



Millcayac
ISSN: 2362-616X
revistamillcayac@gmail.com
Universidad Nacional de Cuyo
Argentina

Conciliación trabajo-familia: las académicas y la construcción social del género

Torres Guzmán, Nataly; Pacheco Lupercio, Fernanda; Salazar Vintimilla, Ana Cecilia

Conciliación trabajo-familia: las académicas y la construcción social del género

Millcayac, vol. X, núm. 18, 2023

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525874126017>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Conciliación trabajo-familia: las académicas y la construcción social del género

Nataly Torres Guzmán olga.torres@ucuenca.edu.ec
Universidad de Cuenca, Ecuador

 <https://orcid.org/0000-0002-3148-6045>
Fernanda Pacheco Lupercio
fernanda.pacheco@ucuenca.edu.ec
Universidad de Cuenca, Ecuador

 <https://orcid.org/0000-0001-9009-4933>
Ana Cecilia Salazar Vintimilla ana.salzar@ucuenca.edu.ec
Universidad de Cuenca, Ecuador

 <https://orcid.org/0000-0003-1288-1469>

Millcayac, vol. X, núm. 18, 2023

Universidad Nacional de Cuyo,
Argentina

Recepción: 27 Octubre 2022
Aprobación: 17 Enero 2023

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525874126017>

Resumen: El presente artículo tiene como objetivo analizar las subjetividades y experiencias respecto a la conciliación trabajo-familia de docentes universitarias, a partir de una lectura crítica respecto al andamiaje estructural y simbólico que exige a las mujeres la coordinación entre las labores profesionales y el trabajo doméstico y de cuidados. Este trabajo recoge los resultados de la investigación "Educación Superior y Género en la Universidad de Cuenca - Ecuador: situación actual y perspectivas 2019 - 2020", desarrollada por el Grupo de Investigación Estudios Interdisciplinarios de Género. La metodología integra el enfoque mixto cuantitativo y cualitativo con el propósito de acceder a las experiencias de las académicas a partir de caracterizar su participación en la estructura universitaria e identificar brechas de género; así como también, comprender los discursos sociales en relación a los roles de género. Los resultados confirman la existencia de concepciones patriarcales sobre la habilidad de las mujeres para combinar varias tareas, encubriendo una distribución desigual del trabajo y de una doble explotación sobre las académicas. Asimismo, se concluye que la conciliación trabajo-familia constituye un obstáculo en las trayectorias académicas de las docentes universitarias.

Palabras clave: orden de género, conciliación trabajo-familia, educación superior, desigualdad de género, trayectorias académicas.

Abstract: The objective of this article is to analyze the subjectivities and experiences regarding the work-family reconciliation of university teachers, based on a critical reading regarding the structural and symbolic scaffolding that requires women to coordinate between professional tasks and domestic work and of care. This work includes the results of the research "Higher Education and Gender at the University of Cuenca - Ecuador: current situation and perspectives 2019 - 2020", developed by the Interdisciplinary Gender Studies Research Group.

The methodology integrates the mixed quantitative and qualitative approach with the purpose of accessing the experiences of the academics from characterizing their participation in the university structure and identifying gender gaps; as well as understanding social discourses in relation to gender roles. The results confirm the existence of patriarchal conceptions about the ability of women to combine several tasks, concealing an unequal distribution of work and a double exploitation of academics. Likewise, it is concluded that work-family reconciliation constitutes an obstacle in the academic trajectories of university teachers.

Keywords: gender order, work-family balance, higher education, gender inequality, academic trajectories.

Introducción

Los estudios de género en los contextos académicos demandan atención debido a que las universidades también son instituciones que reproducen estructuras, normas, estamentos, relaciones y prácticas del orden social establecido, propiciando un acceso desigual por parte de hombres y mujeres a las oportunidades académicas para la docencia, investigación y gestión administrativa; pero, sobre todo para el manejo del poder y la toma de decisiones. El objetivo del presente trabajo es analizar las subjetividades y experiencias respecto a la conciliación trabajo-familia desde la experiencia de las docentes universitarias.

Para la elaboración del artículo se utilizaron los datos y resultados obtenidos en la investigación “Educación Superior y Género en la Universidad de Cuenca - Ecuador: situación actual y perspectivas 2019 - 2020”. La metodología combina los enfoques cuantitativo y cualitativo: desde el componente cuantitativo se analizaron las brechas de género existentes entre académicos hombres y mujeres en la estructura universitaria; y, como parte del componente cualitativo se analizaron los discursos sociales de docentes respecto a las construcciones sociales de género.

El orden de género, siguiendo a Ana Buquet (2016), se entiende como una maquinaria de organización social que actúa en los diferentes ámbitos sociales, expresándose de manera específica en la educación superior, espacio en el que se obstaculiza y dificulta la participación de las mujeres (Salazar, 2020) y, de manera particular, limita el avance de las trayectorias profesionales de las académicas. Esta maquinaria tiende a ratificar la dominación masculina (Bourdieu, 2000), la división sexual del trabajo - entendida como la distribución estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos- y fundamenta la doble explotación sobre los sujetos femeninos.

El orden de género se produce y reproduce en la Universidad a través de prácticas y sentidos que son el marco de referencia para las y los actores de la comunidad universitaria y sus múltiples relaciones. En la Universidad de Cuenca, las brechas de género evidencian que, aunque la participación de las mujeres académicas se ha incrementado, ellas no ocupan los mismos espacios, ni tienen la misma valoración social que sus pares masculinos, lo que las coloca en una situación de desventaja y subordinación (Salazar et al, 2020). La experiencia docente, las condiciones de trabajo y las expectativas sociales y profesionales son diferenciadas entre docentes hombres y mujeres, en función de las condiciones estructurales propias de la sociedad patriarcal.

Las instituciones que regulan las políticas de conciliación entre la familia y el empleo se sustentan en representaciones sociales donde el sujeto de la conciliación no es un sujeto neutro, sino femenino, por lo cual tanto la investigación como las medidas adoptadas en este ámbito

se han dirigido principalmente a las mujeres lo que ha derivado en la feminización de esta problemática (Cadena et al, 2020). Paradójicamente, la “conciliación trabajo-familia” no se entiende como una coordinación necesaria y equitativa, sino esta resulta una carga para las mujeres, quienes asumen como suya la responsabilidad de desarrollar estrategias que hagan posible la coordinación del trabajo productivo y los trabajos domésticos y de cuidados. Las académicas tienen un conflicto entre la vida personal, la familia y la universidad, lo que limita su avance y permanencia en el ámbito de la educación superior (Chapa y Quezada, 2020).

