en hombres como en mujeres hay un incremento considerable al comparar el promedio de horas diarias de trabajo doméstico de quienes no tienen hijos con quienes sí tienen. Aunque esta tendencia es para ambos sexos, vemos que en los hombres la diferencia es de 0.50 horas diarias (es decir, 30 minutos diarios en promedio), mientras que en el caso de las mujeres esta diferencia es de 0.97 (es decir, casi 1 hora diaria de diferencia). En otras palabras, los hombres que sí tienen hijos dedican en promedio el 32.89% más de tiempo al trabajo doméstico que quienes no

tienen hijos (2.02 y 1.52 respectivamente), mientras que en el caso de las mujeres esta diferencia es de 104.35% (3.29 y 1.61 respectivamente), es decir, que las mujeres que sí tienen hijos dedican poco más del doble de horas al trabajo doméstico que las mujeres que no los tienen. Las diferencias porcentuales son así considerablemente mayores para las investigadoras que sí tienen hijas/hijos.

Al seleccionar únicamente a quienes sí tienen hijos y observar las variaciones en el tiempo de trabajo doméstico, vemos que el promedio de horas dedicadas a esta actividad disminuye cuando aumenta el número de hijos. Esto se presenta en ambos sexos. Vemos así que la brecha más pronunciada entre hombres y mujeres se encuentra entre quienes tienen 1 hijo, con 1.46 horas de diferencia entre ambos (87.6 minutos diarios).

En el caso particular del trabajo doméstico, supusimos que la condición laboral de la pareja marcaba una diferencia entre hombres y mujeres (véase capítulo anterior). Así, al seleccionar a la población que vive en pareja (casados y en unión libre) según la condición laboral de ésta se hizo la siguiente agrupación: hombres y mujeres cuya pareja no trabaja, hombres y mujeres cuya pareja trabaja (sea medio tiempo o jornada completa). En los cuatro grupos los porcentajes mayores se concentran en el rango de más de 1 y hasta 3 horas. Sobre todo, sin embargo, que un mayor porcentaje de mujeres cuya pareja no trabaja se encuentra en el rango de más de 3 y hasta 6 horas (36%), mientras que en el rango de más de 6 horas el mayor porcentaje se presenta entre las mujeres cuya pareja trabaja (12.93%).

Tanto para hombres como para mujeres, el promedio de horas diarias dedicadas al trabajo doméstico es mayor entre quienes tienen parejas que sí trabajan (comparados con quienes tienen parejas que no lo hacen). Comparando a los

varones cuya pareja no trabaja con quienes tienen una pareja que sí trabaja, vemos que la diferencia entre ambos es de 0.25 horas, lo que representa un 12.82%; en el caso de las mujeres la diferencia según la condición laboral de la pareja es de 0.4 horas diarias, lo que representa un 14.65% de diferencia entre ambas.

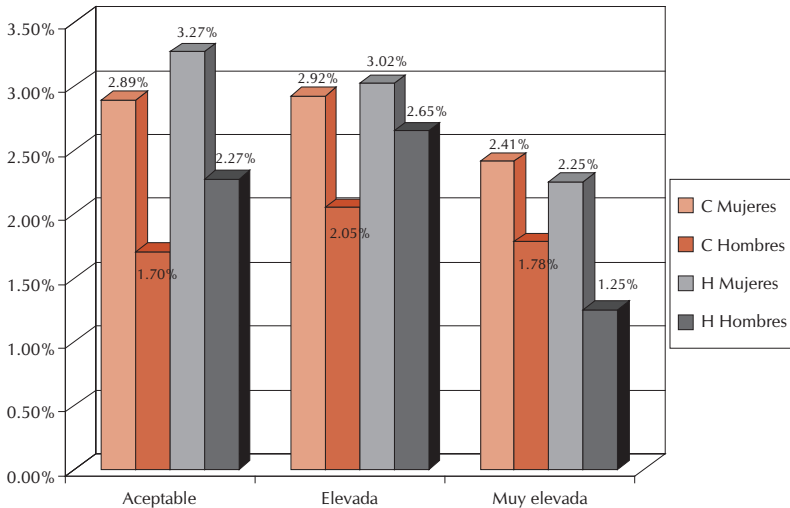
Consideramos relevante separar los casos cuya pareja trabaja tiempo completo porque son aquéllos en los que las brechas entre hombres y mujeres son más pronunciadas. Así, el promedio de horas diarias en trabajo doméstico de los varones cuya pareja trabaja tiempo completo es de 2.28, mientras que en las mujeres cuya pareja trabaja tiempo completo es de 3.18; la diferencia entre ambos sexos es de 0.90 horas diarias, o 54 minutos en promedio.

Al ver la relación entre trabajo doméstico y niveles de reconocimiento a la productividad, se observa que en el personal de Humanidades en el nivel general disminuye el tiempo promedio de horas diarias dedicadas al trabajo doméstico conforme aumenta el nivel de reconocimiento a la productividad; en Ciencias hay una pequeña diferencia entre quienes tienen niveles de reconocimiento a la productividad aceptable y elevados (véase gráfica 11).

Sobre la edad, se observa en primer lugar que las mujeres más jóvenes (de entre 32 y 39 años) son quienes tienen mayores porcentajes en el extremo derecho de los rangos; 58.8% de ellas dedica más de 3 horas diarias al trabajo doméstico (44.1% más de 3 y hasta 6 horas, 14.7% más de 6 horas diarias). Los varones de este grupo de edad, por el contrario, tendrán un porcentaje más alto en el rango de más de 1 y hasta 3 horas diarias (46.7%).

En el siguiente grupo de edad (40 a 49 años) también es elevado el porcentaje de mujeres que dedican más de 3 ho-

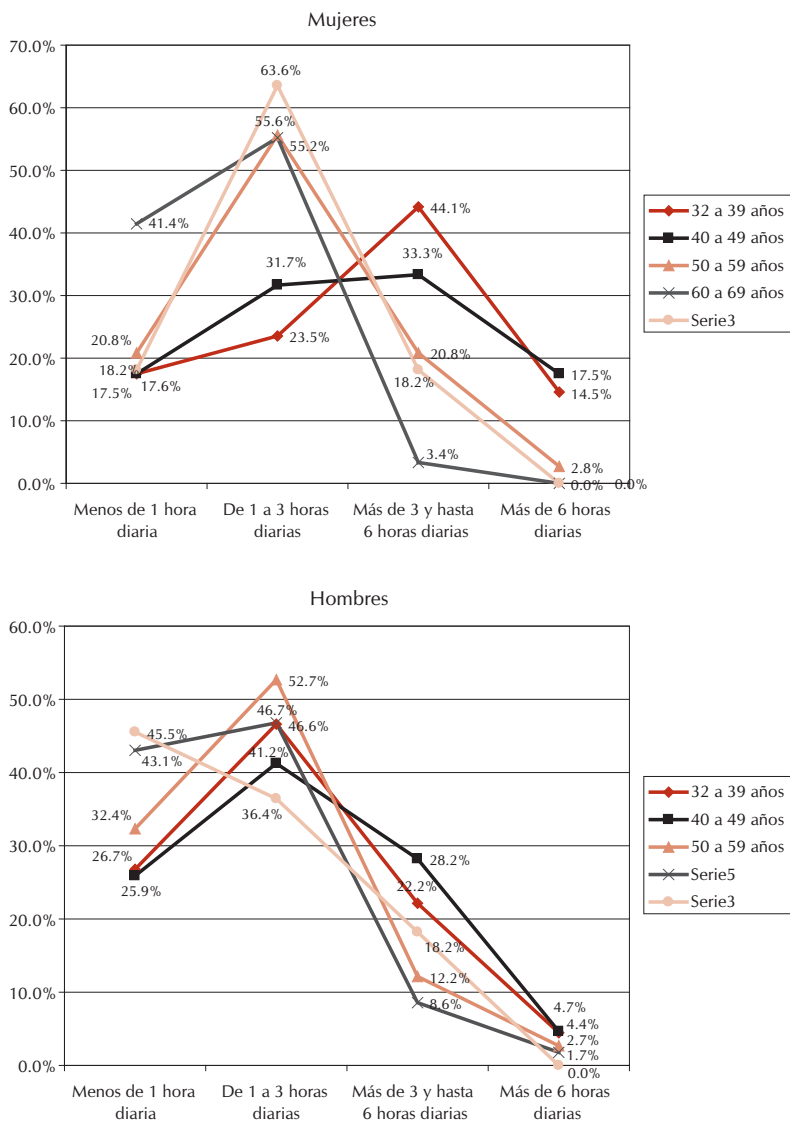
Gráfica 11. Promedio de horas diarias dedicadas al trabajo doméstico según sexo, coordinación y niveles de reconocimiento a la productividad



ras diarias al trabajo doméstico, ascendiendo a 50% en total (33.3% hasta 6 horas diarias, y 17.5% más de 6 horas diarias); el 41% de los varones se encuentra en el rango de “entre 1 y 3 horas diarias”, al igual que en el grupo etario anterior. En los siguientes grupos de edad ambos sexos presentan el porcentaje más elevado en el segundo rango de tiempo (de 1 a 3 horas diarias).

Las características ya descritas entre las mujeres de los grupos más jóvenes se verán traducidas en que sea en estos grupos de edad en los que se presenten las brechas por sexo más elevadas en el promedio de horas diarias dedicadas al trabajo doméstico. Así, entre quienes tienen 32 a 39 años hay una diferencia por sexo de 1.47 horas (es decir, 88 minutos diarios), mientras que en el grupo de 40 a 49 años la brecha

Gráfica 12. Tiempo dedicado al trabajo doméstico según sexo y edad



es de 1 hora diaria. En los grupos de edad siguientes la diferencia en el promedio de hombres y mujeres disminuye, hasta alcanzar su nivel más bajo entre quienes tienen entre 60 y 69 años de edad (0.12 o 7 minutos diarios).

Ocio y salud

En este rubro se incluyeron actividades como deportes, recreación, visitas al médico, prácticas espirituales, actividades de entretenimiento, ver televisión, etcétera. Con base en las respuestas obtenidas se definieron los siguientes rangos:

- a) Hasta 1 hora diaria.
- b) Más de 1 y hasta 3 horas diarias.
- c) Más de 3 horas diarias.

En general, el mayor porcentaje en ambos grupos está en el rango de más de 1 y hasta 3 horas diarias. Sin embargo, se observan diferencias en los rangos de los extremos, en los que un mayor porcentaje de mujeres dedica hasta 1 hora diaria al ocio, mientras que un porcentaje mayor de hombres le dedica más de 3 horas diarias. En el nivel general se observa que los hombres dedican más tiempo en promedio a realizar actividades de ocio y salud (2.20 horas diarias), siendo la brecha entre ambos sexos de 0.39 horas (23 minutos diarios).

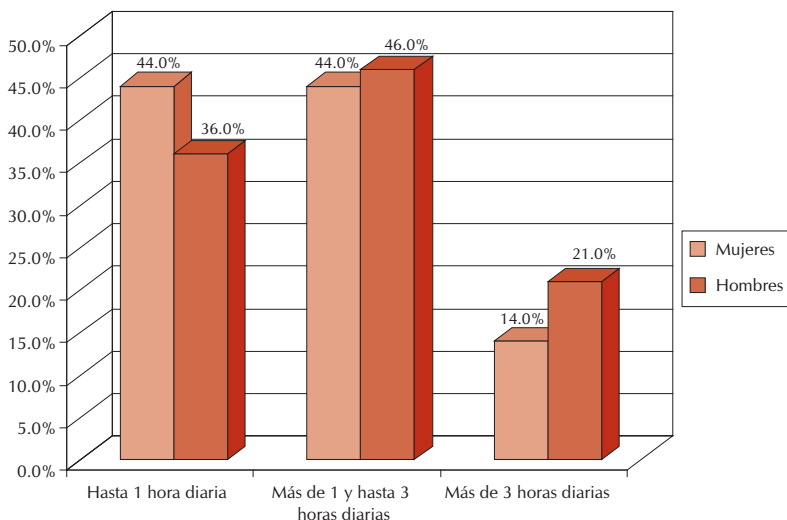
En consonancia con lo anterior, en ambos grupos el mayor porcentaje se ubica en el rango de más de 1 y hasta 3 horas diarias. Como se ha visto en otros casos, existen diferencias por sexo en los extremos, habiendo un mayor porcentaje de mujeres en el rango inferior *hasta 1 hora diaria* (43.8% de mujeres y 35.2% de hombres), mientras que en el extremo derecho,

más de 3 horas diarias, el porcentaje de varones es más elevado (19.7% en comparación a 12.1% de las mujeres).

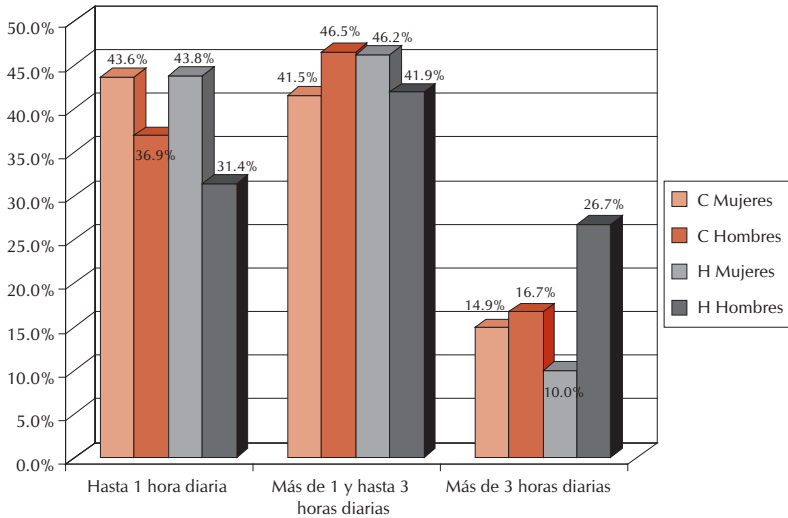
Estas brechas en los extremos se presentan de manera general, aunque son más pronunciadas cuando se realiza el análisis por coordinación. Así, entre hombres y mujeres de Humanidades el porcentaje de mujeres en *hasta 1 hora diaria* es superior al de los varones de esa coordinación en 12.5 puntos porcentuales, y es inferior en 16.7 puntos porcentuales en el extremo derecho *más de 3 horas diarias*. En Ciencias también están presentes estas diferencias aunque son más pequeñas (6.7 puntos porcentuales en el extremo izquierdo y 1.8 en el derecho).

Al analizar el promedio de tiempo diario que los investigadores dedican a estas actividades se observa que los varones en general tienen promedios más elevados, situándose

Gráfica 13. Tiempo dedicado al ocio y la salud según sexo



Gráfica 14. Tiempo dedicado al ocio y la salud según sexo y coordinación de investigación



los investigadores de Humanidades con el promedio mayor (2.38 horas). Las mujeres en general dedican menos tiempo a estas actividades, y de ellas son las de la coordinación de Humanidades quienes dedican el menor tiempo en promedio (1.78 horas). Las brechas por género serán así mayores en la Coordinación de Humanidades, colocándose en 0.60 horas (36 minutos diarios).

En cuanto al estado civil, son los varones divorciados quienes tienen un promedio más alto de tiempo dedicado a actividades de ocio y salud con 2.79 horas diarias (es decir, 2.79 horas). En contraste, son justo las mujeres divorciadas quienes tienen el promedio más bajo (1.51 horas diarias).

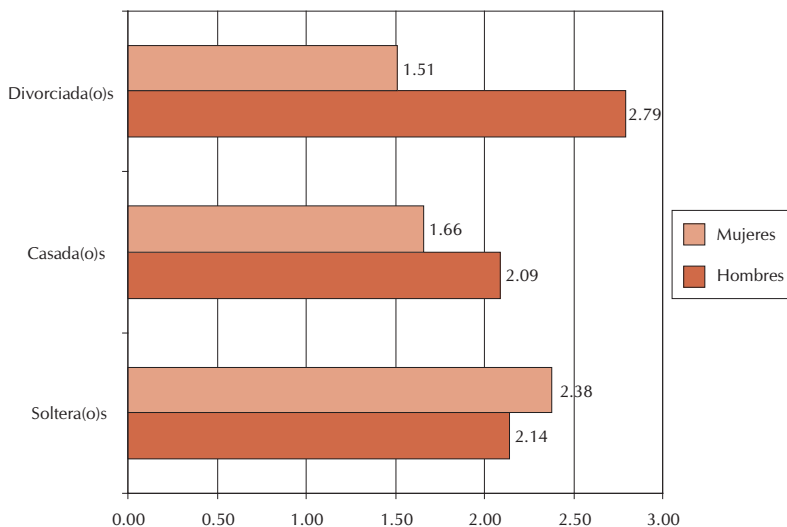
Al analizar únicamente a las mujeres según su estado civil, se observa que entre ellas sólo las solteras dedican más de 2 horas diarias a ocio y salud. Por el contrario, los varones de

los 3 estados civiles considerados (solteros, casados y divorciados) dedican más de 2 horas diarias a actividades de ocio y salud.

Las brechas en los promedios según estado civil crecen en cada uno de ellos. Así, en el caso de los solteros las mujeres dedican 0.24 horas (14 minutos) más que los varones a ocio y salud diario; entre los casados la tendencia se invierte, ya que los hombres dedican 0.43 horas (25.8 minutos) más que las mujeres, mientras que en los hombres divorciados esta diferencia alcanza su máximo en 1.28 horas (76.8 minutos diarios) más que las mujeres divorciadas.

Se observa también que en ambos sexos las personas casadas dedican menos tiempo que las solteras a actividades de ocio y salud. En el caso de los varones la diferencia entre

Gráfica 15. Promedio de horas diarias dedicadas al ocio y salud, según sexo y estado civil



solteros y casados es de 0.05 horas, lo que representa un 2.34% (es decir, los casados dedican 2.34% menos tiempo que los solteros a actividades de ocio y salud); en el caso de las mujeres la diferencia entre las solteras y las casadas es de 0.72 horas, lo que representa un 30.25% (las casadas dedican 30.25% menos tiempo que las solteras a actividades de ocio y salud).

Es importante mencionar también que aproximadamente el 50% de las mujeres casadas y divorciadas (50 y 48.8% respectivamente) dedica hasta 1 hora diaria a estas actividades. Por otra parte, únicamente entre las solteras más del 20% se encuentra en el rango de *más de 3 horas diarias* (véase gráfica 16).

