

PONENCIAS 2016

5°
Congreso
Internacional

PSICOLOGÍA
Y EDUCACIÓN

BOGOTÁ
COLOMBIA

2 AL 6 DE NOVIEMBRE DE 2016



ARMONIZACIÓN TRABAJO FAMILIA COMO ESTRATEGIA PARA CONSTRUIR RELACIONES LIBRES DE VIOLENCIA EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**Yolanda Emperatriz Cortés Dillanes.
Universidad Autónoma de Guerrero UAGro - México**

RESUMEN

Este artículo presenta los resultados de una investigación destinada a conocer las formas de armonización de responsabilidades familiares y laborales de las académicas de la Universidad Autónoma de Guerrero, UAGro. Se aplicó una encuesta a 100 profesoras de diversas licenciaturas. Los resultados indican que no logran hacer esa conciliación.

INTRODUCCIÓN

La segregación de las sociedades modernas en tres ámbitos, el doméstico, privado y público ha sostenido límites muy precisos acerca de los espacios y roles que deben ejercer las mujeres y los hombres en las sociedades. A pesar de que las mujeres siempre han trabajado dentro y fuera del hogar, colaborado en muy distintas actividades, en el imaginario colectivo parecen estar confinadas al espacio doméstico. (Brito, 2008 como se citó en Buquet, Cooper, Mingo, Moreno, 2013).

Históricamente, las labores domésticas eran hechas en conjunto con otras actividades vinculadas directamente a la producción, pero con la industrialización, el espacio doméstico fue apartado del espacio productivo y se implantó una división sexual del trabajo más severo. Así, las mujeres permanecieron esencialmente a cargo de las tareas reproductivas (trabajo doméstico y de cuidado)

MEMORIAS V CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION

dentro del hogar, mientras que el hombre pasó a ocuparse de tareas productivas fuera de ese espacio, de las que comenzó a recibir una remuneración. (OIT-PNUD, 2009).

Las construcciones culturales convirtieron esa rigurosa división sexual del trabajo en una determinación “natural”. Igualmente, el papel de esposa y madre se tergiversó: el que las mujeres se dedicaran sólo al hogar se convirtió en un símbolo de estatus y se instituyó un culto a la domesticidad en el cual la familia y el hogar pasaron a ser espacios de afecto y crianza, a cargo de ellas. Así, se normalizaron dos versiones: la primera sustenta que el trabajo no remunerado en el hogar es responsabilidad de mujeres y, la segunda, que en realidad no es trabajo (Barker y Feiner, 2004 citados en OIT-PNUD 2009). De tal forma que el espacio productivo es reconocido, valorado social y monetariamente, mientras el reproductivo invisibilizado y no valorado. (Zepeda, 2014:29).

Lentamente, esta división incisiva entre los espacios y las funciones de hombres y mujeres se fue desvaneciendo, a partir sobre todo, de la incorporación formal de las mujeres al mercado de trabajo. Sin embargo, el ajuste de la división sexual del trabajo se dio solo en uno de los lados: el ingreso de ellas al mercado formal del trabajo y su contribución económica a los hogares, no implicó que los hombres se incluyeran en la corresponsabilidad de los quehaceres del ámbito privado. Esta situación creó nuevas formas de desigualdad entre ambos. Por un lado, las mujeres han de efectuar su trabajo –remunerado– sin distinción de “sus compromisos domésticos y familiares” lo que provoca que cuenten con menos tiempo, se ven afectadas tanto física como psicológicamente. (Buquet, Cooper, Mingo, Moreno, 2013). Además, se les considera una fuerza de trabajo secundaria, cuyos ingresos son un complemento de los recursos generados por los hombres. (OIT-PNUD, 2009).

La doble jornada ubica a las mujeres en condiciones de desventaja en relación con los hombres. Incluso la posibilidad de contender con sus pares varones en el trabajo formal se dificulta al tener que atender conjuntamente lo laboral y las necesidades de la casa y de los integrantes de la familia, lo que limita de manera relevante su disponibilidad de tiempo. (Astelarra, 2005 citada por Buquet et al., 2013)

La separación entre familia y trabajo, que imagina estos dos espacios de la vida de las personas como disociados y ajenos uno del otro, implanta un modelo de trabajador incondicional (hombre) que debe antes que todo elegir el empleo, es decir, vivir para trabajar. Aunque las mujeres se han insertado al trabajo remunerado, se les sigue creyendo garantes de las tareas relacionadas a la reproducción, y no se les considera que puedan desempeñar un trabajo remunerado de forma absoluta. (Zepeda, 2014:38).