Este artículo aborda principalmente tres líneas de discusión: la primera, se centra en la relación entre educación superior y patriarcado, para entender los contextos estructurales de la vida de las académicas de la Universidad de Cuenca; en la segunda se pormenoriza las brechas de género existentes y se establece su vinculación a la conciliación de las labores académicas con el trabajo doméstico y de cuidados, asumido como una responsabilidad “tradicionalmente” femenina; y finalmente, se analiza la conciliación trabajo-familia como un factor que incide en la trayectoria de las académicas y que provoca situaciones de estrés y sufrimiento a las docentes universitarias.

Problemática

La Universidad de Cuenca es una institución pública ubicada en el Sur del Ecuador que tiene entre sus principios el enfoque de equidad y la superación de las desigualdades de todo orden. En los últimos años se han implementado una serie de estrategias dirigidas a promover la igualdad de oportunidades y a eliminar la discriminación de género, en correspondencia con el marco constitucional vigente; así, la Ley de Educación Superior vigente desde el año 2010 garantiza la equidad de género y orienta el funcionamiento de las Universidades hacia el principio de la igualdad de oportunidades (Asamblea Nacional, 2010). De acuerdo al mandato constitucional y legal, la Universidad de Cuenca cuenta con instrumentos en la materia: Agenda de igualdad de oportunidades (2019), Plan de igualdad de oportunidades (2022) y Protocolo de prevención y atención a casos de violencia de género (2018); sin embargo, a pesar de estas políticas institucionales, las brechas de género persisten, evidenciando la existencia de un orden social patriarcal.

En las últimas décadas se registra un significativo incremento de profesoras universitarias: en el año 2011, la Universidad de Cuenca registra 318, mientras que para el año 2017, la cifra había subido a 566 (Salazar et al, 2020). Sin embargo, en el año 2021, esta cifra desciende a 520 docentes. Se mantiene una brecha de género del 10% en la participación laboral en el área de la docencia (Universidad de Cuenca, 2021a).

Una investigación realizada por Cecilia Castro y María Cecilia Paredes (2015) concluye que en la Universidad de Cuenca existe una cultura universitaria altamente tradicional, cuyos efectos han generado entre otros: dependencia a las decisiones y criterios de los hombres,

subordinación inconsciente, miedo al rechazo masculino, misoginia entre mujeres y apoliticismo. Esta situación, muestra con claridad que, la educación superior no es un espacio neutral desde el punto de vista de género, por el contrario, la academia ha generado y continúa generando desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la carrera universitaria en sus diferentes estamentos.

El mundo académico no está exento de estas formas tradicionales de organización social. En particular, la división sexual del trabajo tiene una incidencia tangible y mensurable, aunque pretendidamente invisible, en las trayectorias académicas de las mujeres y los hombres dentro de las instituciones de educación superior. Para las mujeres significa una carga, un peso, un obstáculo, mientras que para los hombres se traduce en la condición de posibilidad de carreras exitosas. La vida académica se diseñó alrededor de la noción de profesores e investigadores varones que disponen de tiempo completo, al tener en casa a alguien que satisfaga las necesidades domésticas y sea el soporte de su trabajo (Bracken, Allen y Dean, 2006: 3):

La subjetividad de las mujeres se produce en relación dialéctica con las condiciones estructurales de su existencia: la Universidad como institución, sus discursos, sus regulaciones, y las formas de organización interna y de distribución del poder, etc. han sido construidos en clave masculina. Cuando los roles socialmente asignados a las mujeres se incumplen, suele tener un costo social y vital alto para las académicas, pues enfrentan un conflicto colectivo e individual sobre una culpa construida socialmente que las orienta a desarrollar condiciones de sobre exigencia sobre sí mismas, las que derivan en efectos psicológicos, emocionales y sociales.

Líneas teóricas de abordaje

El concepto de género es resultado de la construcción social y cultural acerca de las diferencias sexuales que hace cada sociedad. Joan Scott (2000: 23) aporta una perspectiva política imprescindible, al concebir al género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos y una forma primaria de relaciones significantes de poder”; en consecuencia, el género articula las diversas formas de poder, que provocan la desigualdad.

La literatura reciente sobre las desigualdades en el ámbito académico, según cita Alcázar y Balarin (2018), muestra que estas se manifiestan durante toda la trayectoria profesional. Así mismo, se presentan fenómenos como la “segregación vertical” y “segregación horizontal”, que limitan el progreso profesional de las mujeres en la academia a pesar de que tengan una presencia importante, incluso mayoritaria, en los espacios laborales. La segregación vertical se refiere a diferencias en cuanto a acceso a puestos y reconocimientos, entre otros; mientras que, la “segregación horizontal” se traducen en diferencias vinculadas a la valoración del conocimiento producido por hombres y mujeres (Buquet, 2013).

La menor representación de las mujeres en el campo científico sigue siendo un tema de debate dentro de la academia, Savigny (2014: 796) pregunta: “A pesar de los años de avance de la teoría y práctica feminista, ¿por qué las mujeres continúan siendo subrepresentadas en los niveles superiores de las universidades?”. Para responder a esta pregunta la autora se enfoca en la manera en la que las mujeres son marginalizadas mediante lo que ella denomina “sexismo cultural”. Visibilizar estas prácticas desafía el statu quo dentro de las universidades.

El orden social se sustenta en una estricta distribución de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos; la estructura del espacio, con la oposición, entre el lugar de reunión o el mercado, reservados a los hombres, y la casa reservada a las mujeres; la estructura del tiempo con los momentos de ruptura, masculinos, y los largos periodos de gestación femeninos (Bourdieu, 1998: 22). La academia reproduce el proceso socializador en función del orden social, refuerza los roles de hombres y mujeres, reproduce estructuras de poder, normaliza las situaciones de discriminación, desvalorización, descalificación, o incluso de violencia hacia las mujeres justificando su existencia por razones de costumbre, tradiciones o cultura (Salazar et al, 2020).