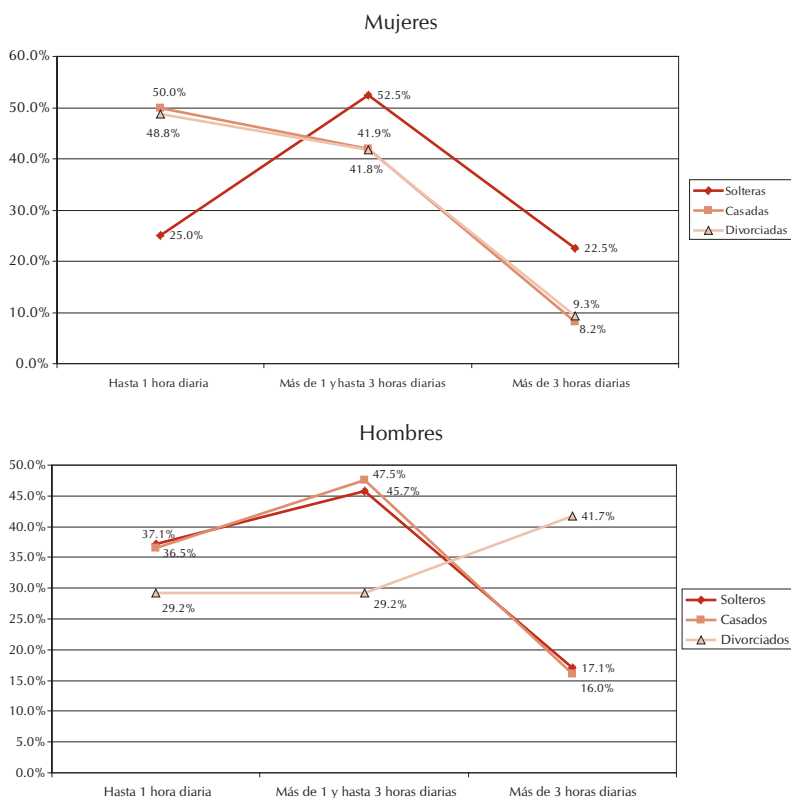
La tendencia entre los varones solteros y casados es muy similar, presentando una concentración en el rango de *más de 1 y hasta 3 horas diarias* (45.7% y 47.5% respectivamente). Los varones divorciados presentan una tendencia distinta, en la que el porcentaje más elevado (41.7%) se encuentra en el extremo derecho (*más de 3 horas diarias*).

Por su parte las mujeres casadas y divorciadas también presentan una tendencia parecida, que en este caso es descendente. Las solteras en cambio presentan un pico en el rango intermedio (entre 1 y 3 horas diarias) y un porcentaje más elevado que sus congéneres en el extremo derecho, como ya habíamos mencionado.

Tanto hombres como mujeres que tienen hijos dedican menos tiempo al ocio y salud que sus congéneres que no tienen hijos. Así, el promedio más elevado se encuentra en los varones que no tienen hijos (2.38 horas diarias), seguidos por las mujeres que no tienen hijos (2.29 horas diarias), los varones con hijos (2.18 horas diarias) y finalmente las mujeres con hijos (1.58 horas diarias).

Aunque esta diferencia entre quienes tienen y quienes no tienen hijos es general, en el caso de los varones esta brecha es

Gráfica 16. Tiempo dedicado a ocio y salud según sexo y estado civil



de 0.13 horas, es decir, los varones que sí tienen hijos dedican en promedio 5.63% menos tiempo diario que sus congéneres que no tienen hijos a actividades de ocio y salud.

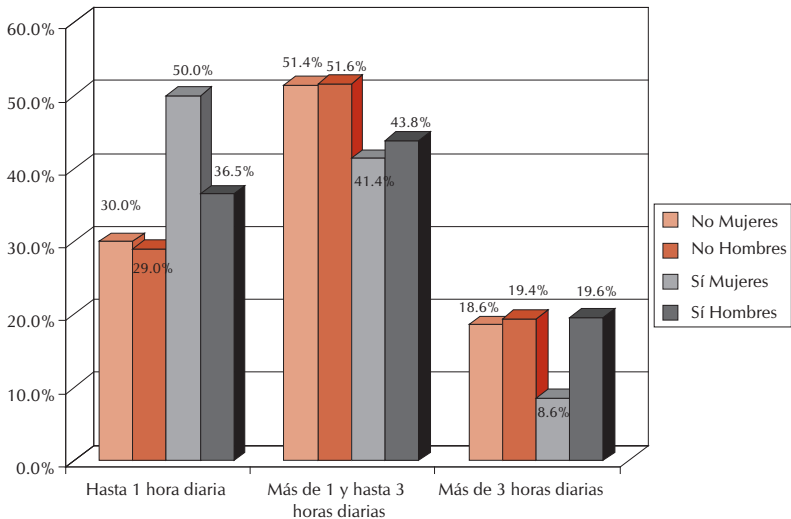
En el caso de las mujeres, las diferencias según la presencia de hijos es más pronunciada, siendo la brecha entre ellas de 0.71 horas (42 minutos), lo que representa el 31% menos para quienes sí tienen hijos.

Al analizar a quienes no tienen hijos se observa que tanto hombres como mujeres tienen una distribución muy parecida, situándose el mayor porcentaje entre quienes dedican entre 1 y 3 horas diarias a actividades de ocio y salud. Es resaltable que en los extremos los porcentajes entre ambos sexos son también muy parecidos.

Así, tal y como se observa en la gráfica, no hay muchas diferencias en el uso del tiempo de ocio y salud entre la población que no tiene hijos, mientras que entre quienes sí los tienen las brechas por sexo crecen conforme aumentan los rangos de tiempo.

Seleccionando únicamente a quienes sí tienen hijos, se observa que el tiempo dedicado al ocio y la salud no disminuye cuando el número de hijos es mayor, por el contrario,

Gráfica 17. Tiempo dedicado al ocio y salud según sexo y tener o no hijas/hijos



el promedio diario de tiempo dedicado a estas actividades es mayor en los hombres que tienen 2 y 3 hijos, y en las mujeres que tienen 3 hijos (aunque esto pudiera estar relacionado con las edades de éstos, dato que no pudimos trabajar). Cabe mencionar también que entre quienes tienen 2 hijos se presenta la brecha más elevada por género, de 0.96 horas o 57.6 minutos diarios (y justamente la mayoría de quienes tienen hijos van a estar en este rango —2 hijos— según se presentó antes).

En cuanto a la condición laboral de la pareja, quizá lo que más valga la pena resaltar es que las brechas en el tiempo promedio diario dedicado al ocio y salud se incrementan en el siguiente orden: quienes tienen una pareja que no trabaja, quienes tienen una pareja que trabaja medio tiempo, y quienes tienen una pareja que trabaja tiempo completo. Así, los hombres cuya pareja trabaja tiempo completo dedican en promedio 2.59 horas diarias al ocio y salud, mientras que las mujeres cuya pareja trabaja tiempo completo dedican en promedio 1.64 horas diarias a estas actividades; la diferencia entre ambos asciende a 0.95 horas (57 minutos).

A pesar de estas brechas, se observa que son también las mujeres cuya pareja trabaja tiempo completo quienes dedican más tiempo en promedio a ocio y salud (comparadas con aquellas cuya pareja no trabaja o trabaja en jornada de medio tiempo).

Sobre los niveles de reconocimiento a la productividad, la tendencia general es que quienes tienen el nivel más alto (muy elevada) son quienes en promedio dedican más horas diarias al tiempo de ocio y salud, con 2.16 horas. Al desagregar estos datos por sexo, se observa que en los varones la tendencia es igual a la general, mientras que en el caso de las mujeres hay una pequeña diferencia, ya que son quienes tienen niveles de reconocimiento a la productividad “elevada” quienes dedican en promedio más tiempo a estas actividades (1.96 horas).

Al hacer el análisis por rangos y niveles de reconocimiento a la productividad, se observa que tanto hombres como mujeres en los niveles “elevada” y “muy elevada” presentan la misma tendencia, concentrando el mayor porcentaje en el rango de *más de 1 y hasta 3 horas diarias*. En el caso de quienes tienen niveles de reconocimiento a la productividad “aceptable” se presenta en ambos sexos una tendencia decreciente, ya el mayor porcentaje que se concentra en el rango de *hasta 1 hora diaria*.

En cuanto a la edad, se observa que ambos sexos comparten la característica de que los grupos más jóvenes (de 32 a 39 y de 40 a 49 años) son quienes menos tiempo dedican en promedio a actividades de ocio y salud, aunque los varones tienen promedios más elevados en general en todos los grupos de edad. La brecha por sexo más grande se ubica entre quienes tienen de 32 a 39 años, siendo ésta de 0.68 horas (40 minutos diarios aproximadamente) a favor de los hombres (véase gráfica 18).

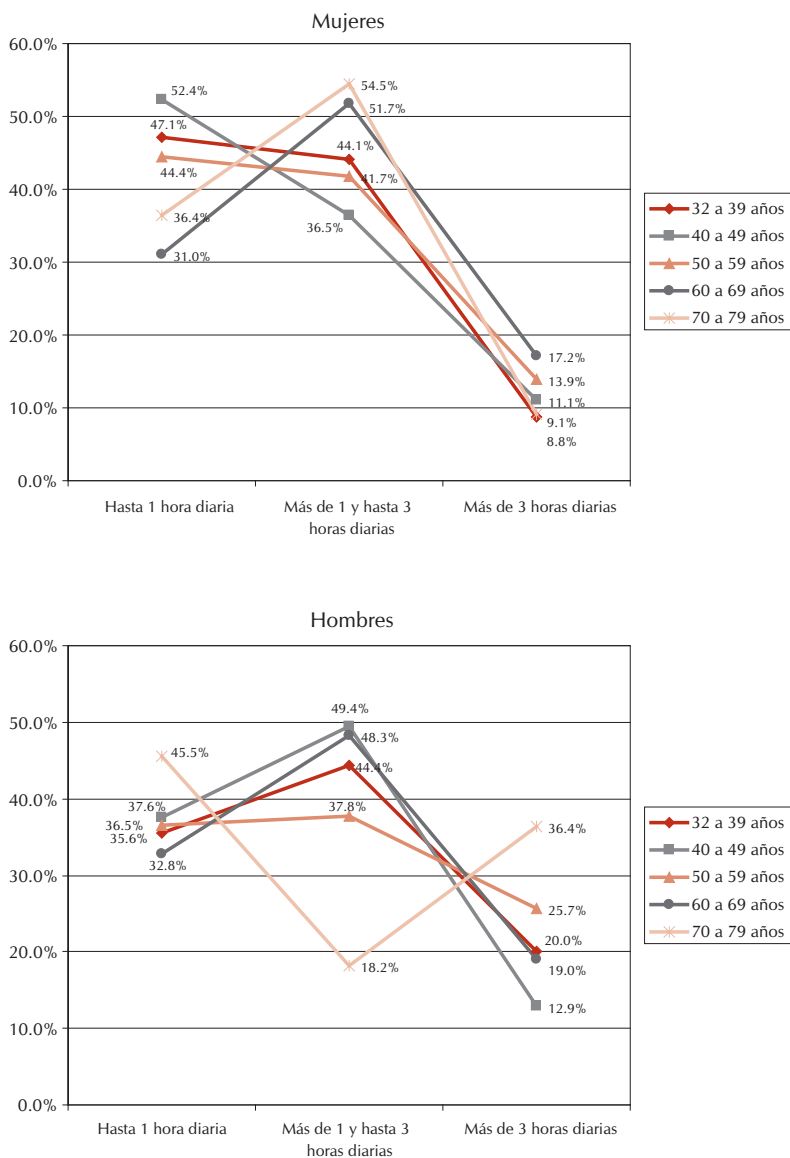
A excepción del grupo de 70 a 79 años de edad, en el resto de los grupos etarios los varones presentan la tendencia ya mencionada, es decir, el mayor porcentaje de ellos se encuentra en el rango de *más de 1 y hasta 3 horas diarias*.

En el caso de las mujeres únicamente las mayores de 60 años presentan esta tendencia; el resto de los grupos etarios presenta una tendencia decreciente (los porcentajes más elevados se encuentran en el rango de hasta 1 hora diaria).

Tiempo dedicado a la reposición personal

Éste es el único rubro en el que las respuestas de las investigadoras y los investigadores de Ciencias y Humanidades muestran afinidad. Tomando en cuenta que el tiempo ideal de sueño es de 8 horas, al cual se suma el tiempo que se dedica

Gráfica 18. Tiempo dedicado a ocio y salud según sexo y edad

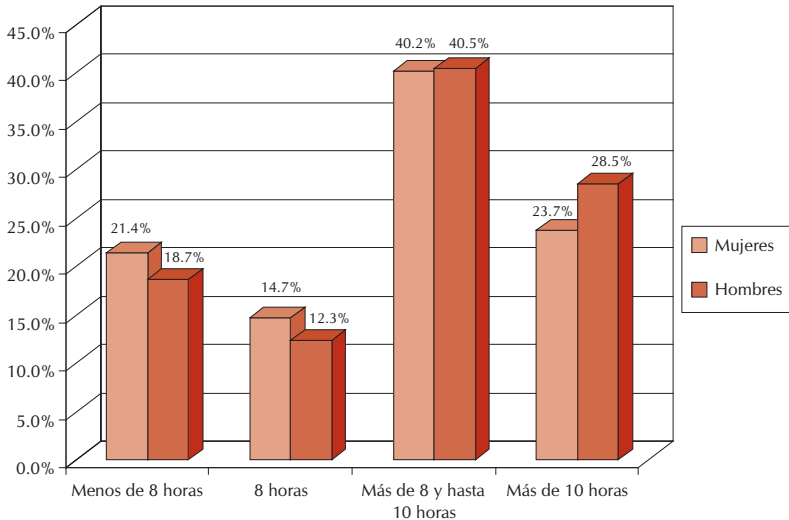


a realizar 3 comidas diarias, se distinguieron los siguientes rangos:

- a) Menos de 8 horas diarias.
- b) Hasta 8 horas diarias.
- c) Más de 8 y hasta 10 horas diarias.
- d) Más de 10 horas diarias.

En el nivel general lo primero que se debe mencionar es que los hombres dedican más tiempo a la reposición que las mujeres, aunque la diferencia entre ambos sexos es pequeña (ellos dedican 0.18 horas, o bien 10 minutos diarios más en promedio que ellas a estas actividades). Ambos sexos tendrán el mayor porcentaje en el rango de *más de 8 y hasta 10 horas diarias*: 40.5% hombres y 40.2% mujeres.

Gráfica 19. Tiempo dedicado a la reposición personal según sexo



Al igual que en casos anteriores, se observan diferencias por género en los porcentajes de los rangos ubicados en los extremos. Así, en *menos de 8 horas diarias* el porcentaje de mujeres es más elevado que el de varones en 2.76 puntos porcentuales, mientras que en *más de 10 horas diarias* el porcentaje de varones supera al de mujeres en 4.86 puntos porcentuales.

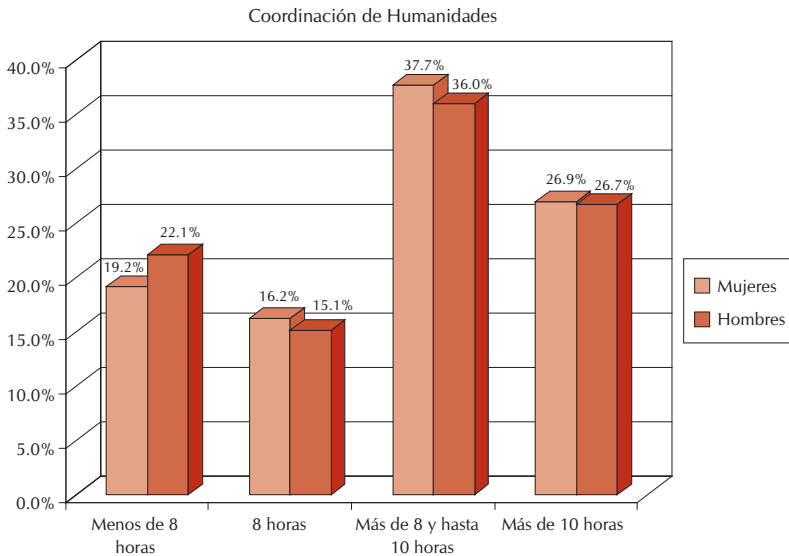
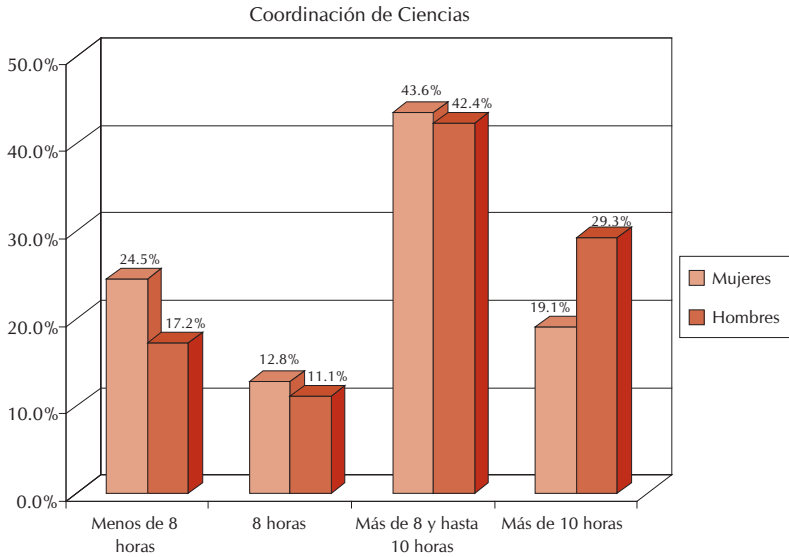
Al analizar las diferencias por sexo y coordinación, se observa que en este rubro la brecha más grande se presenta entre hombres y mujeres de Ciencias, siendo de 0.41 horas (en promedio, los hombres destinan 24.6 minutos diarios más a la reposición). Entre los investigadores de Humanidades el promedio de hombres y mujeres es muy cercano, siendo incluso ligeramente superior el de las mujeres (en 0.16 horas, es decir, 9.6 minutos diarios).

Las brechas en la Coordinación de Ciencias son también más pronunciadas en los rangos extremos. Así, el porcentaje de investigadoras que dedica menos de 8 horas diarias a reposición personal es 7.3 puntos porcentuales mayor que el porcentaje de investigadores en este rango. Por el contrario, entre quienes dedican más de 10 horas diarias a la reposición, los varones de Ciencias superan a sus compañeras en 10 puntos porcentuales.

En cuanto al estado civil, se observa que los varones divorciados son quienes dedican más tiempo en promedio a la reposición (9.63 horas diarias), mientras que las mujeres casadas son quienes presentan el promedio más bajo (9.19 horas). De esta forma, la diferencia entre estos extremos es de 0.44 (26.4 minutos diarios). La brecha entre hombres y mujeres casados y divorciados es igual, de 0.21 horas (12.6 minutos diarios).

Así, tanto hombres como mujeres de estos estados civiles presentan el porcentaje más elevado entre quienes dedican *más de 8 y hasta 10 horas* a reposición. La excepción a esto son las

Gráfica 20. Tiempo dedicado a la reposición personal según sexo y coordinación de investigación



mujeres solteras, en quienes el mayor porcentaje se ubica en el rango del extremo derecho, *más de 10 horas* (32.5 por ciento).

En cuanto a la condición de tener o no hijos, se observa que las mujeres que tienen hijos son quienes en promedio dedican menos tiempo a reposición personal (9.09 horas diarias), mientras que los varones que no tienen hijos son quienes muestran el promedio más elevado (9.44 horas diarias).