Como señala Faur (2006) en América Latina, en las instituciones que regulan la conciliación entre familia y trabajo, así como en las representaciones sociales, el sujeto de la armonización no es un sujeto neutro, sino un sujeto femenino, a quien se le atribuye ser el sujeto primordial de responsabilidades y derechos relativos de la conciliación, y con ello, se apoyan prácticas que coartan un avance real en la evolución de las desigualdades de género.

En los hombres, el extenso andamiaje de instituciones y representaciones colectivas les proveen una posición en el sistema de relaciones sociales de género, que carga con un mandato superfluo en relación con el cuidado de los miembros de sus familias y actividades domésticas. Diversos estudios expresan, que en la generalidad de los hombres existe la percepción que su papel de proveedor, los dispensa de buena parte de las tareas domésticas, de crianza o cuidado de personas dependientes. Además, con frecuencia los hombres no perciben la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con su intervención en labores del hogar, como sí se espera de las mujeres. (Faur, 2006; OIT-PNUD, 2009). No experimentan sentimientos de culpa, por no atender las responsabilidades derivadas del trabajo doméstico y de cuidado de las personas, ya que en el imaginario social su responsabilidad se reduce a proveer el recurso económico para el sostén de la familia. (Zepeda, 2014:39).

Respecto a México la estimación de la población en el 2015 fue de 119,530,753 habitantes; de los cuales el 48.6% corresponde a hombres y 51.4% a mujeres. (INEGI, 2015). La población que participó en la generación de algún bien económico o en la prestación de un servicio (población ocupada) fue de 51.6 millones; de los que 31.8 millones son hombres y 19.8 millones corresponde a mujeres.

MEMORIAS V CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION

Aunque cada vez más mujeres trabajan fuera de su hogar, su participación económica está aún muy por debajo de la masculina. Para 2016, la tasa de participación económica femenina se estimó en 42.9% y la masculina en 77.1% (INEGI, 2016).

De acuerdo con la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social 2012 (INMUJERES-INEGI, 2013), las condiciones en que trabajan mujeres y hombres son distintas, habitualmente con desventajas para ellas, se incluyen más en jornadas de tiempo parcial, su intervención laboral está menospreciada o reciben ingresos menores. Los índices de discriminación salarial muestran que, en promedio, las mujeres reciben 30.5% menos que los hombres en labores industriales, 16.7% menos como comerciantes y 15.3% en trabajos profesionales.

De los poco más de 18 millones de personas ocupadas en el país que tienen un trabajo formal, 62.3% son hombres y sólo 37.7% mujeres, y en el sector informal 59.3% y 40.7%, mutuamente. Con todo y las condiciones laborales en que se han desempeñado las mujeres, su empleo ha cumplido una función primordial en el sostén económico de sus hogares. La contribución de las mujeres al ingreso de los hogares mexicanos constituye 33.9%; es el único ingreso en 13.3% de los hogares y 27.9% no contaron con ingresos femeninos durante 2010. (INMUJERES-INEGI, 2013).

Según datos del INEGI (2012), el total de hogares censales ascendió a 28,159,373, de los cuales en 21.2 millones se registra a un hombre como jefe de familia y un 6.9 los que señalaron a una mujer como jefa de familia. De cada 100 hogares censales, 75 son regidos por un hombre y 25 por una mujer. La jefatura femenina acrecentó 4 puntos porcentuales entre 2010 y 2015. En la actualidad una mujer está al frente en un 29% de los hogares (INEGI, 2015).

De acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, 2014, del total de horas dedicadas al trabajo, remunerado y no remunerado, las mujeres contribuyen con un 60% y los hombres con un 40%. Las primordiales diferencias se dan en el trabajo para el mercado, los hombres registran un valor que duplica el de las mujeres; al contrario, en el trabajo no remunerado de los hogares las mujeres de 12 años y más triplican el registrado por los varones.