El cuidado de infantes o padres mayores, la alimentación, la limpieza de la casa, entre otras, son tareas que están asociadas con el universo femenino, se perciben tradicionalmente como responsabilidad de las mujeres. Muchas de ellas eligen el bienestar de los demás miembros de su familia, aun a cuenta de su propio “sacrificio”, lo que es visto como una demostración de afecto o como un mérito. La naturalización de la subordinación de las mujeres responde a un orden social que pervive gracias a la educación en la escuela, la religión, los medios de comunicación y el hogar.

En este marco, consideramos que coexiste un viejo y nuevo orden social en referencia a las condiciones laborales de las mujeres en las universidades, que genera una presión ambivalente, marcada por las disyuntivas que debe enfrentar en el proceso de construcción de su autonomía como profesional. La academia es un espacio laboral competitivo y exigente que somete a las mujeres al constante escrutinio, por lo que en ella persisten condiciones de inequidad, techos de cristal e incluso de discriminación y violencia.

Metodología

La metodología combina los enfoques cuantitativo y cualitativo para poder explicar y comprender las experiencias y subjetividades de las docentes en relación a la conciliación trabajo-familia. Abordar esta problemática implica desbordar los marcos tradicionales del análisis y optar por tendencias que pongan el acento en la complejidad de la realidad social (Paño et al, 2018). En este artículo se combinan datos cuantitativos provenientes de una encuesta aplicada a una muestra del personal académico y datos cualitativos, provenientes de entrevistas, con

la finalidad de contrastar y complementar la información en torno a las vivencias y concepciones de las académicas.

Desde el componente cuantitativo se construyeron indicadores que reflejen las brechas de género existentes en el entorno universitario mediante el proceso de recolección, organización, sistematización y análisis de información primaria basada en el levantamiento de cuestionarios, bajo un muestreo de tipo probabilístico estratificado, aplicado a una muestra de 174 docentes (contratadas y titulares) que laboran en la Universidad de Cuenca de acuerdo a las diferentes áreas del conocimiento, además se recurrió a fuentes de información secundaria disponibles en la institución para tener una mirada global sobre la presencia de las mujeres académicas en la Universidad.

Desde el componente cualitativo se analizó la conciliación trabajo-familia desde la experiencia de las docentes a partir de la comprensión del discurso social, entendiendo al lenguaje no sólo como un instrumento de representación del mundo, sino de producción de escenarios sociales y formas de subjetividad (Molina et al, 2016). Para el efecto, se realizaron 15 entrevistas semiestructuradas dirigidas a informantes claves. Se trabajó un muestreo intencional y estructural, considerando la adecuación del perfil de las participantes respecto al espacio social de referencia en el que se realizó la investigación y en atención a sus objetivos, considerando las siguientes variables: años de servicio, edad, tipo de relación laboral, grado académico, tiempo de dedicación y área de conocimiento en las que las participantes ejercen la docencia.

La información cuantitativa se analizó a nivel descriptivo a través de frecuencias y cruce de variables mediante el uso del software SPSS y, la información cualitativa se organizó a través del uso de la herramienta informática Atlas. Ti, en función de categorías de análisis. El procesamiento de información se basó en un análisis temático con base a la conciliación trabajo-familia desde la perspectiva de las académicas. El análisis de los datos estuvo orientado desde un enfoque hermenéutico, sobre los discursos levantados -y en correlación con las brechas de género detectadas-, se fueron identificando líneas discursivas que caracterizan las construcciones sociales y culturales de género presentes en la academia.

En el desarrollo metodológico se presentaron limitaciones para el acceso a campo debido al temor de las mujeres a brindar información sobre las relaciones de poder en la Universidad, principalmente de aquellas docentes vinculadas por contrato ocasional. Por lo tanto, la confidencialidad de las entrevistas y la ejecución de protocolos para proteger la identidad de las participantes fue clave para el desarrollo del estudio, es por esta razón que se utilizaron seudónimos para referirnos a las participantes de este estudio.

Resultados

La Universidad de Cuenca ha experimentado un cambio significativo dada la presencia cada vez mayor de las mujeres que incursionan en espacios que anteriormente no eran considerados femeninos dentro de

la academia. Esta transgresión permite entender la presión ambivalente ejercida sobre las mujeres, marcada por las disyuntivas que debe enfrentar en el proceso de construcción de su autonomía como profesional y la conciliación con el trabajo doméstico y las labores de cuidado.

Uno de los ejes más importantes en la reproducción de las asimetrías de género se encuentra en la división sexual del trabajo, la que conduce a que los hombres sean encaminados a trabajar en espacios públicos, abiertos y con poder, mientras que las mujeres son orientadas a espacios privados, cerrados y carentes de poder (Molina, López, Martínez y Covarrubias, 2016). La coordinación de roles se ha normalizado como “propia” de la identidad femenina, a las mujeres se les exige la capacidad de compatibilizar la vida tanto en lo público, como en lo privado. La conciliación se asume socialmente como el costo por irrumpir en espacios no concebidos como propios para las mujeres.

La academia como espacio de trabajo es altamente demandante para el personal docente. Las horas de trabajo están distribuidas a lo largo del día y la noche, según la facultad en la que se trabaje. En los distributivos docentes existe un subregistro de actividades, puesto que el número de horas dedicadas a la preparación didáctica y calificación de trabajos no refleja la cantidad de tiempo dedicado a estas labores. Lo mismo ocurre con quienes desarrollan actividades de investigación o vinculación con la sociedad. Varias funciones y diversas actividades son la realidad cotidiana de las y los docentes; sin embargo, debido a la construcción histórico-social del género las mujeres deben sumar a las tareas académicas otras actividades asociadas a la reproducción de la vida y los cuidados: “Si no somos madres, somos hijas. Siempre la limitación será el tiempo y los roles” (Flora, comunicación personal).