Vemos también que hay diferencias intragenéricas entre la población con y sin hijos. En ambos sexos quienes tienen hijos dedican a la reposición personal un promedio de tiempo menor que quienes no tienen hijos. En el caso de los varones esta diferencia es de 0.04, es decir, apenas 2.4 minutos diarios, lo que representa un 0.42% menos. En el caso de las mujeres las diferencias son mayores ya que quienes son madres dedican en promedio 0.34 horas (20.4 minutos diarios) menos a la reposición personal que quienes no lo son, esto equivale a un 3.61% menos de tiempo en este rubro.

De igual forma se observa que entre hombres y mujeres que no tienen hijos la diferencia en los promedios es muy baja, de tan sólo 0.01 horas; en el caso de quienes sí tienen hijos esta diferencia es más elevada, de 0.31 horas (18.6 minutos diarios).

En cuanto a la edad, se observa que en ambos sexos los grupos más jóvenes (de 32 a 39 y de 40 a 49 años) son quienes dedican en promedio menos tiempo a la reposición personal.

La diferencia por sexo más elevada se presenta en el grupo de edad *50 a 59 años*. La brecha en este caso es de 0.51 horas (30 minutos diarios) más de reposición personal en hombres.

Cabe mencionar también que, con excepción del grupo de *60 a 69 años*, en todos los demás rangos de edad aproximadamente la cuarta parte de las mujeres dedica menos de 8 horas diarias a la reposición personal, lo que no ocurre en el caso de los varones.

Sobre el reconocimiento a la productividad, se observa que tanto en hombres como mujeres quienes tienen niveles de reconocimiento a la productividad más elevados dedican en promedio más tiempo a la reposición personal, aunque se presenta una brecha entre quienes tienen un nivel de reconocimiento a la productividad elevado, siendo de 0.38 horas (22.8 minutos) a favor de los hombres.

Comentarios finales

En una primera lectura, los datos no parecen evidenciar grandes diferencias en la distribución y uso del tiempo entre investigadoras e investigadores. Sin embargo, las pequeñas diferencias que arrojan nuestros datos, agrupándolas y transformándolas en lapsos, se convierten en elementos críticos para confirmar nuestro supuesto inicial de que las mujeres viven mayores presiones en esta materia que los hombres. Parafraseando a Celia Amorós, estas pequeñas diferencias tienen grandes consecuencias para la calidad de vida de las investigadoras, pues, como hemos visto, llevan más trabajo profesional a casa, dedican más tiempo al trabajo doméstico y menos tiempo al ocio, la salud y la reposición personal. Es significativo que las mujeres de la Coordinación de Humanidades constituyan el grupo que presenta mayores desventajas en este rubro.

Elementos clave de la condición de género de las mujeres se ponen de manifiesto al constatar que las mujeres solteras, es decir, quienes menos responden al modelo de conyugalidad y maternidad contenido en esa condición, sean quienes tienen un uso del tiempo más favorable. En relación con la condición de género de los hombres, destaca también que sean los divorciados quienes comparten esa situación.

El conjunto de características en el uso y distribución del tiempo de las investigadoras y los investigadores, mediados por las variables puestas en juego, repercuten de forma directa o indirecta en los niveles de reconocimiento a la productividad, pues hemos visto que quienes tienen una distribución más propensa a privilegiar el trabajo profesional sin combinaciones críticas con el trabajo doméstico se colocan en los niveles “elevado” y “muy elevado”. Esto nos conduce a pensar en la necesidad de una redistribución del trabajo de cuidados que reduzca las brechas aparentemente sutiles, pero decisivas, en la concentración de investigadoras e investigadores en sus actividades profesionales sustantivas en tiempos más acotados, delimitando de mejor manera el tiempo que dedican a otras actividades que pueden ser igualmente creativas y estimulantes.

Por último, es necesario retomar la idea, planteada al inicio del capítulo, de que estas circunstancias no sólo se reflejan en la productividad de las investigadoras e investigadores, sino también en la percepción de satisfacción o no con el trabajo que desempeñan, así como de malestares que afectan su vida cotidiana, aspectos que se desarrollan a continuación.

Efectos del trabajo en el desempeño profesional y la calidad de vida

Teresa Ordorika Sacristán
Leonardo Olivos Santoyo
Natalia Flores Garrido

Las investigaciones tradicionales en torno al desempeño profesional de mujeres y hombres en el ámbito académico generalmente parten de un postulado que escinde lo laboral del resto de la vida de las personas. Esta concepción está anclada al paradigma de la modernidad que constituyó el mundo público y privado como esferas necesariamente separadas a las que corresponde ideológicamente la pertenencia de cada uno de los sexos. Sin embargo, el feminismo ha impugnado esta separación, argumentando que los planteamientos que asumen que las personas son fácilmente escindibles en su dimensión pública y privada conducen a visiones parciales que invisibilizan y reproducen las inequidades de género.

Como ha sido la tónica de este trabajo, nuestro estudio procura trascender esta dicotomía utilizando el enfoque propuesto por Martha Nussbaum basado en una visión de integralidad de la vida humana que se expresa en dos sentidos. Como mencionamos antes, la autora sostiene que una vida verdaderamente humana sólo es factible cuando las personas poseen una serie de capacidades básicas. Considera necesario que mujeres y hombres detenten todas las capacidades, lo que

supone que la calidad de vida se ve afectada cuando cualquiera de éstas se encuentra disminuida o desaparece. En segundo lugar, reconoce que las capacidades se influyen mutuamente; es decir, que un problema o deficiencia en cualquier área afecta la existencia en su conjunto. En síntesis, la visión de Nussbaum permite reconocer que la vida de las personas no debe ser analizada de forma compartimentalizada sino como un conjunto de capacidades en cuya articulación radica el desarrollo humano y la calidad de vida.

Partiendo de una visión del trabajo entendido como capacidad, indagamos sobre las percepciones de las y los investigadores en torno a la relación entre el trabajo académico y diferentes aspectos de su existencia. La articulación de estos ámbitos define la calidad de vida de nuestros sujetos.

Es necesario mencionar que generalmente se enfatiza una visión del trabajo académico como una actividad altamente privilegiada que tiene efectos empoderantes y creativos, permite el uso de la imaginación y el intelecto, supone una vocación, aporta una remuneración económica, así como redes, amistades, afiliaciones y prestigio.¹ Los datos que nuestro cuestionario arroja son consistentes con esta percepción, ya que muestran que aproximadamente el 60% de las y los investigadoras/es encuestadas/os sienten su trabajo como una actividad que les proporciona satisfacción.

Sin embargo, la visión que enfatiza exclusivamente las virtudes del trabajo de investigación invisibiliza los efectos

¹ Uno de los fundamentos de esta noción de privilegio descansa en la idea de la vocación, es decir en una visión que asume que el trabajo académico es resultado de la elección y de las preferencias de las y los sujetos que lo desarrollan. Dichas concepciones constituyen una parte fundamental del discurso hegemónico que genera la propia institución y que reproducen sus actores.

negativos asociados a su desempeño, ofreciéndonos un panorama parcial y desconociendo los entramados jerárquicos, y desiguales que afectan a quienes realizan esta actividad. Investigaciones como la de Gabriela Delgado Ballesteros (2004) muestran que el trabajo académico produce también problemas relacionados con la salud, tales como el estrés.

Por ello, nos interesa resaltar el trabajo de investigación en sus múltiples dimensiones, positivas y negativas, y en su relación con otros ámbitos de la vida. Partimos de la hipótesis de que el trabajo conlleva efectos positivos y negativos que impactan de manera definitiva a las mujeres y hombres que laboran en la investigación de la universidad.

Esta situación se deriva en gran medida de la propia organización de esta institución. En términos laborales, este espacio presume de ser genéricamente neutro y de que los mecanismos de ingreso, promoción y evaluación que determinan el salario, las categorías laborales y el prestigio no hacen distinción por sexo. Dicha pretensión esconde la reproducción de las desigualdades genéricas propias del orden social al que pertenece la universidad.

Contrario a esta postura, el feminismo enfatiza la necesidad de analizar el ámbito laboral como un continuo integrado a otras esferas de la vida. En particular, el enfoque de las capacidades considera que el desarrollo específico de ciertas cualidades no deriva de la competencia y de los atributos particulares de los individuos, sino de los contextos en los que éstos se desenvuelven. Cuando observamos el problema desde esa perspectiva queda claro que existen condiciones que obstaculizan el desempeño profesional de las mujeres y las coloca en desventaja frente a sus colegas varones.

En ese sentido, nuestro enfoque es crítico a las ideologías de la meritocracia, ya que reconoce que para que las personas

puedan desarrollarse es necesario contar con condiciones estructurales que lo permitan. Son precisamente éstas las que la universidad tendría que garantizar para todo el personal que labora en ella. En particular, es necesario que la institución reconozca que las mujeres tienen obligaciones adicionales como son el cuidado y la atención de los asuntos concernientes a la familia, las cuales inciden en el tiempo, la energía y dedicación que pueden canalizar al trabajo.

En torno al cumplimiento de las exigencias laborales, se registran situaciones contradictorias que muestran una diversidad de experiencias. Por una parte, quienes sí logran responder a los requerimientos institucionales derivan de ello satisfacción y una sensación de valía. Por el contrario, su incumplimiento se interpreta como una falta de capacidad y de aptitud de las personas. Esto, expresado en el caso de las mujeres, las desidentifica de su condición genérica al no tomar en cuenta que para muchas de ellas las exigencias propias e institucionales representan un esfuerzo mayor. Sin embargo, sostenemos que en general los intentos por parte de las investigadoras de alcanzar los mismos niveles de producción que sus colegas varones se traducen en renunciadas, disyuntivas o bien excesos de trabajo que repercuten en su calidad de vida. Investigaciones realizadas sobre diferentes tipos de trabajos han mostrado que existen dificultades importantes en la conciliación del ámbito laboral con el resto de la vida para las trabajadoras (ONUMujeres, 2011). Los resultados analizados en los capítulos anteriores apuntan a que son las investigadoras las que experimentan más las tensiones al tratar de conciliar de manera individual los diferentes ámbitos de la vida, lo cual sostenemos que se refleja en la percepción de malestares (véase definición en la nota a pie 7, página 36).

Calidad de vida y malestares

Una de las hipótesis de esta sección es que las tensiones que se producen entre el trabajo y otras esferas de la vida se expresan a manera de malestar. Suponemos que el trabajo, el tiempo y las energías que las personas dedican a las labores académicas, así como a otro tipo de actividades también demandantes, como el cuidado de otros seres, tienen repercusiones en su salud física y mental.

Indagamos sobre algunos malestares con la finalidad de constatar si en el trabajo de investigación, que se dice igualitario en términos de género, y que se asume como un espacio privilegiado, se expresan diferencias de prevalencia entre mujeres y hombres.

Para fines de exposición, este capítulo está organizado en dos apartados, ambos basados en las percepciones de las y los investigadores. El primero tiene como objetivo indagar si reconocen la influencia positiva o negativa que diferentes elementos que conforman su existencia tienen sobre la productividad académica. El segundo recoge un listado de malestares físicos y emocionales percibidos como una de las manifestaciones que afectan la calidad de vida.

Efectos positivos y negativos de diversos ámbitos de la vida sobre la productividad

Esta sección tiene como objetivo describir las percepciones de las personas encuestadas en torno a los efectos positivos y negativos que tienen ciertas actividades del ámbito doméstico y personal en su productividad académica. Como ya hemos mencionado, elegimos indagar sobre la productividad dado

que actualmente ésta es considerada, por parte de los sistemas de pago por rendimiento, un indicador más fehaciente del desempeño laboral efectivo. Ser productivos constituye una exigencia cuyos indicadores son más altos en la medida en que se accede a cada nivel, por lo que se convierte en una preocupación para las y los investigadores. Requiere de un tiempo y esfuerzo que en ocasiones rebasa la jornada laboral establecida por su contrato (40 horas semanales), lo cual implica necesariamente dedicarle tiempo al trabajo académico que podría ser adjudicado a otras actividades, como se mostró en el capítulo anterior.

Aquí incluimos tanto aspectos relacionados claramente con el trabajo como elementos de la vida personal con la finalidad de observar el peso positivo o negativo que se les otorga en la productividad (véase cuadro 1).

Es clara la relación que se establece entre la productividad y situaciones asociadas a las condiciones de trabajo (infraestructura, participación en eventos académicos, buena relación con colegas, etc.). En contraste, los resultados muestran que son los aspectos más personales los que menos se asocian como factores que inciden positivamente en la productividad. Los rubros *convivir con sus hijas/os*, *convivir con su pareja* y *realizar actividades deportivas*, a juzgar por el porcentaje de respuestas, afectan aún menos a los hombres. En particular llama la atención la diferencia en el rubro *convivir con la pareja*, la cual sugiere que existe una experiencia diferenciada entre mujeres y hombres en relación con la productividad. Aunque en menor medida, en el rubro *convivir con hijas/os* aparece también una diferencia que probablemente deviene trabajo que le implica a las mujeres el cuidado y la atención de los mismos, si tomamos en cuenta los resultados expuestos en los capítulos anteriores. Hay que resaltar que las pequeñas diferencias porcentuales

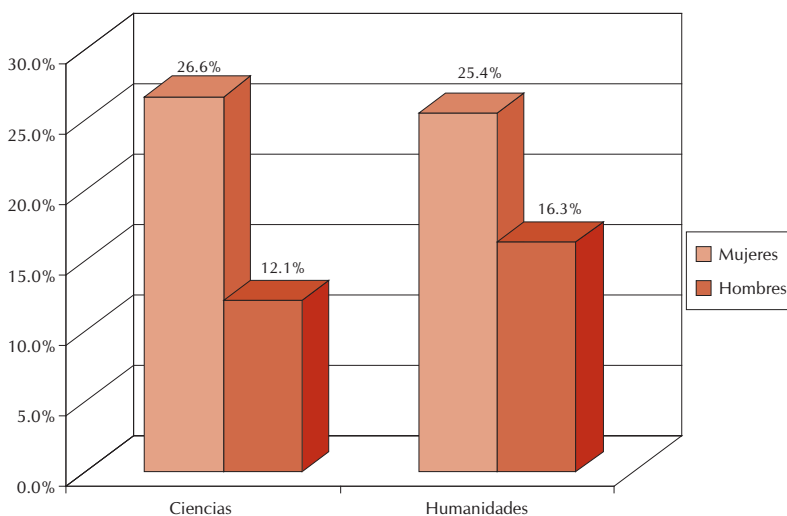
Cuadro 1. Factores que inciden positivamente en la productividad

Mujeres	95.1	92.9	91.1	87.9	86.2	82.6	71.1	60.3	62.5	25.9
Hombres	96.5	89.1	89.4	86.3	89.1	81.7	76.3	72.9	67.6	13.4
Brechas	1.4	-3.8	-1.7	-1.6	2.9	-0.9	5.2	12.6	5.1	-12.5

que aparecen en cada rubro, pueden afectar negativamente la calidad de vida de las mujeres. Vistas de manera aislada estas definiciones parecen irrelevantes; sin embargo, cuando se presentan juntas pueden potenciar la desigualdad y será en el rubro de los malestares (que analizaremos más adelante) donde sus consecuencias podrían observarse de forma más nítida.

Una brecha de 12.5 puntos porcentuales aparece en *asistir a terapias personales*, único caso en el que hay un mayor porcentaje de mujeres que reconoce la influencia positiva de éstas en su productividad (véase gráfica 1). En ambos sexos el reconocimiento de esta relación es bajo, aunque en mujeres incluye a una cuarta parte de las encuestadas. Si analizamos estos datos por coordinación encontramos que las brechas más pronunciadas aparecen en Ciencias, y esto se debe al menor

Gráfica 1. Asistir a terapias personales y productividad según sexo y coordinación



porcentaje (12.1) de varones dentro de dicha coordinación que reconoce este vínculo.

En el segundo cuadro hemos colocado los aspectos que las y los investigadoras/es reconocen como aquellos que influyen de manera negativa en la productividad. El rubro en el que se presenta la brecha más grande es *actividades con hijas/os*. Aunque el porcentaje de personas que sostienen que sus *hijas/os* afectan negativamente la productividad no es de los más altos, es ilustrativa la diferencia de las respuestas que dan mujeres y hombres: mientras sólo el 10% de los investigadores identificó dicha relación como negativa, en el caso de las mujeres asciende a 32.2%. Basta recordar los datos del capítulo “Características de las investigadoras e investigadores de los centros e institutos de la UNAM”, que muestran que la cantidad de hijas/os no afecta al reconocimiento a la productividad en el caso de los varones, pero sí en el de las mujeres. Esto parece indicar que son ellas quienes se ocupan más de su prole.

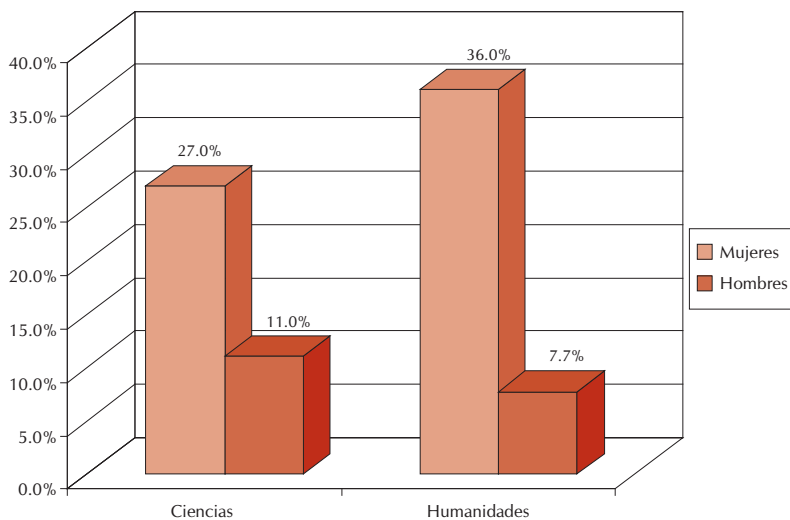
La brecha en el rubro *actividades con hijas/os* es más acuciante en Humanidades, donde la diferencia entre investigadoras e investigadores alcanza los 28.3 puntos porcentuales.