En relación a las actividades domésticas, las mujeres contribuyen en promedio 29.8 horas a la semana, en tanto que los hombres sólo 9.7 horas semanalmente; es decir, ellas triplican el tiempo registrado por los varones. Las mayores diferencias se presentan en preparar y servir los alimentos (13.7 M 4 H), limpieza de la vivienda (9.6M 4.1H) y ropa y calzado (5M 1.7/H). (INEGI, INMUJERES, 2014). En el 2015 la tasa de participación de mujeres y hombres en el trabajo doméstico fue de 96.2 y 63.7 por ciento, respectivamente (INMUJERES, 2015).

Estudios hechos sobre diferentes tipos de trabajo, han señalado que hay dilemas significativos en la conciliación del trabajo laboral, con otras áreas de las vidas de las trabajadoras. (ONU-MUJERES, 2011).

Las universidades en términos laborales suponen ser genéricamente neutras, donde los dispositivos de ingreso, promoción y evaluación que establecen el salario, las categorías laborales y el reconocimiento no hacen distinción por sexo, sin embargo, ocultan la reproducción de las diferencias genéricas propias del orden social al que responden. Existen circunstancias que dificultan el ejercicio profesional, de las académicas, y las ubican en desventaja frente a sus colegas hombres. (Salgado, & Sacristán, 2013).

Respecto del ingreso de las académicas a las universidades, se caracteriza por ser un proceso moroso, con características, asociadas a aspectos estructurales – como la división sexual del trabajo- y simbólicas – el ideal femenino-, de tal forma que su ingreso no se ha dado en situaciones de igualdad respecto de la población masculina. (Buquet, Cooper, Mingo, Moreno, 2013).

Diversas investigaciones han señalado que las académicas ocupan mínimamente el doble de horas que los varones en actividades domésticas y familiares. (Colbeck, 2006; Schiebinger y Gilmartin, 2010; PUEG-UNAM, 2011 citados en Buquet et al., 2013).

“Las desigualdades a las que deben enfrentarse las mujeres en el ámbito académico...responden a una multiplicidad de factores, todos ellos emanados de un orden de género que ha sido naturalizado y asumido, por hombres y mujeres como condiciones normales”. (Buquet et al 2013:109).

MEMORIAS V CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION

La Organización Mundial de la Salud (2001, como se cita en Acosta, 2011) ha mostrado que una de las actividades más peligrosas para la salud laboral, en lo psíquico y psicosomático, son los servicios educativos y en los contextos actuales la profesión universitaria genera muchas patologías, incluidas las fisiológicas.

Diversos estudios (Martínez S, Méndez, I. y Murata, Ch. 2011 citados en Tovar, 2012) han señalado que los académicos en general se ven afectados tanto en su salud física — cardiopatías, cefaleas, migrañas, gastritis, debilidad crónica, insomnio, trastornos músculo-esqueléticos, problemas digestivos, herpes, hipertensión, lumbalgias, fatiga neurovisual, — como mental — estrés, depresión, ansiedad, burnout—. Otras investigaciones incluso encuentran afectaciones a su salud derivadas de los conflictos familia-trabajo en académicos de ambos sexos. (Tovar, 2012).

El objetivo de la presente investigación fue: Conocer las formas de armonización de responsabilidades familiares y laborales de las académicas de la Universidad Autónoma de Guerrero, UAGro. Las preguntas que nos planteamos son: ¿De qué manera logran atender ambas áreas de su vida? ¿Existe conciliación o desarmonización entre ambas áreas?

Se realizó en una muestra de 100 académicas de licenciatura de diversas Unidades académicas de la UAGro, para conocer si existe armonización entre su vida familiar y laboral. Es una investigación financiada por CONACYT, que forma parte del proyecto: Armonización trabajo-familia como estrategia para construir relaciones libres de violencia en las IES del Pacífico Mexicano, presentado en la Convocatoria de Investigación en Género y Violencia, SEP/SES/CONACYT 2012 del Fondo sectorial de investigación para la educación de CONACYT. Participaron tres universidades: Universidad Autónoma de Guerrero, Universidad Autónoma de Nayarit y Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en el presente estudio se presentan los resultados de la primera.

MÉTODO

La investigación consistió en un estudio cualitativo y cuantitativo, los resultados que se presentan corresponden a la segunda. Se diseñó y aplicó una encuesta, que se denominó: Armonización trabajo-familia como estrategia para construir relaciones libres de violencia en las IES del Pacífico Mexicano. Cuestionario a personal académico.