Universidad y patriarcado: contextos estructurales en la vida de las académicas

La estructura de la Universidad está estratificada según rangos de poder y autoridad, diferenciados según clases sociales, género, pertenencia étnico-cultural, orientación sexual, capacidades diferentes, etc. (Sylva, 2017). De ahí, la importancia de identificar las dinámicas complejas de las desigualdades y comprender las múltiples dimensiones y modalidades de las relaciones y las construcciones de subjetividad (Quisaguano, 2017), así como la producción de un conocimiento que es reflejo del carácter patriarcal (Segato, 2018).

En el campo universitario se transmiten y producen conocimientos. La universidad como institución desarrolla un proceso socializador en sintonía con un determinado orden social: el poder produce saber para transformar al individuo en fuerza útil (Foucault, 2000). En las Instituciones de Educación Superior se evidencia un ejercicio de las formas tradicionales de poder; por tanto, es fundamental el estudio de la academia como escenario de desigualdades, al tratarse de un microcosmos en el que se reproducen las estructuras y se legitima e institucionaliza el dominio y subordinación (Sylva, 2017).

Cristina Palomar a partir de los resultados obtenidos en una investigación desarrollada en la Universidad de Guadalajara (2015) afirma la existencia de una cultura institucional universitaria que tiene un trasfondo discriminatorio en temas de género, pues la Universidad - al igual que las otras instituciones sociales- producen y reproducen una cultura propia que se interrelaciona con otros elementos de contexto.

La Universidad está conformada por una diversidad de actores estratificados según sus rangos de poder y autoridad, diferenciados según clases sociales, género, pertenencia étnico-cultural, orientación sexual, capacidades diferentes, etc. (Sylva, 2017). Al interior de las Instituciones de Educación Superior, es preciso identificar las formas de disciplinamiento que intervienen en el campo universitario, así como la producción de un conocimiento que es reflejo del carácter de un patriarcado colonial de alta intensidad, a través de una pedagogía de la crueldad que normaliza las violencias contra lo femenino (Segato, 2016).

El modelo neoliberal implantado en las instituciones de educación superior asegura la reproducción del orden social. Andrés Santillán (2020) en su contribución a la crítica de la ideología neoliberal de la calidad y la evaluación de la educación superior, en referencia a la reforma universitaria implementada en Ecuador entre los años 2008 y 2018, sostiene que la Universidad bajo la lógica del modelo neoliberal actúa dentro del cálculo y el control, de esta forma las prácticas sociales universitarias se emplazan sobre el plano de la competencia, vaciando el sentido social y subjetivo para convertirlas en intercambiables y consumibles, colocando al centro la competitividad de las instituciones y sus sujetos.

“Yo tengo que saber qué tengo unos recursos, un límite y una meta Y eso tengo que cumplir, aparte de eso tengo que evidenciarlo y dejarlo impecable para que todos entiendan” (Andrea, comunicación personal).

El diagnóstico elaborado por la Universidad de Cuenca para la elaboración de su Plan Estratégico 2022 - 2027 reconoce que el modelo neoliberal se refleja en la hiperregulación de la Universidad y en el estrangulamiento de la universidad pública en función de favorecer a la privada (Universidad de Cuenca, 2021a). El esquema patriarcal/colonial y neoliberal se refleja en la organización estructural de la educación superior; puesto que sus políticas y relaciones están orientados por la división sexual del trabajo como factor que favorece la reproducción del orden social.

“En estos últimos años hemos sentido un peso muy grande a nivel de exigencias burocráticas, llenar papeles y formularios que se incrementó muchísimo. (...) Los cambios en la educación no se miden en los formularios, se miden en los resultados del aprendizaje, se miden en la formación de los estudiantes y todas estas nuevas exigencias nos están quitando tiempo y energía. Creo que la reforma no ha llegado al aula, solo ha llegado a los papeles” (Inés, comunicación personal).

“En estos últimos años hemos sentido un peso muy grande a nivel de exigencias burocráticas, llenar papeles y formularios que se incrementó muchísimo. (...) Los cambios en la educación no se miden en los

formularios, se miden en los resultados del aprendizaje, se miden en la formación de los estudiantes y todas estas nuevas exigencias nos están quitando tiempo y energía. Creo que la reforma no ha llegado al aula, solo ha llegado a los papeles” (Inés, comunicación personal).

La tradicional división sexual del trabajo perjudica de manera directa a las académicas, pero también impacta negativamente a las instituciones de educación superior, ya que la energía y el tiempo que las mujeres tienen que dedicar a resolver las diversas necesidades que surgen del ámbito familiar, es tiempo que le restan a su productividad y creatividad intelectual (Buquet et al, 2013: 92-93).

“Yo siento que una como mujer tiene que hacer el doble esfuerzo para no quedar mal, el reto es mayo (Flora, comunicación personal).

“Yo siento que una como mujer tiene que hacer el doble esfuerzo para no quedar mal, el reto es mayo (Flora, comunicación personal).

Los esquemas de trabajo orientados a la cuantificación de resultados y basados en la competitividad afectan de manera particular a las docentes mujeres, quienes deben coordinar las actividades académicas con las tareas domésticas y de cuidado, enfrentando una doble carga. Las mujeres “compiten” en una cancha desigual:

“Usted tiene ahí un grupo de varones y revisan sus currículos y casi todos son iguales y si no han logrado hacer un curriculum fuerte ha sido por cualquier otro tema que no es el familiar. Puede que el casado tenga veinte artículos y el soltero diecinueve, y puede ser al revés y no marca diferencia. En el caso de las mujeres sí hay diferencia y uno tiene que vencer ciertos obstáculos si es que quiere seguir el mismo ritmo” (Matilde, comunicación personal).

Lo anterior refleja las desigualdades entre hombres y mujeres en espacios laborales de la Universidad, que siguiendo a Roos y Gatta, citados en Alcázar y Balarin (2018), no son necesariamente el producto de mecanismos explícitos de discriminación, sino operan a través de “mecanismos sutiles de discriminación” que se expresan tanto en las “interacciones” cotidianas que tienen lugar en los espacios laborales y no necesariamente requieren de una motivación discriminadora consciente.

Brechas de género asociadas al trabajo doméstico y de cuidados

Las brechas de género se entienden como una medida de distanciamiento entre hombres y mujeres respecto a un mismo indicador. La experiencia laboral en la Universidad de Cuenca se presenta de manera diferenciada en relación al género construido (Salazar, 2019). Estas brechas se expresan en la Universidad de Cuenca tanto a nivel de la docencia como de la investigación, así como en la participación de hombres y mujeres en espacios de poder y toma de decisiones.