Al organizar los datos por edad encontramos que son las y los investigadores de 32 a 39 años quienes perciben en mayor porcentaje que las actividades con hijas/os inciden negativamente en la productividad. En el caso de las mujeres hay que señalar que en los rangos de 32 a 39 años y de 40 a 49 aparece un porcentaje muy alto, de más del 40%, sobre todo si se compara con los varones de estos mismos grupos etáreos (20 y 11% respectivamente). Como consecuencia de ello, la brecha más elevada se ubica en el grupo de 40 a 49 años, con 32.3 puntos porcentuales de diferencia entre ambos sexos. Esta percepción disminuye conforme avanza la edad, siempre con porcentajes más elevados por parte de las mujeres

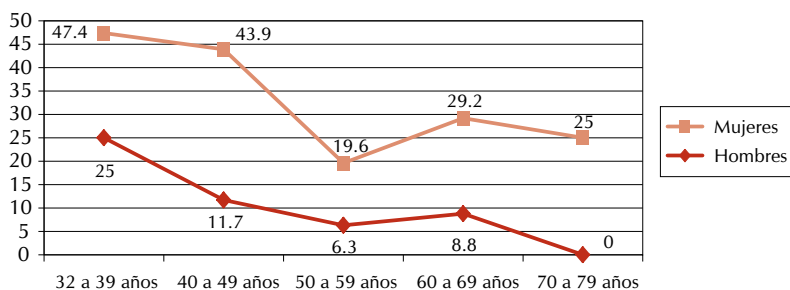
Cuadro 2. Factores que inciden negativamente en la productividad

	Conflictos en el trabajo	Problemas de salud	Trabajo directo o administrativo	Problemas emocionales	Actividades con hijos/os	Actividades con otras personas	Actividades con la pareja	Actividades de ocio
Mujeres	58	54.9	54.5	44.6	32.2	15.2	11.2	10.3
Hombres	60.6	49.3	57.7	39.1	10	14.1	8.1	10.2
Brechas	2.6	-5.6	3.2	-5.5	-22.2	-1.1	-3.1	-0.1

Gráfica 2. Porcentaje de investigadores que identificaron una relación negativa entre realizar actividades con las hijas/os y productividad

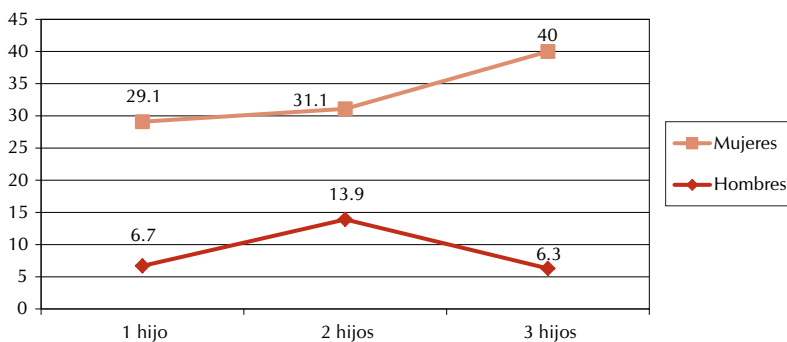


Gráfica 3. Porcentaje de investigadoras/es que perciben una relación negativa entre productividad y realizar actividades con hijas/os



Por otra parte, incorporando al análisis el número de hijas/os, serán nuevamente las investigadoras cuya percepción negativa crece conforme aumenta el número de hijas/os. En el caso de los hombres el porcentaje más elevado se concentra entre quienes tienen dos hijas/os (13.9%), más alto incluso que aquellos que tienen 3 hijas/os (6.3%). Como resultado, la brecha de género entre mujeres y hombres aumenta en este último caso.

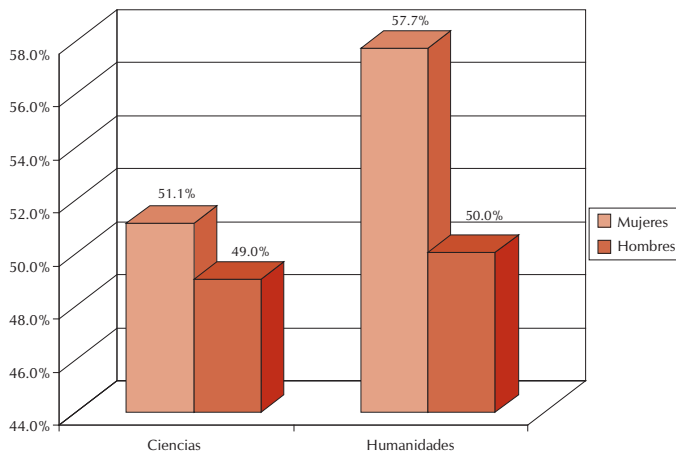
Gráfica 4. Porcentaje de investigadoras/es que perciben una relación negativa entre productividad y número de hijas/os



Problemas de salud

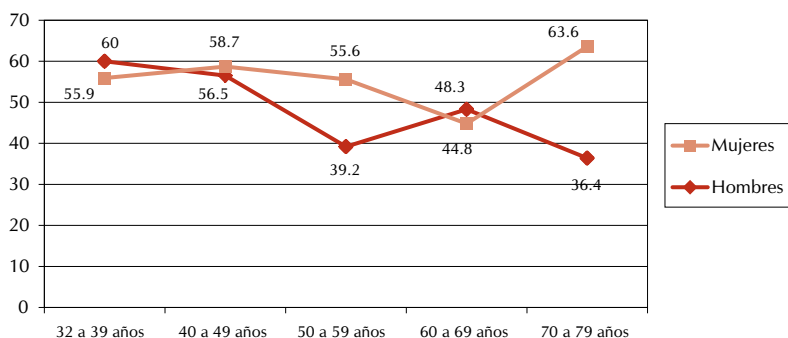
Otro rubro donde aparece un porcentaje alto de personas que responden afirmativamente es el de *problemas de salud*. Ambos sexos reconocen que los problemas de salud repercuten de manera negativa en la productividad, pero prevalece un porcentaje más alto en las investigadoras.

Una vez más la brecha se acentúa al interior de Humanidades, siendo las mujeres de esta coordinación quienes presentan porcentajes más altos (57.7%) que el resto de los grupos.

Gráfica 5. Problemas de salud según sexo y coordinación

En cuanto a la edad, es en los rangos colocados en los extremos —de 32 a 39 y de 70 a 79 años— en donde se ubican los porcentajes más altos de respuesta. Llama la atención que entre la población más joven son los hombres quienes reconocen en mayor medida los problemas de salud como un factor que afecta negativamente la productividad. No obstante, las brechas más pronunciadas se ubican entre los grupos de 50 a 59 y 70 a 79 años, en los cuales las mujeres son las que puntúan por encima de ellos.

En relación con el estado civil también se observan respuestas diferenciadas en torno a la percepción de que los problemas de salud afectan de forma negativa a la productividad, lo cual se expresa en que son las personas divorciadas quienes concentran la mayor proporción de respuestas afirmativas. En esta categoría, de acuerdo con los datos obtenidos, las mujeres conforman el grupo más numeroso de personas divorciadas, al tiempo que son quienes ofrecieron la respuesta más elevada en torno a este rubro.

Gráfica 6. Problemas de salud según sexo y edad**Cuadro 3. Problemas de salud según estado civil y sexo**

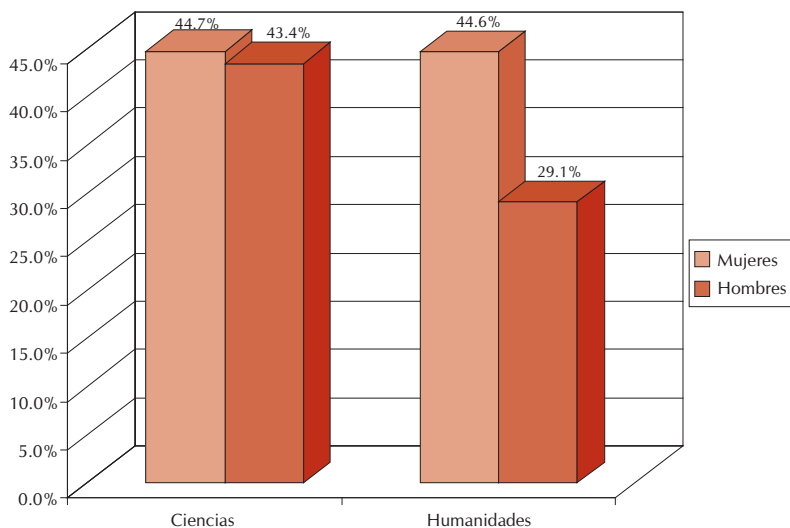
	<i>Estado Civil</i>			
	<i>Solteras/os</i>	<i>Casadas/os</i>	<i>Divorciadas/os</i>	<i>Unión libre</i>
Mujeres	55.0	48.2	67.4	59.1
Hombres	51.4	47.5	62.5	50.0
Brechas	3.6	0.7	4.9	9.1

Problemas emocionales

En este rubro encontramos que son las mujeres quienes perciben en mayor medida una relación negativa entre los problemas emocionales y la productividad (44.6%), colocándose 5.5 puntos porcentuales por encima de los hombres (39.1%). Al desagregar el análisis por coordinación, también es en la Coordinación de Humanidades donde aparece una brecha mayor.

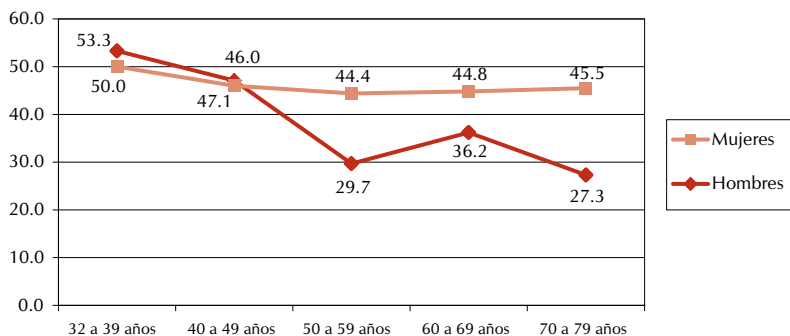
Con respecto a la edad, en el caso de los investigadores se presenta una tendencia en la que disminuye la percepción negativa de los efectos de los problemas emocionales en la

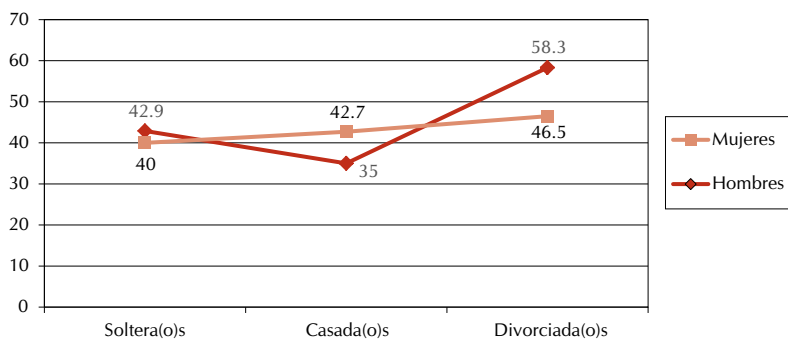
Gráfica 7. Problemas emocionales según sexo y coordinación



productividad conforme son más viejos. En las mujeres la tendencia se mantiene relativamente estable, entre el 45 y el 50% aproximadamente concitan respuestas afirmativas en todos los grupos de edad.

Gráfica 8. Problemas emocionales según sexo y edad



Gráfica 9. Problemas emocionales según sexo y estado civil

Salvo en los primeros dos rangos (32 a 39 y 40 a 49 años), en el resto son las mujeres las que relacionaron en mayores porcentajes los problemas emocionales y la productividad, siendo el grupo de 50 a 59 años aquel en el que la diferencia entre mujeres y hombres es más notable.

Tomando en cuenta el estado civil, salvo en el grupo de personas solteras, en el que hay un comportamiento similar entre mujeres y hombres, en el resto encontramos datos interesantes. En el grupo de casadas/casados, son las mujeres quienes en mayor porcentaje advierten un vínculo entre productividad y problemas emocionales, relación que se invierte en el caso de personas divorciadas, en el que son los varones quienes puntúan más alto. Esto lleva a pensar que para los varones el matrimonio supone una ventaja en el rubro abordado, mientras que la soltería lo es para las mujeres.

Percepción de malestares físicos y emocionales

Como sostuvimos al inicio de este capítulo hemos indagado acerca de los malestares de las y los investigadoras/es, por-

que consideramos que éstos pueden ser indicadores de la calidad de vida de las personas. Es necesario aclarar que no nos interesa realizar un diagnóstico; los datos presentados a continuación dan cuenta de las percepciones de nuestros sujetos en torno a su propia salud.

A través del cuestionario indagamos sobre doce malestares específicos, unos claramente físicos y los otros más relacionados al ámbito de lo emocional, aunque reconocemos el carácter arbitrario de la distinción físico y emocional, dado que en gran cantidad de ocasiones los malestares, como por ejemplo la colitis y la gastritis, involucran ambas dimensiones. Los malestares elegidos son: colitis; gastritis; dolores musculares, de articulaciones u óseos; tendinitis; trastornos cardiovasculares; trastornos del sistema nervioso (ciática, parálisis facial, alteración del trigémino); aumento o disminución de peso; problemas dentales; dolor de cabeza; estrés; irritabilidad; trastornos del sueño; tristeza; ansiedad; fatiga/cansancio; depresión, pesimismo; sensación de fracaso; dermatitis; vitiligo y alopecia (caída anormal del cabello).

La elección de estos malestares responde a dos razones: la primera se relaciona con el orden de género, la segunda con la práctica profesional. En el primer caso, intencionalmente elegimos malestares tales como la ansiedad, la depresión y la tristeza, que se reconocen como típicamente femeninos. De manera recurrente las estadísticas epidemiológicas psiquiátricas arrojan porcentajes más altos de estos malestares en el rubro de las mujeres (Matud, 2004). Trabajos con enfoque de género argumentan que la prevalencia mayor en mujeres que en hombres es resultado de las diferencias de poder y las situaciones de dominación que imperan en las relaciones entre los géneros. Estas desigualdades se traducen en distintos niveles de prevalencia hacia ciertos padecimientos y pueden

ser considerados a un mismo tiempo evidencia y resultado de un sistema genérico inequitativo.² Por otro lado, seleccionamos malestares que inferimos están relacionados con el desarrollo de la profesión académica, a partir de investigaciones sobre el tema y de pláticas informales con colegas.

Los supuestos teóricos que orientaron esta sección del cuestionario pertenecen a lo que se ha denominado el enfoque de la producción social del malestar emocional. En esta perspectiva se establece una relación entre los procesos sociales y los malestares; es decir, se parte de la idea de que los factores sociales y las condiciones de vida tienen repercusiones en la salud de las personas (Cockerham, 2004; Schwartz, 2002). En nuestra investigación hemos enfatizado la relación que existe entre el orden de género, la práctica profesional y la presencia de malestares. La premisa central es que las situaciones más adversas, consideradas más estresantes, se traducen en índices más altos de prevalencia hacia cierto tipo de padecimientos (Mabel Burin, 1987; Teresa Ordorika, 2009).

Con el objetivo de no escindir lo laboral de los otros ámbitos de la vida de las personas decidimos preguntar sobre los malestares presentados en los últimos doce meses, sin relacionarlos específicamente con el trabajo. Sin embargo, consideramos que la prevalencia está influida por el cruce entre el género y el desempeño profesional en la medida en que aparecen tendencias específicas relacionadas con el sexo y las coordinaciones de investigación de la UNAM. Para su presentación hemos agrupado los resultados de la siguiente

² Por ejemplo, los diferentes cuestionarios o entrevistas que se han realizado a lo largo de las últimas décadas muestran una prevalencia femenina a estas condiciones como la depresión —de 2 o 3 a 1; de ansiedad, etc.— (Mariana Belló *et al.*, 2005). Estos datos también aparecen en la Encuesta Nacional de Epidemiología Psiquiátrica en México.

manera: del listado de malestares presentado en el cuestionario, destacaron el estrés, la fatiga/cansancio, los dolores musculares, de articulaciones y óseos, los trastornos del sueño y la irritabilidad, por ser los que ofrecieron mayor frecuencia de respuestas, como se aprecia en el cuadro 4.

Desagregados los datos por sexo, se puede constatar que son las mujeres quienes obtuvieron los porcentajes más altos de respuesta afirmativa y que las brechas de género son considerables en estos casos. Esta prevalencia femenina se mantiene al observar los datos a través de su correspondencia con la coordinación de investigación a la que pertenecen las personas encuestadas (véase cuadro 5).

Es en la Coordinación de Humanidades donde se presentan las diferencias más grandes entre mujeres y hombres, particularmente en el caso del estrés en el que la brecha alcanza los 24.2 puntos porcentuales (véase gráfica 10). Esta tendencia a que las investigadoras de Humanidades den respuestas más elevadas en relación con los malestares y los hombres de la misma coordinación den el número más bajo de todos los grupos, se reitera en el análisis de los datos de esta sección.

Cuadro 4. Percepción de malestares en los que algún grupo obtuvo porcentajes arriba del 50%

	<i>Estrés</i>	<i>Fatiga/ cansancio</i>	<i>Dolores musculares, de articulación, óseos</i>	<i>Trastornos del sueño</i>	<i>Irritabilidad</i>
Mujeres	78.1	77.2	63.4	54.5	50.4
Hombres	63.4	61.6	46.5	40.8	40.1
Brechas	14.7	15.6	16.9	13.7	10.3

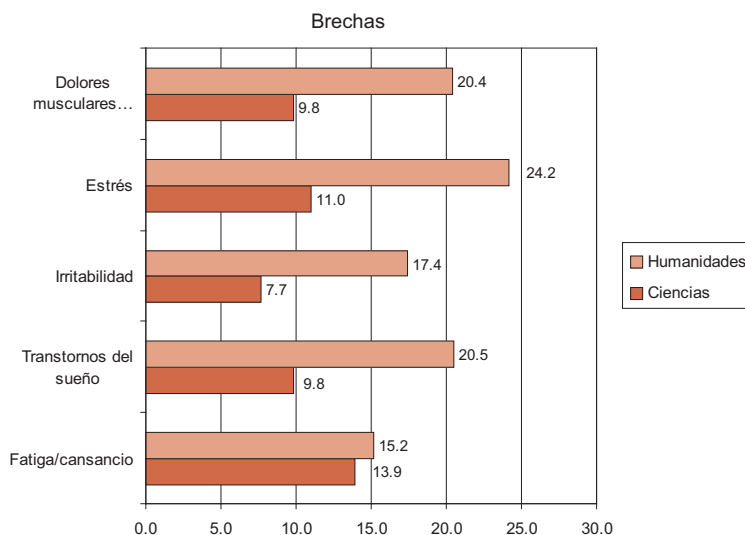
Cuadro 5. Percepción de malestares según sexo y coordinación

	Mujeres		Hombres		Brechas	
	Humanidades	Ciencias	Humanidades	Ciencias	Humanidades	Ciencias
Estrés	77.7	78.7	53.5	67.7	24.2	11
Fatiga/ cansancio	79.2	74.5	64.0	60.6	15.2	13.9
Dolores musculares, de articulación	69.2	55.3	48.8	45.5	20.4	9.8
Trastornos del sueño	55.4	53.2	34.9	43.4	20.5	9.8
Irritabilidad	50.0	51.1	32.6	43.4	17.4	7.7

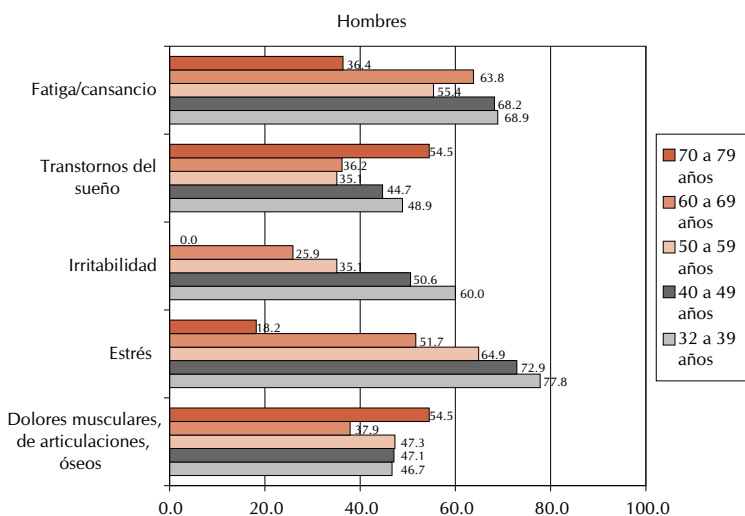
Al analizar los datos desagregados por edad e intrageneracionalmente, sorprende el hecho de que son los hombres más jóvenes, colocados en el rango de 32 a 39 años, quienes puntúan más alto en estrés, fatiga/cansancio e irritabilidad, y en segundo lugar en trastornos del sueño. En el caso del estrés alcanzan porcentajes de casi 77.8 por ciento (véase gráfica 11).