Está compuesta por 24 preguntas que se distribuyen en 4 bloques temáticos: I) Datos generales. II) Actividades laborales III) Distribución del tiempo y responsabilidades en el hogar IV) Representaciones sociales.

El equipo encuestador estuvo compuesto por estudiantes de cuarto semestre de la licenciatura de Psicología, que cursaban la asignatura: Estudios de Cultura y género, quienes recibieron capacitación en temas de género, armonización trabajo-familia, entrevista, manejo y aplicación de los aspectos conceptuales y operativos del cuestionario.

Se aplicaron diferentes estrategias para la ejecución del estudio, que se ajustan a las siguientes formas: se solicitó permiso, con oficio, a directores de las diferentes Unidades Académicas del Nivel Superior de la UAGro, seleccionadas, para aplicar la encuesta, solicitando un aula para que el profesorado acudiera a responderla.

Los entrevistadores realizaban una breve explicación de la finalidad de la investigación, antes de que las personas participantes respondieran las preguntas. El tiempo aproximado de aplicación de la encuesta fue de 15 a 20 minutos.

En la UAGro, el personal académico en el ciclo escolar 2014-2015, fueron el 31.49% mujeres y el 68.50% hombres.

El trabajo de campo cuantitativo se desarrolló sobre una muestra de 100 académicas mujeres con un rango de edad de 25 a 45 años del 50% y de 46 a 65 años un 50%. Respecto a su estado civil el 48% es casada, 16% divorciada, soltera un 22%, unión libre 7%, y viuda un 3%.

En relación a su categoría laboral, el 69% es tiempo completo, un 20% profesora de asignatura, y un 11% medio tiempo. La antigüedad, en la institución, en el rango de 16 a 30 años un 39%, de 6 a 15 años un 37% mientras que de 1 a 5 años un 24%.

Respecto al nivel de estudios: un 57% cuenta con estudios de maestría, doctorado 24%, licenciatura 11%, especialidad un 7% y post doctorado 1%. Del área laboral, recae la muestra de la siguiente forma: sociales, humanidades y arte un 27%, salud 26%, contaduría y administración 17%, ingenierías 16% y biológicas y agropecuarias 14%.

DISCUSIÓN

Actividad	Menos de una hora	1-4 hora	5-12 hora	13 y mas
Trasladarse al trabajo	4%	77%	16%	3%
Reuniones	9%	75%	10%	6%
Redactar informes	15%	69%	8%	8%
Atender a estudiantes	5%	66%	21%	8%
Asistencia a eventos académicos	18%	62%	14%	6%
Preparar clases, seminarios, cursos	4%	51%	34%	11%
Investigar	13%	42%	37%	8%
Dar clases, seminarios, cursos	4%	0%	31%	46%

PSYCHOLOGY INVESTIGATION

Cuadro 1 Tiempo del ámbito laboral

Para determinar el tiempo que dedican, en una semana, las profesoras encuestadas a la docencia y a la academia, se seleccionaron las actividades que se muestran en el cuadro 1. Dentro del rango

de 1-4 horas, fue el que más porcentaje obtuvo en casi todas las categorías, el mayor puntaje se relaciona con el traslado al trabajo, un 77% lo indico, seguido de asistencia a reuniones académicas (tutorías, academias, las propias de la Unidad Académica, sindicales, cuerpos académicos, entre otras) con un 75%, redactar informes 69%; atención a estudiantes 66%, asistencia a eventos académicos 62%, preparar clases, 51%, investigar 42%. Mientras que dar clases un 46%, se ubica en el rango 13 horas y más.

Situación	Si	No
Se lleva trabajo a casa para la noche o fines de semana	76%	24%
Ha rechazado oportunidades (beca, promociones, SNI) por razones familiares	40%	60%
Se ha sentido discriminada laboralmente por ser mujer y cargas familiares	31%	69%
Ha perdido posibilidades de ascenso (laboral) por cuestiones familiares	24%	76%

Cuadro 2 Situaciones laborales y familiares

La forma en que las docentes combinan sus actividades laborales y del hogar, crea una relación de conciliación o desarmonización. En el cuadro 2 se aprecian situaciones que pueden ser generadoras de estrés, desigualdad, conflicto, violencia: el 76% afirma llevar trabajo a casa para efectuar en la noche o fines de semana, el 40% coinciden en haber rechazado oportunidades laborales por cuestiones familiares, mientras que un 31% se ha sentido discriminada laboralmente por el hecho de ser mujer, así como por las responsabilidades familiares que esto representa y un 24% menciona haber perdido oportunidades de ascenso por situaciones familiares. Es notorio señalar que entre un 60 y 76% por ciento no percibe la desigualdad.