En relación a la participación del personal académico, los datos muestran que, la distribución por género en la docencia corresponde al 56% de hombres y el 44% de mujeres. Si se analiza la distribución de docentes por la modalidad de contratación y el grado de formación académica se observa cómo las brechas de género se profundizan.

Tabla No. 1

Relación de dependencia /Nivel de formación	Hombres		Mujeres		Total
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	
Titular	283	59%	196	41%	479
Tercer Nivel	9	82%	2	18%	11
Maestría	202	57%	150	43%	352
Diplomado Superior	4	50%	4	50%	8
Especialista	3	38%	5	63%	8
Especialista médico	17	63%	10	37%	27
Doctorado PhD	48	66%	25	34%	73
Contratado	353	52%	325	48%	678
Tercer Nivel	38	45%	46	55%	84
Maestría	243	52%	229	48%	463
Diplomado Superior	4	44%	5	56%	9
Especialista	7	44%	9	56%	16
Especialista médico	42	65%	23	35%	65
Doctorado PhD	28	68%	13	32%	41
TOTAL	636	55%	521	45%	1.157

Docentes por nivel de formación, según modalidad de contratación
Salazar et al, 2020

Los datos del personal académico titular y los grados de formación académica muestran que existe un mayor número de docentes que poseen maestrías, de los cuales el 57% son hombres y el 43% son mujeres. El doctorado, es el segundo nivel de formación de docentes bajo esta modalidad de contratación, aunque en un número menor. En este caso, el 66% de los docentes titulares con doctorado son hombres mientras que el 34% son mujeres. Los datos de docentes contratados y su grado de formación académica muestran que existe un número superior con título de maestría seguido por tercer nivel, especialista médico y finalmente doctorado. En estos cuatro niveles académicos los hombres son mayoría. Por ejemplo, en el caso de maestrías, los hombres representan el 52% frente al 48% que representan las mujeres. En el caso del doctorado, la brecha es aún superior. El 68% son hombres mientras que las mujeres solo representan el 32% (Tabla No.1).

“Si vos tienes un hijo y te va a tocar irte seis meses a Bélgica, tres meses a Bélgica o dos meses a Bélgica, ¿Cómo vas a hacer?” (Esperanza, comunicación personal).

El alto porcentaje de personal académico empleado bajo la modalidad “contratados” genera en la Universidad un imaginario de desventajas debido a la inestabilidad laboral que genera este tipo de contrato, designación de horarios, participación en cargos de dirección, participación en elecciones, toma de decisiones, entre otros beneficios de los que gozan los docentes titulares. Esta situación se agrava si se analiza por género.

“Cuando hablamos de un concurso de méritos decimos que es la mejor oportunidad, pero no todos están en iguales condiciones. En nuestra sociedad el que una mujer pueda hacer un curriculum que se equipare a un varón es mucho más complicado por situaciones familiares” (Matilde, comunicación personal).

Los datos muestran que existe un predominio de los hombres en la docencia, tanto titulares como contratados. En el caso de docentes titulares los hombres representan el 59%, mientras que las mujeres contratadas bajo esta modalidad representan el 41%. En el caso de docentes contratados, los hombres representan el 52%, mientras que las mujeres representan el 48% (Tabla No. 1). El menor grado académico frente a los hombres es otro tipo de sesgo de género presente en la academia. Esto podría responder a trayectorias históricas, culturales e institucionales que han rezagado a las mujeres de los estudios de alta jerarquía.

“A nivel de convocatoria de concursos creo que son abiertas para absolutamente todos, sin embargo, puede ser que una mujer esté en menos condición que los varones a nivel de títulos, puede ser por nuestra condición de mamás” (Inés, comunicación personal).

La división sexual del trabajo doméstico y de cuidados podría ser una de las principales fuentes de las desigualdades de género en la vida académica. En la Universidad de Cuenca, encontramos testimonios de mujeres exitosas académicamente, pero en sus palabras, con un sentimiento de cierta culpabilidad debido a “haber tenido que sacrificar su presencia en momentos importantes de la vida de sus hijos y de su hogar”. Hubo quien comentó “que su matrimonio fracasó porque ella decidió continuar estudiando, lo que le causó mucho dolor”.

“La mujer tiene ese obstáculo, tiene que hacerse oídos para conseguir con quien dejar al hijo mientras ella trabaja, tener que volver a cocinar para el hijo, tener que hacer las tareas con el hijo y aparte de eso seguir con sus actividades académicas” (Hilda, comunicación personal).

Las académicas entrevistadas señalaron la presión que sienten frente al cumplimiento de sus actividades, las que son evaluadas desde una lógica “eficientista”, que tiende a colocar la centralidad de la educación superior en el cálculo de indicadores y no en el proceso educativo, como tal: “tengo que cumplir, tengo que evidenciarlo y dejarlo impecable”. En muchas ocasiones se piensa que está priorizando la profesión sobre la seguridad de los hijos e hijas y demás familiares a su cargo, ya que, de acuerdo a los cánones sociales, son las mujeres quienes deben responsabilizarse del cuidado de las personas dependientes, tanto de los niños como de ancianos o familiares enfermos, asumiendo jornadas ilimitadas para cumplir con ambos roles, lo que en muchas ocasiones las llevan al punto del agotamiento o Síndrome de Burnout reconocido por la OMS para referirse a las personas que han desarrollado cansancio crónico.

“Nos estamos sacrificando y quitando tiempo a la familia” (Inés, comunicación personal).

“No me queda tiempo para leer, para estar con mi mamá, converso muy poquito con ella porque tengo que preparar mis clases” (Esperanza, comunicación personal).

En el ámbito de la investigación se mantienen las brechas de género. De acuerdo a la información disponible, existen 389 investigadores de los cuales, el 54% son hombres y el 46% son mujeres. Si se analiza los cargos dentro de la investigación se observa que los cargos de dirección y codirección son ocupados por hombres (64%, respectivamente) mientras que la investigación y asesoría son mayoritariamente cubiertas por mujeres (52% y 57%, respectivamente) (Tabla No. 2).