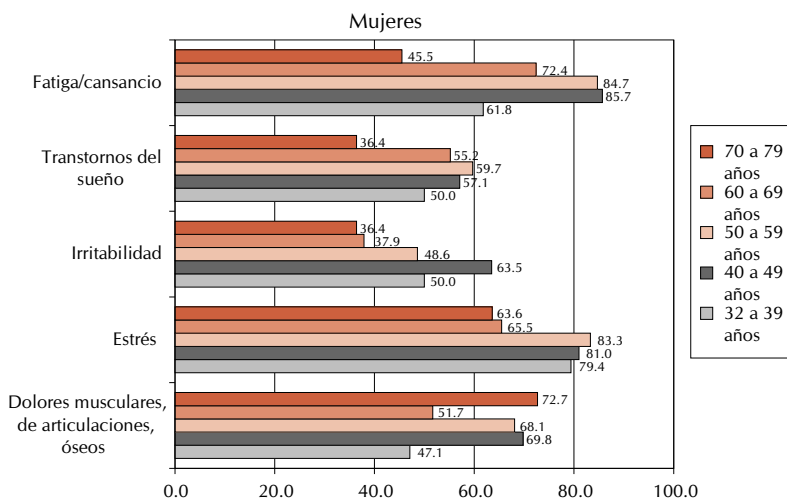
Por su parte, las mujeres se distribuyen de manera más irregular en los diferentes rangos. A pesar de ello, puede observarse que aquellas que se colocan en los rangos de 40 a 49 y 50 a 59 años presentan los porcentajes más elevados en fatiga/cansancio, estrés y dolores musculares, de articulaciones u óseos.

Gráfica 10. Brechas en la percepción de malestares según sexo y coordinación



Gráfica 11. Percepción de malestares entre varones según la edad



Gráfica 12. Percepción de malestares entre mujeres según la edad

Vale la pena detenernos en el estrés y en la fatiga/cansancio, malestares que mujeres y hombres perciben de manera más acuciante. En los varones el estrés baja sistemáticamente conforme aumenta la edad; en el caso de las mujeres la fatiga/cansancio se concentra en los grupos de 40 a 49 años y 50 a 59 años, lo cual está en sintonía con las edades en que hacen un uso más intensivo del tiempo (véase capítulo anterior). Se puede plantear la interrogante respecto al estrés de los varones en cuanto a su relación con la estabilidad laboral en edades más avanzadas.

De forma semejante a lo reportado en la relación negativa entre problemas emocionales y productividad, en el caso de los malestares se reitera una diferencia interesante en relación con el estado civil. Nuevamente son las investigadora solteras quienes se sitúan en los porcentajes más bajos de respuesta (excepto

en estrés). En cambio, las divorciadas obtienen porcentajes más altos de respuesta afirmativa en los cinco malestares, dato que contrasta con el de los hombres divorciados, quienes salvo en trastornos de sueño son los que puntúan más bajo. Los solteros, por su parte, presentan los porcentajes más altos en cuanto a percepción de malestares, excluyendo irritabilidad.

En relación con el resto de los malestares, el cuadro 7 concentra aquellos en los que algún grupo obtuvo menores porcentajes menores a 50% de respuesta afirmativa. En ellos, las percepciones siguen siendo reportadas en mayor medida por las mujeres, sobre todo en los casos de dolor de cabeza, ansiedad y colitis, mientras que trastornos cardiovasculares y dermatitis se observan más entre los hombres.

Cuadro 6. Percepción de malestares según sexo y estado civil

	<i>Dolores musculares, de articulaciones, óseos</i>	<i>Estrés</i>	<i>Irritabilidad</i>	<i>Trastornos del sueño</i>	<i>Fatiga/cansancio</i>
Mujeres					
Solteras	60.0	80.0	40.0	42.5	80.0
Casadas	61.8	72.7	50.0	55.5	70.0
Divorciadas	62.8	88.4	55.8	60.5	86.0
Hombres					
Solteros	54.3	65.7	40.0	48.6	65.7
Casados	47.5	63.5	40.5	39.5	62.5
Divorciados	37.5	62.5	33.3	41.7	58.3

Cuadro 7. Percepciones de malestares menos reconocidos según sexo

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Brechas</i>
Dolor de cabeza	35.9	48.7	12.8
Ansiedad	23.6	44.6	21
Colitis	16.9	37.9	21
Gastritis	32	36.6	4.6
Aumento o disminución de peso	23.9	35.3	11.4
Problemas dentales	27.1	26.8	-0.3
Tristeza	15.5	26.3	10.8
Pesimismo	16.2	25.9	9.7
Sensación de fracaso	12	21.4	9.4
Depresión	11.3	19.6	8.3
Trastornos alimenticios	6.3	19.2	12.9
Tendinitis	9.9	17.4	7.5
Trastornos del sistema nervioso	4.2	16.5	12.3
Trastornos cardiovasculares	13.4	8	-5.4
Dermatitis	10.7	7.7	-3

Malestares relacionados con el estado de ánimo

A continuación hemos agrupado aquellos malestares más fuertemente asociados con el estado de ánimo: tristeza, ansiedad, depresión, pesimismo y sensación de fracaso. Lo primero que vemos es que en todos ellos las mujeres puntúan más alto que los varones (cuadro 8).

Cuadro 8. Malestares asociados con el estado de ánimo según sexo

	<i>Tristeza</i>	<i>Ansiedad</i>	<i>Depresión</i>	<i>Pesimismo</i>	<i>Sensación de fracaso</i>
Mujeres	26.3	44.6	19.6	25.9	21.4
Hombres	15.5	23.6	11.3	16.2	12
Brechas	10.8	21	8.3	9.7	9.4

Desagregando los datos por coordinación aparecen resultados que llaman la atención. La prevalencia femenina se mantiene en ambas, pero con brechas de género muy diferentes al interior de cada una de ellas. Los resultados en Ciencias se distribuyen de manera bastante regular entre ambos sexos. Como en casos anteriores, encontramos que las y los investigadoras/es de Humanidades se colocan en extremos opuestos con las mujeres, presentando porcentajes mucho más altos que el resto de los grupos. Las brechas al interior de esta coordinación son muy elevadas. Asimismo, encontramos brechas entre las propias mujeres según la coordinación a la que pertenecen, en particular en las categorías ansiedad, tristeza y pesimismo.

La brecha más profunda (34.5) se registra en el rubro *ansiedad* entre las y los investigadores de Humanidades, quienes se colocan en extremos opuestos: las mujeres por encima de todos los grupos con un 55.4% y los varones por debajo con 20.9%. Por su parte, en Ciencias las investigadoras obtuvieron un 29.8% y los investigadores un 24.7%, la brecha en este caso es de 5.1 puntos. Si comparamos a las mujeres de ambas coordinaciones encontramos entre éstas una brecha de 25.6 puntos porcentuales en contra de las de Humanidades. Estos

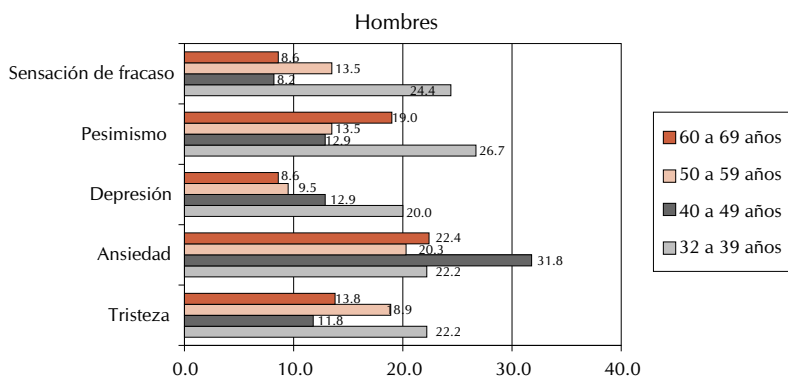
Cuadro 9. Malestares asociados al estado de ánimo según sexo y coordinación

	Ciencias		Humanidades		Brechas entre mujeres		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres			
	Brechas Ciencias		Brechas Humanidades				
Tristeza	19.1	17.2	31.5	11.6	1.9	19.9	12.4
Ansiedad	29.8	24.7	55.4	20.9	5.1	34.5	25.6
Depresión	18.1	11.6	20.8	10.5	6.5	10.3	2.7
Pesimismo	20.2	15.2	30.0	18.6	5.0	11.4	9.8
Sensación de fracaso	18.1	13.6	23.8	8.1	4.5	15.7	5.7

datos muestran que las mujeres de Humanidades son quienes peor se perciben anímicamente.

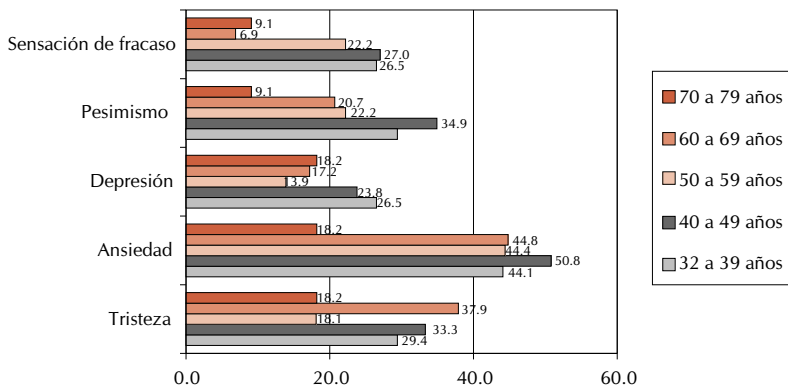
Considerando los datos en relación con la edad, en el caso de los varones vemos que son nuevamente los más jóvenes, de 32 a 39 años, quienes se colocan por encima de los otros rangos en cuatro de los cinco malestares. La categoría *ansiedad* es la única en la que prevalece un porcentaje mayor en aquellos sujetos que tienen entre 40 y 49 años (31.8%).

Gráfica 13. Malestares asociados al estado de ánimo entre varones según edad



En las mujeres la distribución por rangos de edad es menos regular. Sin embargo, encontramos una mayor concentración en el rango de 40 a 49 años en *sensación de fracaso*, *pesimismo*, *depresión* y *ansiedad*. En esta última categoría se coloca la mitad de mujeres de esta edad (50.8%), 19 puntos porcentuales por arriba de los hombres del mismo rango. Por su parte, en la categoría *tristeza* despuntan las investigadoras que tienen entre 60 y 69 años.

Gráfica 14. Malestares asociados al estado de ánimo entre mujeres según edad



En relación con el estado civil de nuestros sujetos, nuevamente observamos que entre los investigadores son los solteros quienes presentan porcentajes considerablemente más altos de malestares asociados al estado de ánimo, mientras que en el extremo opuesto se colocan los divorciados. En las investigadoras encontramos una distribución más uniforme, pero llama la atención que a diferencia de sus colegas varones, entre las divorciadas se presentan los porcentajes más altos de depresión y ansiedad.

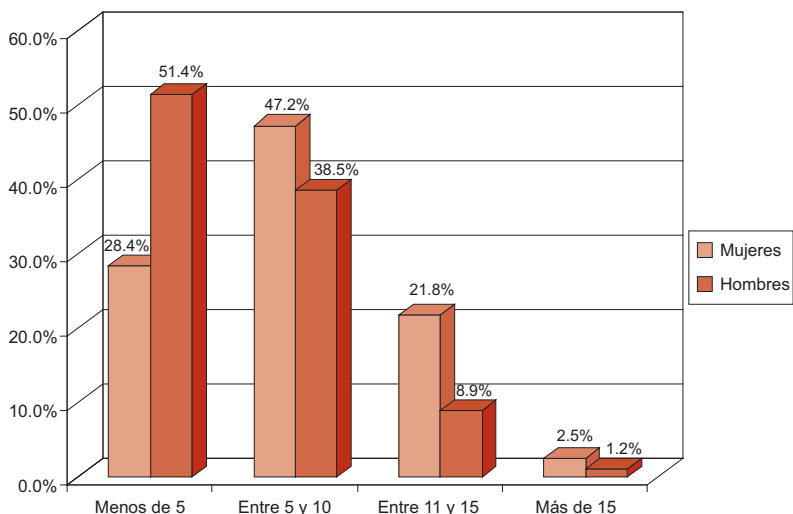
Malestares agregados

En los apartados anteriores hemos analizado las percepciones de padecimiento de malestares, tomando cada uno de ellos de manera individual. En esta sección nos guía el interés de saber cómo se distribuye la prevalencia, considerando las respuestas afirmativas a los malestares de manera agregada. Para ello

Cuadro 10. Percepción de malestares asociados al estado de ánimo según sexo y estado civil

	<i>Tristeza</i>	<i>Ansiedad</i>	<i>Depresión</i>	<i>Pesimismo</i>	<i>Sensación de fracaso</i>
	Mujeres				
Solteras	25.0	30.0	22.5	30.0	22.5
Casadas	28.2	47.3	17.3	25.5	21.8
Divorciadas	25.6	51.2	27.9	23.3	18.6
	Hombres				
Solteros	22.9	31.4	20.0	34.3	22.9
Casados	14.0	22.0	11.5	14.0	11.0
Divorciados	12.5	16.7	4.2	4.2	8.3

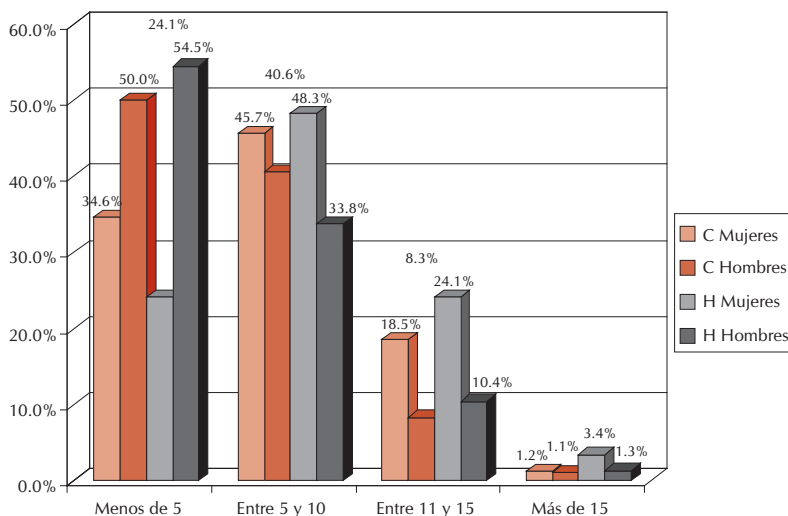
Gráfica 15. Rangos de malestares según sexo



hemos creado cuatro rangos: *menos de 5 malestares*, *entre 5 y 10 malestares*, *entre 11 y 15 malestares* y *16 a 22 malestares*.

En una primera distribución por sexo encontramos que el mayor porcentaje de hombres se coloca en el rango de *menos de 5 malestares* (51.4%) y de mujeres en el rango de *entre 5 y 10* (47.2%). En cuanto a las brechas de género, los hombres predominan con una diferencia de 23 puntos porcentuales en el rango *menos de 5*; en el rango *entre 11 y 15* las mujeres se colocan 12.9 puntos porcentuales por encima de los hombres. Esta tendencia a que las mujeres reporten más malestares se mantiene en los demás rubros.

Esta tendencia se acentúa al desglosar los datos por coordinación, con la particularidad de que son las mujeres de Humanidades quienes manifiestan los resultados más altos de todos los grupos.

Gráfica 16. Rangos de malestares según sexo y coordinación

Efectos en la salud

Para finalizar, incluimos en esta sección una pregunta relacionada directamente con la percepción de las y los investigadores sobre la relación que guarda el trabajo con la salud. A la pregunta “Con respecto a su salud, usted piensa que el trabajo: *mejora su salud, afecta negativamente su salud o no repercute en su salud*”, encontramos que la mayoría responde que ésta mejora. Las diferencias interesantes las ubicamos entre quienes respondieron que *afecta negativamente*, donde destaca un porcentaje mayoritario de mujeres que mantiene esta afirmación. Por su parte, los varones se destacan por ser un grupo para el cual no existe una consideración significativa respecto a los efectos del trabajo sobre la salud.

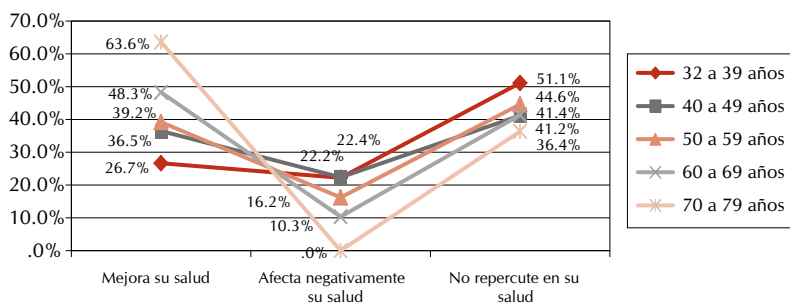
Cuadro 11. Relación de la salud con respecto al trabajo según sexo y coordinación

		<i>Su salud con respecto al trabajo</i>					
		<i>Mejora su salud</i>	<i>Afecta negativamente su salud</i>	<i>No repercute en su salud</i>	<i>Invalidad</i>	<i>No respondió</i>	<i>Total</i>
	Mujeres	45.7%	24.5%	23.4%	2.1%	4.3%	100.0%
Ciencias	Hombres	41.4%	18.7%	39.4%	.0%	.5%	100.0%
	Brechas	-4.3%	-5.8%	16.0%			
	Mujeres	36.2%	35.4%	22.3%	3.1%	3.1%	100.0%
Humanidades	Hombres	34.9%	14.0%	51.2%	.0%	.0%	100.0%
	Brechas	-1.3%	-21.4%	28.9%			

Al analizar los datos por coordinación, encontramos que en Humanidades los porcentajes de mujeres que respondieron que su salud mejora respecto al trabajo y aquellas que afirman lo contrario son prácticamente iguales (36 y 35% respectivamente). Los hombres, en cambio, sólo reportaron 14% de respuestas que reconocen efectos negativos del trabajo sobre la salud.