Cabe mencionar que esas razones, cargas y cuestiones familiares, que limitan su desarrollo profesional, tienen que ver con los resultados que se muestran en los cuadros 3 y 4, inmersos en el imaginario colectivo, de estar ellas enclaustradas en el espacio doméstico y ser su obligación, derivados de un orden de género, naturalizado y asumido por mujeres y hombres como situaciones normales.

<i>Actividad</i>	<i>Sin respuesta</i>	<i>1-5 horas</i>	<i>6-10 y mas</i>	<i>11 y mas</i>
Ropa (lavar, organizar, planchar)	2	96	2	0
Compras y trámites familiares	2	93	5	0
Mantener limpia la vivienda	1	88	10	1
Preparar alimentos y servir	2	87	11	0
Socialización (tareas, convivir, reuniones, fiestas)	7	84	8	1
Trasladar familiares (escuela, consulta, diversión)	19	75	6	0
Cuidado de familiares	15	75	6	4

Cuadro 3 Distribución del tiempo y responsabilidades del hogar

Para determinar las horas que las docentes dedican por semana al cuidado del hogar se consignaron las actividades del cuadro 3. Dentro del rango de 1-5 horas, donde se concentran los valores más altos, el lavar, organizar y planchar la ropa alcanza un 96%, las compras y trámites familiares un 93%, mantener limpia la vivienda el 88%; preparar alimentos y servir el 87%, la socialización, como apoyar en hacer tareas escolares, convivir, reuniones, fiestas un 84%, mientras que el traslado de familiares (escuela, consulta, diversión) 75%, así como el cuidado de familiares.

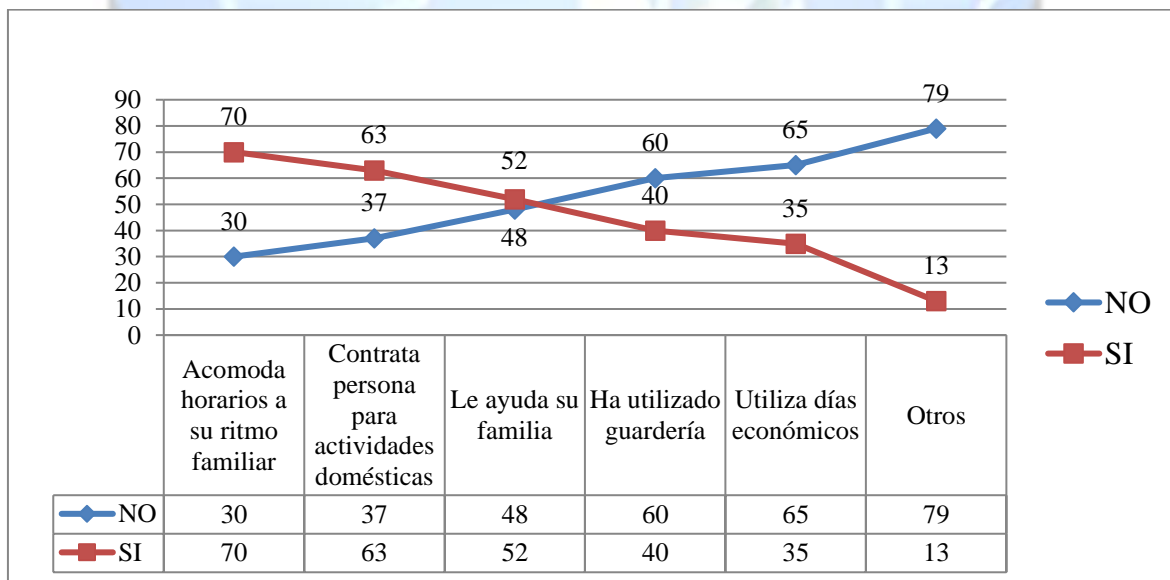
		Pareja	Hijos	Hijas	Madre o Padre	Otra persona	Empleado doméstica	
Compras y trámites familiares	74	3	1	1	8	3	8	2
		4	4	1				
Socialización (tareas, convivir)	63	3	2	2	6	3	5	2
		6	8	6				
Preparar alimentos y servir	62	1	1	1	1	1	4	31
		7	4	4	0			
Trasladar familiares (escuela, consulta)	57	2	4	0	4	1	6	5
		3						
Mantener limpia la vivienda	54	2	2	1	1	2	5	44
		3	2	7	1			
Preparar ropa (lavar, planchar)	54	1	1	9	5	4	0	3
		9	2					
Cuidado de familiares	53	2	5	6	9	3	6	4
		1						