Tabla No. 2

Integrantes de proyectos de investigación	Hombres		Mujeres		Total
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	
Director	61	64%	35	36%	96
Co-Director	36	64%	20	36%	56
Investigador	111	48%	119	52%	230
Asesor Institucional	3	43%	4	57%	7
TOTAL	211	54%	178	46%	389

Integrantes de proyectos de investigación por género (proyectos en ejecución)
Salazar et al, 2020

La distribución de cargos dentro de la docencia e investigación se puede asociar al fenómeno conocido como “techos de cristal” y “discriminación sutil”, pues las mujeres a pesar de que están investigando y produciendo conocimiento no pueden despegar hacia cargos de dirección, esto podría obedecer a la misma estructura de inequidad en la academia que impiden a las mujeres estar en los cargos de dirección dentro de la investigación por su grado de formación y la modalidad de su contrato. Por otro lado, la discriminación sutil obedece al hecho de que las mujeres al no estar dentro de los cargos de dirección, sus posibilidades de encabezar las primeras autorías dentro de trabajos científicos y citas también se ven reducidas, invisibilizándose así su trabajo.

La integración de mujeres a la academia está marcada por elementos estructurales y culturales que mantienen las desigualdades, lo que Ana Buquet llama orden de género- que subordina a las mujeres como colectivo frente al colectivo de los hombres y que construye diferencias arbitrarias cuyo resultado es el desempeño de papeles sociales diferenciados y jerarquizados que se reproducen en todos los ámbitos del ser y del quehacer humano. Esta diferenciación es producto y, a la vez, productora de las distinciones de género (Buquet, 2013). En las entrevistas realizadas, las académicas señalaron que desde sus experiencias aún no existe igualdad de oportunidades; por el contrario, consideran a la Universidad como un espacio hostil

“Cuando empecé en la universidad mis hijos eran pequeños, tenía miedo de decir que iba a faltar porque él bebe está enfermo (Lucía, comunicación personal).

El orden simbólico de género, que históricamente ha subordinado a lo femenino, según Ana Buquet (2013, pp. 20), permite una aproximación a la lógica de lo que se considera adecuado o parte de las capacidades innatas de mujeres y hombres, responde a significados arbitrarios construidos en el orden de la cultura y que funciona como referentes de las prácticas en los distintos ámbitos sociales para valorar lo propio de cada uno de los sexos. En este sentido, es desde las prácticas sociales y sus significados es que se construye una idea de las mujeres como ciudadanas de segunda clase, como sujetos jerárquicamente inferiores a los hombres, algo que se reproduce dentro y fuera de las universidades. Los discursos analizados, en relación a las brechas antes identificadas, permiten identificar las formas en que las mujeres son construidas o representadas simbólicamente en la educación superior.

Por otro lado, los cargos de toma de decisiones como decanatos están ocupados mayoritariamente por hombres, relegando a las mujeres a espacios subordinados como son los Subdecanatos y otros espacios por debajo de los organismos máximos de decisión, tanto a nivel general como por dependencias. Así, en 2019 la brecha entre hombres y mujeres en Decanatos es del 50%, mientras que los Subdecanatos tienen mayor presencia de mujeres, con una brecha del 34%; las Direcciones de Carrera, también tiene una brecha de 12%, con mayor participación de mujeres.

Estos últimos espacios, Subdecanatos y Direcciones de Carrera, continúan reproduciendo un orden de género que implica subordinación, siendo los cargos de toma de decisiones al interior de la universidad masculinos, mientras que aquellos de gestión son más bien femeninos, pues, en cuanto a los elementos simbólicos que caracterizan a los hombres, se asocian con la inteligencia, capacidad y sentido práctico, que les permite ejercer de mejor manera liderazgo; mientras que las mujeres son caracterizadas como más cálidas y maternales, por lo tanto más dóciles y capaces de entender las necesidades de los otros sujetos, contrario a aquello que permite ejercer dirección en la administración y producción de conocimiento.

Las percepciones de las entrevistadas refuerzan este dato. Una de las docentes entrevistadas expresó:

“Yo creo que el rol del hombre si es mucho más de autoridad, mucho más de posicionamiento y en cambio el rol de la mujer es un poco más maternal: protección, ayudar en lo que puedo, estar ahí para los estudiantes, para los compañeros. (Hilda, comunicación personal).

De lo anterior se puede deducir que dentro de la Universidad de Cuenca aún se considera que los hombres tienen mayor capacidad de liderazgo, mientras que las mujeres arrastran al espacio laboral las características propias de una madre-cuidadora. Esta percepción refuerza la brecha existente entre hombres y mujeres para acceder a cargos de dirección y toma de decisiones dentro de la institución, lo que a su vez pone en evidencia la estructura patriarcal que rige y que continúa reproduciendo roles tradicionalmente asignados.

La conciliación trabajo-familia como factor que incide en la trayectoria académica de las docentes

La hostilidad de la universidad como institución, afecta la salud física y mental de las mujeres, impidiendo un desarrollo pleno y limitando la contribución que las profesionales potencialmente pueden dar a la institución: “Al no sentirte respaldada simplemente te dedicas hacer lo que te toca y ya entonces no te desarrollas y personalmente ni profesionalmente aspiras a tu sueldo y ya” (Bianca, comunicación personal). Así también, “Estos últimos años hemos sentido un peso muy grande a nivel de exigencias burocráticas, llenar papeles y formularios que se incrementó muchísimo” (Julieta, comunicación personal).

Las académicas han referido la necesidad de conciliar el trabajo productivo y reproductivo, cosa que no ocurre con los hombres, al menos no como algo obligatorio “Trabajamos más horas en la casa para los hombres” (Karla, comunicación personal). Las mujeres combinan el trabajo académico y administrativo, con las labores de cuidado: “dejar a la familia, a los hijos, llegar un poco más tarde, sacrificar el descanso, muchas veces nos dejamos absorber tanto por el trabajo, eso es un gran mérito, yo creo que la mujer universitaria es muy trabajadora” (Inés, comunicación personal).