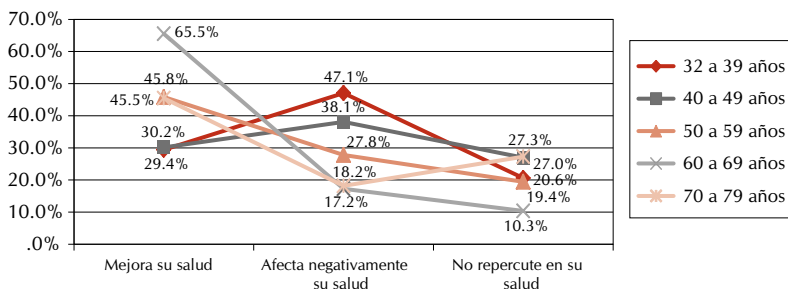
Al incorporar la variable etaria, en el caso de los hombres se observa que en todos los rangos para la mayoría el trabajo o bien afecta positivamente o no tiene incidencia en su salud.

Gráfica 17. Relación de la salud con respecto al trabajo entre varones según edad



Es interesante constatar que para las mujeres de 32 a 39 y de 40 a 49 años de edad, la concentración más alta se ubica entre quienes respondieron que el trabajo afecta negativamente a la salud. En todos los grupos de edad sin excepción, las brechas desfavorables son para las mujeres en los rubros en los que se señala que el trabajo afecta la salud de manera negativa, y en éstos las diferencias mayores se presentan en los rangos de edad colocados en los extremos, es decir 32 a 39 y 70 a 79 años.

Gráfica 18. Relación de la salud con respecto al trabajo entre mujeres según edad



Comentarios finales

En el presente capítulo encontramos que se mantiene una relación de mutua afectación entre el trabajo de investigación y el resto de áreas de la vida de las personas que respondieron el cuestionario. Los actuales estilos de trabajo académico, impactados por las exigencias de los sistemas de pago por rendimiento y las tendencias de flexibilización del trabajo en general, han intensificado el traslape de las actividades estrictamente laborales con otras, dando como resultado tanto usos intensivos del tiempo como efectos en la salud, especialmente en cuanto a presencia de malestares de distinta índole.

Dicha situación se visibiliza cuando estos datos se interpretan a través de la categoría de calidad de vida que guió la investigación, pues se hace evidente que lograr la vida digna a la que hace referencia, en las condiciones actuales, depende básicamente de los esfuerzos personales, contando con escasos apoyos institucionales y por parte del Estado para garantizar el disfrute de los derechos humanos básicos. En términos analíticos encontramos que se genera un campo de tensiones

en la medida en que situaciones desfavorables en un aspecto (tiempo de ocio y salud reducido, cuidado de otras personas, el periodo del ciclo vital por el cual se atraviesa, por ejemplo), traen consigo disminuciones de calidad en otros, en este caso la salud. Esta situación se observa fundamentalmente en las mujeres en general y de forma más aguda en las investigadoras de la Coordinación de Humanidades, tal como los datos muestran.

La universidad es una institución que se estructuró genéricamente, haciendo descansar su funcionamiento en la organización de las actividades y los tiempos de los varones. Funciona asumiendo que una serie de tareas necesarias para la producción y reproducción son tareas que las personas tendrían que resolver de forma individual y separadas del trabajo remunerado.

En esta sección se constata que en buena medida son las mujeres quienes encarnan este tipo de relación conflictiva porque aun en el ámbito académico continúan siendo ellas las encargadas de las tareas domésticas, el cuidado de las criaturas, las personas mayores y otras exigencias que históricamente se han naturalizado como parte de las labores femeninas y en las que los varones permanecen ajenos o poco involucrados, tal como se observó en capítulos anteriores.

De tal suerte, serán las mujeres en esta investigación quienes van a colocarse por encima cuando se trate de factores negativos, como por ejemplo en la presencia de malestares o son para quienes las relaciones con hijas/os y con la pareja repercuten contrariamente en su productividad. Por el contrario, tienden a responder en menor porcentaje con respecto a los hombres cuando se relacionan aspectos favorables al desempeño laboral y a la productividad, como cuando se les inquiera por su satisfacción con respecto al trabajo o si éste mejora su

salud. Si bien de alguna manera preveíamos estos resultados a la luz de investigaciones precedentes, sorprende que esta tendencia se marca con mayor fuerza entre las investigadoras de la Coordinación de Humanidades. Los datos arrojados por las diferentes secciones del cuestionario y plasmados en este texto muestran que son ellas quienes se colocan de manera sistemática en los peores lugares. Estas diferencias, que vistas de manera aislada podrían parecer poco relevantes, leídas en su conjunto, se traducen en inequidades importantes que repercuten en un menor disfrute de las condiciones que garantizarían una calidad de vida aceptable en las mujeres.

Esta situación nos lleva a la necesidad de preguntar si las diferencias desfavorables que se desprenden de las respuestas que apuntan las investigadoras de Humanidades sugieren una caracterización de mayor inequidad, o si tales diferencias lo que están indicando es una mayor conciencia de estas condiciones por parte de las mismas. Otra pregunta que resulta pertinente es qué factores se juegan en la Coordinación de la Investigación Científica para que las brechas de género, en cuanto a la percepción de malestares y de impacto negativo del trabajo en la salud, sean menos agudas. En todo caso éstas quedan abiertas para futuras investigaciones.

Conclusiones y recomendaciones

Martha Patricia Castañeda Salgado
Leonardo Olivos Santoyo
Teresa Ordorika Sacristán

Los datos que se han presentado a lo largo de este libro corroboran las hipótesis que se plantearon en el proyecto colectivo “Las investigadoras en la UNAM: exigencias institucionales, tensión de logros y calidad de vida laboral”. Entre éstos queremos destacar:

1. Enfocar el interés en las investigadoras desde una perspectiva de género enriquece las investigaciones sobre la población académica, tratada generalmente con un enfoque neutral que tiende a homogeneizarla. Al hacerlo, se hace evidente que al interior de la institución, e incluso entre quienes tienen una misma categoría laboral, existen diferencias sustanciales. Investigaciones como la nuestra muestran la importancia de dar cuenta de cómo las diferencias de género determinan las condiciones en que investigadoras e investigadores realizan sus actividades. Aquí hemos destacado esa línea de indagación, pero será fundamental que en futuras investigaciones se aborde su relación con otros ordenadores sociales, como la clase, la raza, la etnia,

la edad, para profundizar en el análisis de la determinación de éstos en el desarrollo de las capacidades del personal de investigación así como su incidencia en su calidad de vida.

2. Una expresión de la determinación de la condición de género en el desarrollo de investigadoras e investigadores de la UNAM son las brechas identificadas en el estudio cuando se relacionó el sexo con la edad, el estado civil, el trabajo de la pareja y tener o no descendencia. A partir de ahí se pueden explicar diferencias en cuanto a posicionamiento en niveles obtenidos en el SNI y en el PRIDE, rangos de productividad y reconocimiento académico, mostrando continuas desventajas de las mujeres frente a los hombres.
3. También es interesante notar las diferencias que existen entre las propias mujeres. Un dato sorprendente fue constatar brechas importantes entre las investigadoras de las dos coordinaciones de investigación, en particular, el hecho de que las adscritas a la de Humanidades sean las que sistemáticamente muestran condiciones más desfavorables. Al respecto planteamos dos hipótesis:

- a) Recordemos que diseñamos un índice de reconocimiento a la productividad, la cual de antemano ya tiene una orientación sesgada por los estándares de la investigación científica, mismos que se han aplicado al área de Humanidades. A pesar de que esos criterios han sido puestos a discusión, a la fecha continúan pesando en las evaluaciones, lo que de entrada pone en desventaja a quienes se dedican a la investigación en esta área, agudizándose en

el caso de las mujeres dado que llevan consigo, de entrada, desventajas asociadas con su condición de género.

- b) Las investigadoras de Humanidades, debido a su formación en campos reflexivos, tienen recursos analíticos que les permite identificar y reconocer tensiones en su vida, que expresan a manera de malestares.
4. Recordemos que el personal de investigación debe responder, en primer lugar, a los términos bajo los cuales es contratado por la universidad, mismos que priorizan la investigación, pero contemplan también la docencia y la divulgación. A ello se suma la correspondencia con los estilos de trabajo que privan en cada área de conocimiento, así como el posicionamiento que cada quien ocupa en sus comunidades intelectuales. Desde una perspectiva cronológica, los sistemas de evaluación y pago por rendimiento fueron los últimos en instrumentarse en las universidades; sin embargo, a la fecha son los que imponen las agendas de trabajo, con lo cual se da prioridad al cumplimiento de sus exigencias. En consonancia con ello, construimos el índice de reconocimiento a la productividad, cuyos resultados nos han permitido documentar una intensificación en el uso del tiempo y, sobre todo entre las mujeres, el traslape de los tiempos de trabajo con los dedicados a los ámbitos familiares y domésticos. También observamos una tendencia compartida por mujeres y hombres a trabajar más horas de las señaladas en el EPA.
 5. La acumulación de procesos y exigencias descritas en los capítulos “Características de las investigadoras e

investigadores...” y “Distribución y uso del tiempo...” tiene consecuencias vitales expresadas en desgaste físico, emocional y malestares de diverso orden, analizados en el último capítulo. Aunque estos malestares son reportados en el nivel individual, la agrupación de los datos permite reconocer la existencia de tramas sociales y laborales que inciden de manera diferencial en la calidad de vida de investigadoras e investigadores. A lo largo de los capítulos mencionados aparecen diferencias que tienden a colocar a las investigadoras de Humanidades en posiciones de desventaja respecto a los otros grupos, las cuales cristalizan en los resultados referidos a los malestares. Al iniciar la investigación suponíamos que se encontraría una tensión entre las exigencias institucionales y el conjunto de condiciones vitales dentro las cuales el personal de investigación lleva a cabo sus actividades sustantivas, dando como consecuencia que ante mayores desventajas se incrementa la percepción de malestares. Los datos correspondientes a las investigadoras de Humanidades corroboran esta hipótesis.

6. Analizar los resultados por sexo y coordinación nos permite cuestionar la idea subyacente a los sistemas de evaluación y pago por rendimiento de que tanto los logros como las deficiencias son atribuibles a los individuos en abstracto, destacando la excepcionalidad de quienes satisfacen plenamente sus requerimientos. Con ello se reproducen al interior de la universidad las tendencias de diferenciación y desidentificación social que impiden vindicar derechos colectivos en materia laboral, pues la excepcionalidad genera la ilusión de no estar desempeñando un trabajo sino una actividad

que satisface la vocación profesional, sin importar la condición de género, sexual, étnica, etaria o de clase de quien alcanza altos niveles laborales y de reconocimiento académico. Por el contrario, sostenemos una postura crítica frente a este discurso meritocrático por considerar que invisibiliza las desigualdades en las condiciones de partida, las inequidades y los vacíos de atención institucional de diverso orden.

7. Entre los postulados iniciales de la investigación planteamos que la posición de privilegio que trae consigo desempeñarse en el ámbito de la investigación tiende un velo que oculta esas desigualdades e inequidades, lo cual puede explicar que la población encuestada haya expresado en su mayoría satisfacción con su trabajo. Esto puede tener relación con que la investigación es un campo en el cual es posible, en efecto, desarrollar actividades orientadas por las preferencias intelectuales, además de ser un trabajo flexible que supone en algunas áreas de conocimiento movilidad física y establecimiento de redes sociales. A ello se suma que la pertenencia a los sistemas de evaluación y pago por rendimiento permite incrementar notablemente los ingresos, con lo que se solventan numerosas necesidades económicas, educativas y de salud de las que están excluidas otras universitarias y universitarios que no participan de dichos programas. Frente al panorama nacional de precariedad en el empleo, esta profesión configura una elite, en la cual se reconocen las y los investigadoras/es de la UNAM. No por ello, está exenta a su interior de las desigualdades presentes en el conjunto de la sociedad, con lo cual se ratifica que forman parte de un espacio mixto de inequidad.

8. Para finalizar, recuperamos el principio feminista que señala que no basta la igualdad formal para garantizar que las mujeres reciban reconocimiento y oportunidades de forma equitativa, que les permitan desarrollar todas sus capacidades. Para ello, es indispensable que al interior de la UNAM se genere una política de igualdad de oportunidades que reconozca que las condiciones de género están presentes en el desempeño cotidiano de investigadoras e investigadores.

Los resultados mostrados permiten identificar posibles áreas de incidencia para las cuales diseñar políticas afirmativas dentro y fuera de la universidad. Algunas de ellas han sido experimentadas y merecen ser retomadas, como el Programa Fortalecimiento Académico para las Mujeres Universitarias (iniciado en 2006), las campañas de Equidad de Género en la UNAM (2010) y el programa de radio Tejiendo género (2012), impulsados por el PUEG, y la creación de la Comisión Especial de Equidad de Género creada por el Consejo Universitario en 2010. Por su parte, en lo que toca al CONACyT encontramos dos rubros de apoyo a las mujeres para su formación. El primero lo constituyen las convocatorias que reconocen la necesidad de apuntalar la formación de mujeres que están socialmente en desventaja, como son indígenas, madres solteras, jefas de familia. Algunos de ellos son: Programa de Formación de Alto Nivel para Mujeres Indígenas Mexicanas, Apoyo a Madres Mexicanas Jefas de Familia para Fortalecer su Desarrollo Profesional, Formación Profesional Técnica y Universitaria de Madres Solteras.

El segundo, son los apoyos complementarios para la investigación de estudiantes de posgrado, como las Becas para Mujeres en las Humanidades y las Ciencias Sociales y Apoyos

Complementarios para Mujeres Indígenas Becarias CONACyT, entre otras.

Sin embargo, es necesario fomentar otras medidas. Dentro de la universidad algunas de ellas son: la distribución equitativa de plazas, de los puestos de directivos y de toma de decisiones; la utilización de lenguaje no sexista en todos los documentos de la institución; la transversalización de género en todas las currícula; el reconocimiento en las convocatorias de que las etapas de ciclo vital, particularmente las de la edad reproductiva, traen consigo para las mujeres necesidades específicas de disposición de tiempo y cuidado de la salud.

En particular, en lo que toca al trabajo de investigación consideramos que es indispensable implementar acciones que potencien la distribución horizontal y vertical de las investigadoras. Esto quiere decir que es necesario que se encuentren igualmente representadas en las plantas del personal de los centros e institutos, así como en los liderazgos de los equipos de investigación. Para el primer caso se pueden continuar las acciones de incorporar de manera paritaria jóvenes investigadoras en las distintas áreas de investigación.

En el segundo caso, la vía para favorecer la equidad puede ser al interior a través del PAPIIT y desde fuera a través del CONACyT con el establecimiento de la paridad de género en la conformación de los equipos de investigación. Esto puede ir acompañado de la conformación de grupos mixtos de trabajo en los que exista una distribución paritaria de la conducción de los proyectos. Usualmente importante es el apoyo a proyectos relacionados con problemáticas particulares de las mujeres, como es la participación de CONACyT en el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

La meta es generar dinámicas emanadas de las condiciones reales en que las mujeres realizan su trabajo con miras a crear una nueva cultura de investigación. Se trata de construir una organización del trabajo en la que las instituciones garanticen la equidad de género, donde se pondere nuevamente la calidad de los productos sobre la cantidad, al tiempo que se fortalezca el disfrute por la investigación y la calidad de vida de quienes la realizan.

Referencias

- Belló, Mariana y María Elena Medina-Mora. 2005. "Prevalencia y diagnóstico de depresión en población adulta en México". *Salud Pública Méx.*, vol. 47, supl. 1, S4-S11.
- Blazquez Graf, Norma, 2009. "La entrevista como herramienta metodológica para hacer conciencia de género". En *Jornadas Anuales de Investigación 2009*. México: CEIICH-UNAM.
- _____. 2008a. *El retorno de las brujas*. México: CEIICH-UNAM (Colección Debate y Reflexión, núm. 15).
- _____. 2008b. "Perfil de las investigadoras en Ciencias Químicas y Ciencias Sociales de la UNAM". En Alvarado Rodríguez, María Eugenia *et al.* (coords.), *Jornadas Anuales de Investigación 2005*, México: CEIICH-UNAM, 57-66.
- _____. 2006a. "Testimonios de académicas de la UNAM: trayectorias y contribuciones". En Favela Gavía, Margarita y Julio Muñoz Rubio (coords.), *Jornadas Anuales de Investigación 2005*. México: CEIICH-UNAM, 361-371.
- _____. 2003. "Mujeres y ciencia en la UNAM". En Bustos Romero, Olga y Norma Blazquez Graf (coords.). *Qué dicen las académicas acerca de la UNAM*. México: Colegio de Académicas Universitarias/UNAM, 55-62.
- _____. 1990. "Acerca de las científicas de la UNAM". En *Congreso de la UNAM, foros locales*, febrero-marzo. México: UNAM.

- _____. *et al.* 2006b. "Mujeres académicas: entre la ciencia y la vida". En Miqueo, Consuelo *et al.* (eds.), *VI Congreso Iberoamericano de Ciencia Tecnología y Género*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.
- _____ y Javier Flores. 2005. "Género y ciencia en América Latina: El caso de México". En Blazquez Graf, Norma y Javier Flores (eds.), *Ciencia, Tecnología y Género en Iberoamerica*. México: CEIICH-UNAM, UNIFEM, Plaza y Valdés.
- _____. 2004. *Estudio comparativo sobre educación superior, mercado laboral y género en América Latina y el Caribe*. IESALC/UNESCO.
- _____ y Susana Gómez Gómez. 2003. "Mujeres y ciencia en la UNAM". En Bustos Romero, Olga y Norma Blazquez Graf (coords.), *Qué dicen las académicas acerca de la UNAM*. México: Colegio de Académicas Universitarias, UNAM.
- Buquet Corleto, Ana, Jennifer A. Cooper, Hilda Rodríguez Loredó y Luis Botello Lonngi. 2006. *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*. México: Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género, PUEG-UNAM.
- Bonder, Gloria. 2004. *Equidad de género en ciencia y tecnología en América Latina: Bases y proyecciones en la construcción de conocimientos, agendas e institucionalidades*. Cátedra Regional, UNESCO.
- Burin, Mabel. 1987. *Estudios sobre la subjetividad femenina. Mujeres y salud mental*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano.
- _____, Esther Mancarz y Susana Velázquez. 2000. *El malestar de las mujeres. La tranquilidad recetada*. México: Paidós.
- Bustos Romero, Olga. 2005a. "Mujeres, educación superior y políticas públicas con equidad de género en materia educativa, laboral y familiar". En Blazquez Graf, Norma y Javier Flores (eds.), *Ciencia, tecnología y género en Iberoamerica*. México: CEIICH-UNAM, UNIFEM, Plaza y Valdes, 63-90.
- _____. 2005b, "Recomposición de la matrícula universitaria a favor de las mujeres". En Cazés, Daniel (coord.), *La inquietud de género en la UNAM. Análisis y propuestas*. México: CEIICH-UNAM.
- _____. 2003. "Las académicas de la UNAM en puestos directivos y cómo seguir rompiendo el techo de cristal". En Bustos Romero,

- Olga y Norma Blazquez Graf (coords.). 2003. *Qué dicen las académicas de la UNAM*. México: CAU-UNAM.
- Carreras Bandicho, Mercedes. 1988. "Puntos de reflexión acerca de la mujer en la academia. Revisión bibliográfica". En *Perfiles Educativos*, núm. 39, enero-febrero-marzo. México: UNAM, Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, 47-62.
- Castañeda Salgado, Martha Patricia. 2008. *Metodología de la investigación feminista*. Guatemala: Fundación Guatemala/CEIICH-UNAM.
- Cockerham, William C. 2004. *Medical Sociology*, 9ª ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Chávez Gutiérrez, María Antonienta. 2009. "Las condiciones laborales de las mujeres académicas, investigadoras del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), de la Universidad de Guadalajara. Periodo 2005-2007". En Chávez Gutiérrez, María Antonia et al., *Género y trabajo en las universidades*. México: UdeG, Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, 285-308.
- Casique, Irene. 2000. "Trabajo femenino extradoméstico y riesgos de disolución de la primera unión. El caso de las mujeres urbanas en la región capital de Venezuela". *Papeles de Población*, núm. 25, 35-57.
- Delgado Ballesteros, Gabriela. 2004. *La condición de Género de las Académicas*. Tesis de maestría en Psicología Clínica. México: UNAM.
- De Oliveira, Orlandina. 1998. "Familia y relaciones de género en México". En Schmukler, Beatriz (coord.), *Familias y relaciones de género en transformación. Cambios trascendentales en América Latina y el Caribe*. México: Population Council-EDAMEX.
- Dio Bleichmar, Emilce. 2006. "¿Todas Madame Curie? Subjetividad e identidad de las científicas y tecnólogas". Conferencia en el VI Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, organizado por el Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer de la Universidad de Zaragoza, 11-15 de septiembre.
- Durán, María Ángeles. 2007. *El valor del tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día?* España: Espasa Calpe, Hoy.
- Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, s.a. Título primero. Disposiciones generales*, en: <http://xenix>.

- dgsca.unam.mx/oag/abogen/documento.html?doc_id=36 [consultado: 18 de mayo de 2009].
- García de León, María Antonia. 1994. *Élites discriminadas: sobre el poder de las mujeres*. Barcelona, Antropos/Santafé de Bogotá, Siglo del Hombre.
- García Salord, Susana et al. 1993. *Académicos. La investigación educativa en los ochenta, perspectiva para los noventa, estados de conocimiento*. Cuaderno 3. México: Comité Organizador del Segundo Congreso Nacional de Investigación Educativa, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.
- Gil Antón, Manuel, 2000. "El oficio académico en México (1960-2000)". En Cazés, Daniel et al. (coords.), *Los actores de la universidad: ¿unidad en la diversidad? Encuentro de Especialistas en Educación Superior. Re-conociendo la universidad, sus transformaciones y su por-venir*, t. III. México: CEIICH-UNAM (Colección Educación Superior). 23-42.
- _____ et al. 1996. *Los rasgos de la diversidad, un estudio sobre los académicos mexicanos*. México: UAM-Unidad Azcapotzalco.
- Guil Bozal, Ana. 2005. "Techos de cristal Universitarios: Buscando, visibilizando e interpretando datos". En Maquieira D'Angelo, Virginia et al., *Democracia, feminismo y universidad en el siglo XXI*. España, Instituto Universitario de Estudios sobre la Mujer, Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Harding, Sandra. 1996. *Ciencia y Feminismo*. Madrid: Ediciones Morata.
- Ibarra Colado, Eduardo. 2001. "Estudios sobre la universidad: rasgos de identidad de sus comunidades académicas". *Denarius*, vol. 3, núm. 2. México: UAM, 33-65.
- Kiss, Diana, Olga Barrios y Judith Álvarez. 2007. "Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico". *Revista Estudios Feministas*, vol. 15, núm. 1, 85-105.
- Lagarde y de los Ríos, Marcela. 2005. *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México: CEIICH, Dirección General de Estudios de Posgrado, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM.

- _____. 2000. "Universidad y democracia genérica. Claves de género para una gran alternativa". En Cazés, Daniel *et al.* (coords.), *Encuentro de Especialistas en Educación Superior*, t. I, Estado, universidad y sociedad: entre la globalización y la democratización. México: CEIICH-UNAM.
- _____. 1996. *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Horas y Horas (Cuadernos Inacabados, núm. 25).
- _____. 1990. "Identidad Femenina". *OMNIA. Revista de la Coordinación General de Estudios de Posgrado*, septiembre, año 6, núm. 20. México: UNAM, 13-22.
- López Villarreal, Blanca Elvira. 2000. "Factores asociados a la evaluación de las académicas mexicanas: una perspectiva de género". *Dearius*, núm. 1, vol. 2, Departamento de Economía, UAM-Iztapalapa, 9-29.
- Martínez Covarrubias, Sara, Florentina Preciado Cortés y Graciela Cordero Arroyo. 2009. "Las académicas ante la política de pago por méritos. Un estudio en la Universidad de Colima". En Chávez Gutiérrez, María Antonieta *et al.*, *Género y trabajo en las universidades*. México: UdG, Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, 253-284.
- Matud, M. Pilar. 2004. "Gender differences in stress and coping styles". *Personality and Individual Differences*. 37:7, 1401-1415.
- Nussbaum, Martha C. 2002. *Las mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de las capacidades*. España: Herder [trad. Roberto Bernet].
- ONU Mujeres, preparado por Ana Gúezmes García y María de la Paz López Barajas. 2011. "Trabajo no remunerado y uso del tiempo: bases empíricas para su estudio". En *Debate Feminista*, año 22, vol. 44, 3-18.
- Ordorika, Teresa. 2009. "Aportaciones sociológicas al estudio de la salud mental de las mujeres". *Revista Mexicana de Sociología*, México: Instituto de Investigaciones Sociales, octubre/diciembre, vol. 71, núm. 4.
- _____. 2008. "La condición de las y los académicos de la UNAM: los programa de evaluación y pago por rendimiento". Alvarado, María Eugenia, Gisela Mateos y Angélica Morales (coords.), *Jornadas Anuales de Investigación 2006*. México: CEIICH-UNAM.

- Peppino Barale, Ana María. 2006. "Las mujeres y la ciencia en una sociedad patriarcal". Ponencia presentada en 1er. Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación, Mesa 10. México: Palacio de Minería, 19-23 de junio.
- Pérez Armendariz, Martha. 2010. "Hacia la inclusión de la equidad de género en la política de ciencia y tecnología en México". *Investigación y Ciencia*, marzo, vol. 18, núm. 46, 43-56.
- Rivera Gómez, Elva. s/a. "Fuentes para el estudio de las mujeres en la educación superior", en http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache%5CPagina_Educacion_000091.html [consultado: 30 de mayo de 2008].
- Rodríguez-Shadow, María J. 2008. "Las mujeres, presencia y protagonismo". *La Colmena, Revista de la Universidad Autónoma del Estado de México*, núm. 58, en: <http://www.uaemex.mx/plin/colmena/Colmena%2058/Aguijon/MJRS.html>. [consultada: 16 de mayo de 2010].
- Rosado Margarita, Antígona Segura y Gabriela Piccinelli G. 1996. "La mujer en la ciencia. Un caso particular: las astrónomas mexicanas". *Política y cultura*, núm. 6, UAM-Xochimilco, 135-145.
- Schwartz, Sharon. 2002. "Outcomes for the sociology of mental health: are we meeting our goals?". *Journal of Health and Social Behaviour* 42, núm. 2.
- Simó, Carles y Montse Solsona. 2003. "Importancia de la participación laboral como determinante del divorcio en España". *Papeles de Geografía*, 3, 245-259.
- Tabak, Fanny. 2002. *O laboratorio de Pandora-estudios sobre a ciencia no femenino*. Río de Janeiro: Garamond.
- Woolf, Virginia. 2009. *Un cuarto propio*. México: Colofón.
- Zapata Martelo Emma, Verónica Vázquez García y Pilar Alberti Manzanares (coords.). 2001. "Introducción". En *Género, feminismo y educación superior. Una visión internacional*. México. Colegio de Posgraduados. 13-30.
- Zubieta, Judith y Patricia Marrero-Narváez. 2005. "Participación de la mujer en la educación superior y la ciencia en México". *Agricultura, sociedad y desarrollo*, enero-junio, vol. 2, núm. 1, 15-28.

Bibliografía consultada

- Andreu, Silvia. 2002. "La carrera académica por género (A propósito de dos investigaciones recientes)". *Revista Complutense de Educación*, 13:1.
- Ávila, Maria Betânia. s/a. *Notas sobre el trabajo doméstico*, en: http://www.mujeresdelsur-afm.org.uy/debatefem08_mba.pdf [consultado: 2 de marzo de 2010].
- Bartra, Eli. 2001. "Estudios de la Mujer, de las Mujeres, de Género". En Zapata Martelo, Emma, Verónica Vázquez García y Pilar Alberti (coords.), *Género, feminismo y educación superior. Una visión internacional*. México: Colegio de Posgraduados, ANUIES, 299-314.
- Belausteguigoitia, Marisa y Araceli Mingo (comps.). 1999. "Introducción". En Belausteguigoitia, Marisa y Araceli Mingo, *Géneros prófugos*. México: CESU, UNAM, Colegio de la Paz Vizcaínas.
- Blazquez Graf, Norma. 1997. "Incorporación de la mujer en la ciencia a comienzos de los noventa". En Tarrés, María Luisa (ed.), *La voluntad de ser. Mujeres en los noventa*. México: COLMEX.
- _____. 1989a. "Participación de las científicas en México". En *Memorias de Primer Congreso Mexicano de Historia de la Ciencia y la Tecnología*, t. 2. México: Sociedad Mexicana de Historia de la Ciencia y la Tecnología, 745-754.
- _____. 1989b. "Relaciones entre la mujer y la ciencia". En *Memorias del Primer Seminario sobre la Participación de la Mujer en la Vida Nacional*. México: DGIA-UNAM.
- _____. 1984. "La mujer en la ciencia". *Nueva Sociedad*, núm. 74. México, 141-145.
- _____. y Lorenia Parada Ampudia. 1993. "Feminismo y academia". *Ciencia y Desarrollo*, julio-agosto, vol. XIX, núm. 111. Nueva Época, 12-14.
- Burin, Mabel. 1995. "Subjetividad femenina y salud mental". En Pérez-Gil Romo, Sara Elena, Juan Carlos Ramírez Rodríguez y Patricia Ravelo Blancas (coords.), *Género y salud femenina. Experiencias de investigación en México*. México: CIESAS, Universidad de Guadalajara, Instituto Nacional de Nutrición.

- Bustos Romero, Olga. 2000. "Los sujetos de la educación superior". En Cazés, Daniel *et al.* (eds.), *Encuentro de Especialistas en Educación Superior*, t. I. Estado, universidad y sociedad: entre la globalización y la democratización. México: CEIICH-UNAM.
- Bustos Romero, Olga. 1989. "Los estudios de la mujer (y de género) en la UNAM: investigaciones y tesis". En *Estudios de género y feminismo*, t. I, México: Fontamara-UNAM, 123-147.
- _____. y Norma Blazquez Graf (coords.). 2003. *Qué dicen las académicas acerca de la UNAM*. México: Colegio de Académicas Universitarias, UNAM.
- Carreras Bendicho, Mercedes. 1989a. "Las profesoras universitarias". En *Memorias del Primer Seminario sobre la Participación de la Mujer en la Vida Nacional*. México: DGIA-UNAM.
- _____. 1989b. *Docencia universitaria sobre la problemática femenina. Posibilidades y obstáculos*. México: UNAM.
- Castañeda Salgado, Martha Patricia y Teresa Ordorika Sacristán, 2008a. "¿Cuánto vale el tiempo de trabajo de las investigadoras universitarias?". En *Actas del I Congreso Internacional sobre Sesgo de Género y Desigualdades en la Evaluación de la Calidad Académica*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- _____. 2008b. "Género, trabajo y calidad de vida: efectos en la salud mental de investigadoras de la UNAM". En Miqueo, Consuelo, Ma. José Barral y Carmen Magallón (eds.), *Estudios Iberoamericanos de Género en Ciencia, Tecnología y Salud*, España: Universitarias de Zaragoza.
- _____. 2007. "Las investigadoras de la UNAM en el contexto institucional: tensión de logros y calidad de vida laboral". En *Jornadas Anuales de Investigación 2007*. México: CEIICH-UNAM.
- Clair, Renée. 1996. *La formación científica de las Mujeres*. UNESCO, Catarata.
- Colectivo IOÉ. 1996. *Tiempo social contra reloj. Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- Davis Villalba, Enriqueta. 1988. *El espejo de Eva*. Panamá: Editora Sibauste.

- _____. 2004. *La condición de género de las académicas*. Tesis de maestría. México: Facultad de Psicología, UNAM.
- De Gracia, Sebastián. 1966. *Tiempo, trabajo y ocio*. Madrid: Tecnos (Col. Semilla y Surco) [trad. Consuelo Vázquez de Parga].
- Delgado Ballesteros, Gabriela. 2003. "El compromiso de las académicas por una participación democrática". En Bustos Romero, Olga y Norma Blazquez Graf (coord.), *Qué dicen las académicas de la UNAM*. México: CAU-UNAM.
- _____. 2001. "Resignificando la condición de las mujeres académicas de la UNAM". En Zapata Martelo, Emma, *Género, feminismo y educación superior. Una visión internacional*. México: ANUIES, 61-74.
- Dema, Sandra. 2005. "Entre la tradición y la modernidad. Las parejas españolas de doble ingreso". *Papers*, 77, 135-155.
- Díaz Barriga, Ángel y Pacheco Méndez, Teresa (comps.). 1997. *Universitarios: institucionalización académica y evaluación*. México: UNAM-CESU.
- Didriksson, Axel. 2002. "La academia, el nuevo eje de la democratización universitaria". En Zermeño, Sergio (coord.), *Universidad Nacional y Democracia*. México: CEIICH-UNAM.
- Drucker Colín, René. 2004. "La libertad de investigación y el desarrollo". En *La Universidad en la autonomía*. México: UNAM, 107-148.
- Durán, María Ángeles. 1986. *La jornada interminable*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Instituto de la Mujer. 1995. *Las mujeres y el uso del tiempo*. España: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo. Tabulados básicos definitivos*. 2002. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Instituto Nacional de las Mujeres, México: UNIFEM, INEGI.
- Viloria Hernández, Esperanza y Jesús Francisco Galaz Fontes. "Campos, profesiones y cultura académica en una universidad pública mexicana". En: http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%206/Eje%202/Ponencia_268.pdf [consultado: 29 de junio de 2009].

- Fortes, Jacqueline y Larissa Lomnitz. 1991. *La formación del científico en México. Adquiriendo una nueva identidad*. México: Siglo XXI, UNAM.
- Galaz Fontes, Jesús Francisco y Manuel Gil Antón. 2009. "La profesión académica en México. Un oficio en proceso de reconfiguración". *Revista electrónica de educación educativa*, en: <http://redie.uabc.mx/contenido/vol11no2/contenido-galaz2.pdf> [consultada: 10 de enero de 2010].
- Galeana, Patricia. 1989. *Memorias del Primer Seminario sobre la Participación de la Mujer en la Vida Nacional*. México: DGIA-UNAM.
- _____. (comp.). 1994a. *Universitarias Latinoamericanas. Liderazgo y desarrollo*. México: UNAM.
- _____. (comp.). 1994b. *La mujer del México de la transición*. México: Federación Mexicana de Universitarias, UNAM.
- _____. (comp.). 1990a. *Universitarias Latinoamericanas. Liderazgo y Desarrollo*. México: UNAM, FMU, Gobierno del Estado de Guerrero.
- _____. (comp.). 1990b. *Antología de mujeres universitarias (Mujeres)*. México: DGIA-UNAM.
- García Guevara, Patricia. 2009. "Las académicas entre la materialidad política y la subjetividad". En Chávez Gutiérrez, María Antonia et al., *Género y trabajo en las universidades*. México: UdG, Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, 31-48.
- _____. 2004. *Mujeres académicas. El caso de una universidad estatal mexicana*. México: Universidad de Guadalajara.
- García Salord, Susana. 2000. "La carrera académica: escalera de posiciones y laberinto de oportunidades". En Cazés, Daniel et al. (eds.), *Encuentro de especialistas en educación superior*, t. III *Los actores de la universidad: ¿unidad en la diversidad?*. México: CEIICH-UNAM.
- _____. 1998. *Estudio socioantropológico de las clases medias urbanas en México: el capital social y el capital cultural como espacios de constitución simbólica de las clases sociales*. Tesis de doctorado en Antropología. México: Facultad de Filosofía y Letras, UNAM.
- _____. 1996. "Los tiempos académicos: tiempos estatutarios y tiempos reales", *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, enero-junio, vol. 1, núm. 1, 35-52.