“Una tiene que organizar el tiempo quiera o no pensando en la familia, no hay total independencia” (Matilde, comunicación personal)

“Admiro las mujeres que tienen niños, están casadas porque para ellas todo es más duro; Yo siempre digo que a mí Dios me iluminó para no formar una familia porque realmente yo he escogido otra cosa y así vivo en paz porque de lo contrario me hubiera tomado mínimo 10 o 15 años más [llegar a ser docente titular]” (Camila, comunicación personal).

“La situación familiar, el estado civil, el ser mamá, el no ser mamá, en las mujeres marca más diferencias que en los hombres” (Nancy, comunicación personal).

La vida de pareja y sobre todo la maternidad, complejizan y limitan la dedicación al trabajo. Algunas mujeres se ven obligadas a retirarse por una temporada o dejar algunas cátedras, otras se niegan a asumir cargos que requieren ausentarse del hogar pues eso implica un costo familiar importante. Las actividades de investigación, vinculación, las salidas técnicas y de campo exigen no retornar a las horas del encuentro familiar, complicando aún más la conciliación de roles, incluso existen ocasiones que se ven obligadas a optar por una u otra dedicación.

La construcción social del género establece, a criterio de las entrevistadas, una asignación diferencial de actividades al interior de la Universidad, en correspondencia con la división sexual del trabajo y la consecuente asignación de atributos femeninos y masculinos:

“En mi experiencia en la universidad, creo que todos estamos ahí para la docencia, pero generalmente creo que las mujeres desarrollamos más roles que la docencia, porque los hombres hacen sus clases y no se preocupan del resto. Nosotras, en cambio, estamos preocupadas también de la parte social, de tener algún detalle con las compañeras, de si les ha pasado algo, si están enfermas, si están embarazadas, pero ellos no lo hacen” (Daniela, comunicación personal).

“En mi experiencia en la universidad, creo que todos estamos ahí para la docencia, pero generalmente creo que las mujeres desarrollamos más roles que la docencia, porque los hombres hacen sus clases y no se preocupan del resto. Nosotras, en cambio, estamos preocupadas también de la parte social, de tener algún detalle con las compañeras, de si les ha pasado algo, si están enfermas, si están embarazadas, pero ellos no lo hacen” (Daniela, comunicación personal).

Así, el rol de las docentes se concibe como una extensión del cuidado y se vincula al rol de madre, que se concibe como natural en las mujeres, pues son concebidas como aquellas que se preocupan no solo por cumplir con las tareas propias de lo laboral, sino que además ser docente también se concibe como “un ser para otro”, preocupada siempre del bienestar y de sostener a quienes le rodean.

El desarrollo de la carrera de las docentes en la Universidad de Cuenca no se aleja de aquellos roles impuestos socialmente desde el orden de género que construye las subjetividades que limitan el desarrollo de sus carreras, primero porque estas no ocupan cargos de dirección y toma de decisiones, sino que se mantienen en roles subordinados, lo que se refleja en las brechas entre hombres y mujeres dentro de estos espacios. Segundo, porque las mujeres dentro de la universidad no logran conciliar realmente el trabajo con las tareas de cuidado, lo que limita el acceso a cargos que implican mayor demanda de los tiempos, dejando una importante deuda entre el ser para sí y el deber ser impuesto por los roles que deben ser asumidos, que además son concebidos como “naturales” para ellas. Así, pese a que existe cada vez una mayor participación de mujeres dentro de la universidad en la docencia, la reproducción de relaciones determinadas por un orden patriarcal que condicionan la cotidianidad de las académicas en la Universidad de Cuenca.

Conclusiones

La presente investigación exhibe un tema que representa un imperativo político y ético para alcanzar una educación superior con equidad social y de género. La Universidad es una institución construida en clave masculina, cuyas prácticas están orientadas por la eficiencia y la competitividad que coloca en desventaja a las académicas, puesto que no considera las condiciones históricas que han marcado las trayectorias de las profesoras universitarias lo que se refleja en carreras académicas más lentas y problemáticas, debido a varios factores sociales e institucionales.

Lo dicho se expresa en las brechas de género identificadas: de los docentes titulares con doctorado el 66% son hombres, mientras el 34% mujeres, esto se traduce en posibilidades de categorización diferenciadas. Las mujeres tardan más en conseguir un doctorado, pues esta decisión debe ser “negociada” considerando las labores de cuidado, lo que no ocurre con los docentes hombres. Las docentes sólo pueden postular a estudios doctorales cuando sienten que pueden garantizar el bienestar de su grupo familiar y otras personas dependientes, aplazan sus oportunidades y

decisiones por enfocarse en las labores de cuidados, a las que conciben mayoritariamente como “propias de su género”.

La brecha de docentes con estudios doctorales se profundiza en personal académico por contrato, del total de profesores con este grado académico el 68% son hombres mientras que las mujeres solo representan el 32%, realidad que aleja las posibilidades de que las profesoras contratadas alcancen la titularidad. El menor grado académico frente a los hombres es otro tipo de sesgo de género presente en la academia, pues la división sexual del trabajo doméstico y de cuidado provoca que las mujeres se vean relegadas de estudios de alta jerarquía. Al analizar la brecha de género en la dirección de proyectos de investigación, vemos que el 64% de directores son hombres, mientras el 52% son mujeres, participación asociada a la discriminación sutil, pues las mujeres a pesar de que son parte de procesos de producción de conocimiento, están menos representadas en cargos de dirección, debido a su grado de formación y modalidad de contrato.

La conciliación entre el trabajo doméstico y de cuidados con las labores académicas constituye una limitante en el desarrollo de las docentes, situación legitimada por la cultura institucional universitaria, que asigna roles que pueden ser interpretados como extensivos de aquellos asignados tradicionalmente a su género en la academia y que otorga valor a un ideal de “abnegación y calidez” sobre el que se construye la feminidad de las académicas.

Las mujeres de las universidades, son el grupo más afectado en la salud mental y emocional debido a las dificultades que implica conciliar las responsabilidades laborales y domésticas. El temor a ser estigmatizadas por estar priorizando su profesión sobre la seguridad de sus hijos, puede resultar en un sentimiento de culpabilidad cuando las crisis familiares afloran por la presión de la vida cotidiana saturada de actividades laborales. Estas circunstancias evidencian que, de acuerdo a nuestros cánones sociales, son las mujeres quienes deben permanecer en el hogar para evitar eventos indeseados. Hay también las super mujeres, aquellas que todo lo hacen y todo lo pueden en la casa y el trabajo, con jornadas ilimitadas que las llevan al punto del agotamiento físico o la frustración, lo que se conoce como mujeres quemadas, enfermedad oficialmente conocida por la OMS.