- _____. *et al.* 2003. "Los académicos en México: hacia la constitución de un campo de conocimiento 1993-2002". En Ducoing Watty, Patricia (coord.), *Sujetos, actores y procesos de formación*, t. I. Formación para la investigación. Los académicos en México. Actores y organizaciones. México: Secretaría de Educación Pública, CESU, Ideograma Editores (Col. La Investigación Educativa en México 1992- 2002), 115-296.
- Gil Antón, Manuel *et al.* 1997. *Académicos: un botón de muestra*. México: UAM Azcapotzalco, Área de Sociología de las Universidades, (Col. Ensayos, núm. 37).
- Glazman Nowalski, Raquel. 2000. "Autonomía del conocimiento y evaluación". En Cazés, Daniel *et al.* (coords.), *Encuentro de especialistas en Educación Superior*, t. III *Los actores de la universidad: ¿unidad en la diversidad?*. México: CEIICH-UNAM.
- Gradiaga Kuri, Rocío. s/a. *Profesión académica, disciplinas y organizaciones. Procesos de socialización académica y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos mexicanos*. Premio ANUIES 1999. Mejor tesis de doctorado [consultado en: http://www.anui.es.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib55/index.html].
- Green, Eileen. 1998. "Mujeres y ocio en la vida urbana". En Booth, Chris, Jane Darke y Susan Yeandle (coords.), *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio*. España: Narcea.
- Guevara, Elsa. 2010. "Perspectivas del estudiantado de licenciatura de la UNAM ante la carrera científica. Resultados preliminares". En Amozurrutia José, Ricardo Masilla y Javier Matus (coords.), *Jornadas Anuales de Investigación 2009*. México: CEIICH-UNAM.
- _____. y Alba García. 2010. "Los obstáculos para dedicarse a la investigación en mujeres estudiantes". *Revista Mexicana de Orientación Educativa*. 3a. Época, enero-junio, vol. VII, núm. 18, 17-24.
- Hernández Díaz, María, 2004. "Las académicas universitarias mexicanas y su quehacer en la docencia, en la investigación y en la extensión: una aproximación. Caso UAEM (Universidad Autónoma del Estado de México)". *Revista Otras Miradas*. Mérida-Venezuela: Grupo de Investigación en Género y Sexualidad

- GIGEXEX/Facultad de Humanidades y Educación, Universidad de los Andes [<http://www.saber.ula.ve/gigex/>].
- Hirata, Elena, Danièle Kergoat. 1998. "Una nueva mirada a la división sexual del trabajo". En Maruani, Margaret, Chantal Rogerat, Teresa Torns (dirs.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. España: Icaria (Antrazyt 156).
- Hollon, Charles J. 1976. "A comparison of female and male professors on participation in decision making, job related tension, job involvement, and job satisfaction". *Educational Administration Quarterly*, 12: 1, 80-93.
- Ibarra Colado, Eduardo. 2003. "Introducción". En *Geografía política de las universidades públicas mexicanas: claroscuros de su diversidad, t. I, Primera reunión de autoestudio de las universidades públicas mexicanas*. México, CEIICH-UNAM (Col. Educación Superior), 7-33.
- Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, 2005. *Mujeres científicas*. Nuevo León, México (Col. Mujeres y Poder).
- Izquierdo, Jesusa, Olga del Río y Agustín Rodríguez. 1988. *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid, España: Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Serie Estudios 20.
- Lagarde y de los Ríos, Marcela. 2003. "La cultura feminista hace la diferencia: claves de género para una gran alternativa". En Bustos Romero, Olga y Norma Blazquez Graf (coords.), *Qué dicen las académicas de la UNAM*. México: CAU-UNAM.
- Ledezma, Ma. Guadalupe. 2007. "Dinámica de la Fecundidad en México". En Jorge Isauro Rionda (coord.), *Población, reto del tercer milenio, Memoria del curso: dinámica de la población en México*. Maestría en Planeamiento Urbano Regional. Universidad de Guanajuato. Edición electrónica gratuita en: www.eumed.net/libros/2007/308/ [consultada: 25 de abril de 2010].
- Lomnitz, Larissa. 1976. "La antropología de la investigación científica en la UNAM". *Deslinde. Cuadernos de Cultura Política Universitaria*, junio, núm. 78. México: Departamento de Humanidades, Dirección General de Difusión Cultural, UNAM.
- López Villarreal, Blanca Elvira. 1997. "Modelo de análisis de las trayectorias de formación de investigadoras". En Hierro, Graciela

- (comp.), *Filosofía de la educación y género*. México: UNAM/Torres Asociados.
- Mc Phail Fanger, Elsie. 2006. *Voy atropellando tiempos. Género y tiempo libre*. México: UAM-Xochimilco.
- MIT. 1999. *A study on the Status of Woman Faculty in Science at MIT. How a Committee on Women Faculty came to be established by the Dean of the School of Science, what the Committee and the Dean learned and accomplished, and recommendations for the future*. Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology.
- Morales, Estela. 2003. "El personal de la UNAM: Un ejercicio estadístico por sexo". En Blazquez, Norma y Olga Bustos (coords.), *Qué dicen las académicas acerca de la UNAM*. México: Colegio de Académicas Universitarias, UNAM.
- Munévar M., Dora Inés. 2004. *Poder y Género en el trabajo académico. Consideraciones para reconocer sus intersecciones desde la reflexividad*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional Colombiana- Facultad de Medicina.
- Murillo, Soledad. 1996. *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. España: Siglo XXI.
- Nussbaum, Martha C. 2006. "Poverty and human functioning: capabilities as fundamental entitlements". En Grusky, David y Ravi Kanvur (eds.), *Poverty and Inequality*. Stanford: Stanford University Press.
- Olinto, Gilda, 2005. "La inserción de las mujeres en la investigación científica y tecnológica en Brasil: indicios de transformación". En Blazquez Graf, Norma y Javier Flores (eds.), *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica*. México: CEIICH-UNAM, UNIFEM, Plaza y Valdés, 213-225.
- Ordorika, Imanol. 2004. "El Mercado en la academia". En Imanol Ordorika (coord.), *La academia en jaque. Perspectiva Política de la Evaluación Universitaria en México*. México: Miguel Ángel Porrúa-CESU-UNAM.
- Papí Galvez, Natalia. 2005. "La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad". *Revista Española de Sociología*, núm. 5, 91-107 (<http://www.fes->

- web.org/publicaciones/res/archivos/res05/05.pdf) [consultada: 22 de mayo de 2009].
- Pardo Semo, Annie. 2000. "Algunos apuntes sobre la formación de investigadores". En Cazés, Daniel *et al.* (coords.), *Encuentro de Especialistas en Educación Superior, t. IV La universidad y sus modos de conocimiento: retos del porvenir*. México: CEIICH-UNAM.
- Pedrero, Mercedes. 1977. *La participación femenina en la actividad económica y su presupuesto de tiempo: notas sobre problemas relativos a conceptos y captación*. México: Centro Nacional de Información y Estadística del Trabajo.
- _____. 1992. *Cinco dimensiones sobre la situación de la mujer mexicana: legal, política, bienestar, trabajo y fecundidad*. Cuernavaca, Morelos, México: UNAM-CRIM (Aportes de la Investigación/56).
- Pérez Rubio, A. M., 2002. "Itinerarios vitales y género: los condicionamientos sociales de la inserción laboral de las mujeres". *Ciencia y Técnica: Comunicaciones Científicas y Tecnológica*, 19, 1-4, <http://www1.unne.edu.ar/cyt/2002/cyt.htm>. [consultada: septiembre de 2009].
- Pérez Sedeño, Eulalia. 2005. "Qué dicen y qué ocultan las estadísticas". En *XV Jornadas de Investigación Interdisciplinaria. Democracia, Feminismo y Universidad en el Siglo XXI*. Madrid: Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid.
- _____. 2000. "¿El poder de una ilusión?: Ciencia, Género y Feminismo". En López de la Vieja, Ma. Teresa (ed.), *Feminismo: del pasado al presente*. España: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Programa de Investigación Feminista. 2007. "Las investigadoras de la UNAM en el contexto institucional: tensión de logros y calidad de vida laboral. Avances de investigación". *Memorias de las Jornadas Anuales de Investigación 2006-2007*. México: CEIICH-UNAM.
- Reinzharz, Shulamit. 1991. *Feminist Methods in Social Research*. Londres: Oxford University Press.
- Rivera Gómez, Elva. s/a. "Género, educación y universidad, un acercamiento a la historiografía de México", en: <http://historia.fes.ucr.ac.cr/articulos/esp-genero/yparte/CAP26Elva%20Rivera.htm> [consultado: 30 de septiembre de 2008].

- Rodríguez-Salas, María Luisa y Judith Zubieta (coord.). 2005. *Mujeres en la ciencia y la tecnología: Hispanoamérica y Europa*. México: UNAM.
- Romitzio, Patrizia y Chiara Volpato. 2004. "Women inside and outside academia: a struggle to knowledge, legitimacy and knowledge". *Social Science Information* 44: 41.
- Rosas Escamilla, Rocío. 2006. *Merton y el sillón 41 en los sistemas sociales: la evaluación académica para el emeritazgo*. Tesis de maestría en Ingeniería. México: Facultad de Ingeniería, UNAM.
- Rusell, Jane M. 2003. "Los indicadores de producción científica por género. Un caso especial". Ponencia presentada en el Tercer Taller de Obtención de Indicadores Bibliométricos. Organizado por la Red Iberoamericana de Ciencia y Tecnología y el Centro de Documentación y Documentación Científica. Madrid, España, 3 al 5 de marzo.
- Scott, Joan W. 1990. "El género, una categoría útil para el análisis histórico". En Amelang, James S. y Mary Nash (eds.), *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Valencia: Edicions Alfons El Magnánim.
- Serra Puche, Mari Carmen. 2004. "La autonomía universitaria: compromiso humanístico y social". En *La Universidad en la autonomía*. México: UNAM, 71-104.
- Setién, María Luisa y Arantza López Marugán (eds.). 2002. *Mujeres y ocio. Nuevas redes de espacios y tiempos*. Bilbao: Universidad de Deusto (Documentos de Estudio de Ocio, núm. 19).
- Silva Gutiérrez, Blanca Noemí, Amanda Lydia Rodríguez Téllez y Raúl Vicente Flores. 2009. "Desgaste profesional y aspectos psicosociales del trabajo académico en la población femenina". En Chávez Gutiérrez, María Antonia et al., *Género y trabajo en las universidades*. México: UdG, Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, 353-375.
- Stoppard, Janet M. 2000. *Understanding Depression. Feminist Social Constructionist Approaches*. Nueva Cork: Routledge.
- Tabak, Fanny. 2005. "Cómo ampliar la masa crítica en ciencia y tecnología: la contribución de las mujeres". En Blazquez Graf, Norma

- y Javier Flores (eds.), *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica*. México: CEIICH-UNAM, UNIFEM, Plaza y Valdés, 199-212.
- Tarrés, María Luisa (comp.). 1992. *La voluntad de ser. Mujeres en los noventa*. México: El Colegio de México.
- Tena, Olivia. 2006. "Los malestares subjetivos de mujeres académicas como un conflicto de deberes". En Favela Gavia, Margarita y Muñoz Rubio Julio (coords.), *Jornadas Anuales de Investigación 2005*. México: UNAM, CEIICH.
- _____. 2002. *Normas morales vinculadas a las prácticas sexuales y reproductivas de solteras y solteros: religión, familia y trabajo como dimensiones de análisis*. Tesis para la obtención del doctorado en Sociología. México: UNAM, FCPyS.
- _____, Carmen Rodríguez y Paula Jiménez. 2010. "Malestares y uso del tiempo en investigadoras de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala". *Investigación y Ciencia*, núm. 46, 64-75.
- _____, y Blanca Estela Baños. 2009. "Condiciones de inequidad laboral y malestares subjetivos en académicas universitarias dedicadas a la investigación en el área de la salud: avances de investigación". En *Jornadas Anuales de Investigación 2008*. México: CEIICH, UNAM.
- _____, y Paula Jiménez. 2006. "Estrategias para mantener el modelo de masculinidad entre padres-esposos desempleados". *Revista de estudios de género. La ventana*, núm. 24, 440-462.
- _____, y Laura Muñoz. 2010. "Maternidad y productividad institucional en investigadoras de la UNAM", *Jornadas de Investigación, 2009*. México: CEIICH, UNAM.
- Vélez Bautista, Graciela e Ivonne Vizcarra Bordi. 2006. "Género y éxito académico y científico en la Universidad Autónoma del Estado de México". En Miqueo, Consuelo *et al.* (eds.), *VI Congreso Iberoamericano de ciencia tecnología y género*. Zaragoza, España: Prensas Universitarias de Zaragoza.
- Zavala, Ma. Eugenia. 2005. "Impacto sobre la fecundidad de los cambios en los sistemas de género". *Caderno*, CRH, vol. 18, núm. 43, Salvador, 151-165.

Anexo

Método de aplicación del cuestionario

El cuestionario se concibió como una encuesta de tipo censal de las y los investigadoras/es de Ciudad Universitaria. Este instrumento, de carácter autoadministrable, se aplicó en dos fases: 1) por vía electrónica y 2) en papel.

1) Aplicación por vía electrónica

A partir de información aportada por la Dirección General de Personal de la UNAM, las páginas electrónicas de centros e institutos, así como de las páginas personales de las investigadoras e investigadores, se conformó una base de datos con los respectivos correos electrónicos. Por este medio, el 8 de marzo de 2007 se les envió una carta explicando los propósitos de la investigación e invitándoles a responder el instrumento. Al cuestionario se accedía a través de una liga electrónica [<http://132.248.159.184/cuestionario/>] y una clave personal. En su versión electrónica, el instrumento tuvo un carácter autovalidable, lo que significa que no era posible

pasar a la siguiente sección si no se contestaban las preguntas que el equipo consideró imprescindibles para su validación. De igual manera se les solicitó proporcionar su *Curriculum Vitae* actualizado.¹ Por esta vía, se obtuvo la respuesta de 346 cuestionarios.

2) Aplicación en papel

El 28 de mayo del mismo año se inició la fase de aplicación en papel. Los cuestionarios se entregaron personalmente a las y los participantes en sus lugares de trabajo. Para ello, se envió una carta de presentación a las autoridades de los centros e institutos explicando los objetivos del cuestionario y presentando al personal que se encargaría de aplicarlos. En algunos casos, las autoridades facilitaron el acceso de los miembros del equipo y la distribución del instrumento; en otros, limitaron el acceso a sus instalaciones, situación que repercutió en el número de cuestionarios obtenidos.

Si bien se procuró entregar en mano el mayor número de cuestionarios, esto no siempre fue posible, por lo que también se recurrió a solicitar se hiciera llegar a su destinataria/destinatario a través de secretarías, asistentes, compañeros de oficina o, como último recurso, se dejó por debajo de las puertas de sus cubículos, buzones o casilleros. Por este medio se recabaron 446 cuestionarios contestados.

La fase de recolección del instrumento por ambos medios finalizó en octubre de 2007. En total se recuperaron 792 cuestionarios. A diferencia de la versión en línea, algunos de los

¹ Estos se analizarán en la fase de investigación cualitativa a desarrollarse en 2009.

cuestionarios aplicados en papel fueron contestados de manera incompleta o se llenaron de manera incorrecta. Dadas las características de la población, la saturación de tareas que realizan y la cantidad de informes que deben rendir periódicamente, se decidió no solicitarles que lo volvieran a responder. Por esta razón, fue necesario un proceso adicional de validación y codificación tras el cual se obtuvieron 508 cuestionarios validados (incluyendo los electrónicos y los impresos) que cumplieron con los criterios requeridos: éstos integran el 29% del universo.

En resumen, el análisis de los datos aquí presentados se realizó con 508 cuestionarios que conforman una muestra autorrepresentada en la que participaron aquellas investigadoras e investigadores que así lo desearon. En ese sentido, la información aquí contenida sólo es representativa de esa población.

Desconocemos las razones por las cuales el resto optó por no responder, sin embargo detectamos algunos problemas que pudieron influir en su no participación:

- 1) Problemas técnicos de diversa índole que fueron reportados por investigadoras e investigadores al intentar responderlo en línea: la capacidad del servidor, problemas con las diferentes versiones de software que utilizaban en ese momento, problemas para guardar la información, lentitud de la página, etcétera.
- 2) Especial mención requiere la reacción al tema, pues el uso de la palabra *feminista* en el nombre de la instancia responsable de la aplicación del cuestionario generó incomodidad y rechazo en algunas/algunos destinatarios. En el caso particular de los hombres, hubo quienes no se sintieron implicados, considerando que

esta investigación sólo concernía a las mujeres; así nos lo hicieron saber tanto por vía electrónica como en el encuentro personal con las y los encuestadoras/es.

- 3) Fue difícil ubicar a las y los investigadoras/es. A pesar de que quienes integraban el equipo de investigación les buscaron en repetidas ocasiones, al no encontrarles hubo casos en que se vieron en la necesidad de dejar el material con otras personas, por lo cual no tuvimos la certeza de que éste fue recibido. En el caso de los centros e institutos de humanidades, nos encontramos con investigadoras e investigadores que no estaban presentes en sus cubículos dadas las características del trabajo de investigación en estas áreas de conocimiento que muchas veces debe ser realizada en otros espacios (trabajo de campo, archivos, etc.).
- 4) Se dieron grandes diferencias en la actitud de las autoridades de los centros e institutos. En algunos de ellos se dificultó la entrada al equipo de investigación, por lo cual no fue posible entregar el instrumento; en otro, la respuesta del personal del instituto quedó condicionada a que lo discutiera el Consejo Interno de la entidad y aprobara el contenido del cuestionario. Sin embargo, también debemos mencionar que en la mayoría de las unidades académicas no se enfrentaron dificultades mayores.
- 5) Tanto en la aplicación electrónica como en papel, una respuesta recurrente de las y los investigadoras/es fue la saturación de trabajo y el hastío por el llenado de cuestionarios, formatos de evaluación e informes: esto constituyó una de las razones que explicitaron para declinar su participación en la investigación. Además, vale la pena mencionar que hay investigaciones

previas y en curso simultáneo a ésta en las que hubo coincidencia en apelar a las mismas personas, por lo que incluso llegó a haber confusión respecto a si habían contestado con anterioridad este cuestionario en particular.

Consideraciones éticas

Un primer compromiso del equipo fue garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos, así como su uso exclusivo para fines de la investigación. Por esa razón se adjudicó una clave a cada participante con la cual se le identifica en la base utilizada para el análisis de los datos. La información se procesó y se presenta en forma de agregados numéricos. En ningún caso se han manejado datos aislados que podrían indicar la identidad de las y los investigadoras/es.

El llenado del instrumento fue completamente voluntario, incluso en aquellos centros e institutos donde las autoridades nos auxiliaron informando a la comunidad la presencia del equipo de investigación.

Asimismo, desde un principio el equipo se comprometió a hacer públicos los resultados del estudio, así como a escuchar y tomar en consideración las opiniones de la comunidad. Con esa finalidad se les manifestó la intención de comentar los datos en una sesión de trabajo.

Finalmente, una consideración ética de la investigación es coadyuvar a la visibilización de las desigualdades de género en la UNAM con la intención de que este análisis sirva para el diseño de políticas que permitan su eliminación.

Títulos de la Colección:

Feminicidio en América Latina

Rosa-Linda Fregoso
(coordinadora)

Diálogo y diferencia.

Retos feministas a la globalización
Sylvia Marcos y Marguerite Waller
(editoras)

Obras feministas de François
Poulain de la Barre (1647-1723)
Edición crítica de Daniel Cazés
Menache con la colaboración de
María Haydeé García Bravo

Feminismo y ciudadanía
Ana Rubio Castro

Feminicidio. La política del asesinato
de las mujeres
Diana E. Russell y
Jill Radford (editoras)

Feminicidio: una perspectiva global
Diana E. Russell y
Roberta A. Harmes (editoras)

La inequidad de género en la UNAM
Daniel Cazés Menache y Fernando
Huerta Rojas (coordinadores)

La perspectiva de género
Daniel Cazés Menache

Hombres ante la misoginia: miradas críticas
Daniel Cazés Menache y Fernando
Huerta Rojas (coordinadores)

Mujeres en el Holocausto. Fundamentos
teóricos para un análisis de género
del Holocausto
(edición bilingüe español-inglés)
Dalia Ofer y Leonore J. Weitzman

La implementación de los sistemas de estímulos económicos por rendimiento académico introdujo modificaciones sustantivas en las formas de trabajo y en la cultura laboral en la Universidad. En este libro las autoras analizan cómo se articulan las lógicas de la productividad, que provienen de dichos sistemas, con la condición de género, para crear diferencias sutiles que profundizan, aún más, las desigualdades ya existentes entre investigadoras e investigadores de la UNAM.

Guiadas por la idea de Celia Amorós de que las pequeñas diferencias generan grandes consecuencias para las mujeres, se retoma aquí la categoría de malestares como una puerta de entrada para mostrar dichas consecuencias.

En este estudio suscribimos la caracterización de la universidad como un “espacio mixto de inequidad” (Marcela Lagarde), en el que aún las investigadoras que ocupan las categorías laborales y de reconocimiento más altas no están a la par de sus colegas varones.

unam
donde se construye el
futuro