Las reformas legales y de los avances teóricos en el tema de la equidad de género en las universidades, no han sido suficientes, el cambio es normativo, pero no real. Los documentos, estatutos, reglamentos antes citados; pero, las condiciones de desigualdad estructural no han cambiado; y lo que es peor, aún no se han atendido los problemas de salud física y emocional que genera la dificultad de conciliar los roles familiares con los laborales.

Responder a los mandatos de género coloca a las docentes universitarias en elevados niveles de estrés; así como, transgredir el orden social de género también es una situación altamente demandante. Se construye una culpa social al creer que se desplaza la atención a la familia, los hijos e hijas, el cuidado del hogar, etc., por priorizar la academia. Aún

hace falta un largo trayecto para alcanzar una transformación cultural donde la responsabilidad del hogar sea compartida de mutuo acuerdo. La división sexual del trabajo no sólo afecta a las mujeres académicas, también perjudica a las instituciones de educación superior, pues la dedicación de tiempo para las labores familiares mina su productividad intelectual.

Bibliografía

- Alcázar, L. y M. Balarín (eds.). Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas/Lorena Alcázar y María Balarín (eds.). Lima: Grupo Sofía y GRADE.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Educación Superior. Asamblea Nacional del Ecuador.
- Bourdieu, Pierre. (2000). La dominación masculina. Anagrama.
- Buquet, Ana. (2013). Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: Orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo. (Tesis doctoral) UNAM, México.
- Buquet, Ana. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*, (44), 27-43. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n44a2>
- Buquet, Ana, Jennifer Cooper, Araceli Mingo y Hortensia Moreno (2013). *Intrusas en la Universidad*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, Torre del IISUE, Centro Cultural Universitario, Ciudad Universitaria, Coyoacán, 04510, México, D. F., 5622-6986
- Cadena, María Emilia. (2020). Conflicto empleo-familia y autopercepción de la salud desde una perspectiva de género. *Saude soc.* 29 (2) 17 Jul 20202020 • <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190033>
- CEPAL (2017). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo. Naciones Unidas.
- Castro, Cecilia. y Paredes, María. (2015). “Habitus” cultural y violencia simbólica en las relaciones de género en la academia. Caso de estudio: Universidad de Cuenca-Ecuador. Consejo Nacional de Igualdad de Género, Calidad de la Educación Superior y Género en América Latina (pp. 111-129), Quito: FLACSO-Ecuador.
- Chapa, Tania y Carmen Quezada. (2020). Mujeres investigadoras en la Universidad de Cuenca: limitaciones y oportunidades, 2011-2017 (Tesis de Licenciatura). Universidad de Cuenca.
- Foucault, Michel. (2000). Vigilar y Castigar, nacimiento de la prisión. México. Siglo XXI Editores.
- Molina, Nancy, Sergio López, Antar Martínez y Karla Covarrubias. (2016). La ilusión de autonomía: violencia simbólica hacia las docentes en el espacio universitario. *MILLCAYAC - Revista Digital de Ciencias Sociales / Vol. III / N° 5 / 2016*. ISSN: 2362-616x. (pp. 153-182). Centro de Publicaciones FCPyS. UNCuyo.
- Palomar, Cristina. (2015). Experiencia sobre políticas universitarias de género. Las políticas de Equidad en el contexto de las culturas institucionales de género. Consejo Nacional de Igualdad de Género, Calidad de la Educación

- Superior y Género en América Latina (pp. 296-308). Quito: FLACSO-Ecuador.
- Paño, Pablo, Dolores Sucozhañay y Fernanda Pacheco (2018). Reflexiones sobre el pluralismo metodológico para el abordaje de estudio sobre democracia y participación. Memoria académica del VI Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales. Recuperado en <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/109340>
- Quisaguano, Paulina. (2017). Género, Inclusión y Educación Superior. En *Feminismo y Buen Vivir: Utopías Decoloniales*. PYDLOS Ediciones.
- Roos, Patricia A. y Mary L. Gatta (2009) "Gender (in)equity in the academy: subtle mechanisms and the production of inequality". *Social Stratification and Mobility*, 27(3), 177-200.
- Santillán, Andrés (2020). Contribución a la crítica de la ideología neoliberal de la calidad y la evaluación en la educación superior. Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado en <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7896>
- Salazar et al (2020). Informe de Resultados del Proyecto de Investigación Educación Superior y Género en la Universidad de Cuenca: Situación Actual y Perspectivas 2019-2020. Universidad de Cuenca.
- Savigny, Heather. (2014). Women, know your limits: cultural sexism in academia. *Gender and Education*, 26(7), 794-809.
- Segato, Rita. (2016). *Contra pedagogías de la crueldad*. Buenos Aires: Prometeo Libros, 2018. 142 pp.
- Scott, Joan. (2000). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Navarro y C. Stimpson (eds.), *Sexualidad, género y roles sexuales*, Fondo de Cultura Económica, Argentina. Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Traficantes de Sueños.
- Sylva, Erika. (2016). *Cultura de género y calidad en la universidad ecuatoriana*. Instituto de Altos Estudios Nacionales.
- Sylva, Erika. (2017). *Igualdad de Género y Calidad Universitaria (2008-2013)*. En *Feminismo y Buen Vivir: Utopías Decoloniales* (pp. 103-133). Cuenca: PYDLOS Ediciones.
- Universidad de Cuenca (2018). *Protocolo prevención y atención a casos de violencia de género*. Cuenca
- Universidad de Cuenca (2019). *Agenda de igualdad de oportunidades*. Cuenca
- Universidad de Cuenca (2021a). *Rendición de Cuentas 2021*. Cuenca.
- Universidad de Cuenca (2021b) *Plan Estratégico*. Cuenca
- Universidad de Cuenca (2022). *Plan igualdad de oportunidades*. Cuenca.