Cuadro 4 Responsabilidades del hogar compartidas

Con el fin de conocer cómo se organizan las diversas actividades del hogar, es decir, si son compartidas, entre los diversos integrantes de las personas con quienes viven, o si la empleada doméstica las ejecuta, el cuadro 4 nos muestra con claridad que las académicas realizan más actividades domésticas y familiares, que cualquier otro miembro de su familia. En la gran mayoría duplican (como compras y tramites familiares, socialización, traslado y cuidado de familiares) y en algunos otros triplican (es el caso de preparar alimentos, así como en el arreglo y cuidado de ropa). La empleada doméstica se concentra básicamente en actividades como la limpieza de la vivienda, preparar y servir alimentos. Hay que considerar que de acuerdo a la gráfica 2, un 37%, de las académicas no contrata personal para el hogar.

El contar con un apoyo tan limitado de la pareja y demás miembros de la familia, en las responsabilidades domésticas y familiares, la mujer ejecutar la mayor parte, tiene un impacto para el desarrollo de su carrera académica, así como para su bienestar físico y emocional. El espacio familiar es un lugar que se supone que no existen enfrentados, ni contrarios, además, se presupone que es “armónico”. No tiene reconocida ni contrato colectivo, ni agentes sociales en conflicto, es una negociación individual entre personas. (Samaniego, Ochoa, 2009).

“La posibilidad de que una mujer desarrolle una carrera académica se sostiene en el trabajo doméstico de otras mujeres, a veces la madre, suegra y, por lo general, una empleada doméstica, siempre y cuando la académica tenga recursos económicos para contratar este servicio”. (Buquet, 2013: 88)



Gráfica 2 Mecanismos de conciliación entre vida familiar y laboral

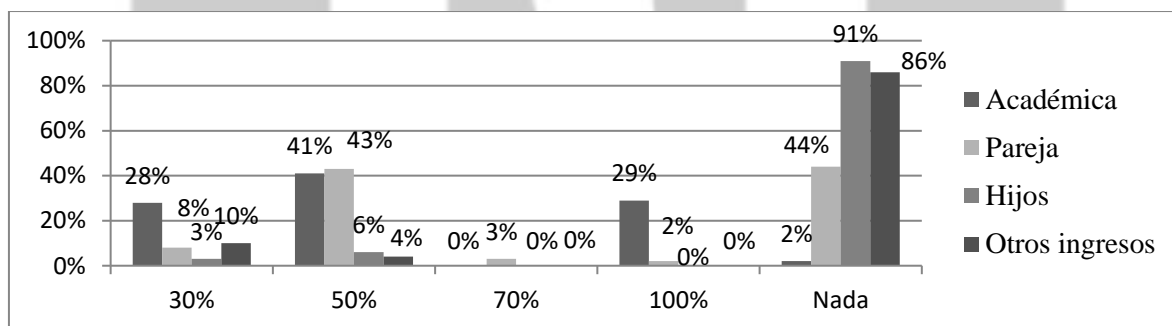
Para conocer los mecanismos que emplean las docentes para conciliar o armonizar la vida académica y las actividades que realiza en el hogar, se eligieron los descritos en la gráfica 2. El rango con mayor frecuencia fue el acomodar horarios a su ritmo familiar con un 70%, seguido de contratar a una persona de apoyo, 63%, recibir ayuda de su familia un 52%; utilizar servicio de

guardería el 40% y hacer uso de días económicos un 35%. Cabe señalar que un 48% señala que no recibe ayuda por parte de su familia y el 37% no contrata empleada doméstica.

Tensión	Estrés	Reclamos de familiares	Reclamos de pareja	Gritos	Golpes	Otros
SI	73	35	23	16	1	1
NO	27	77	65	84	99	99

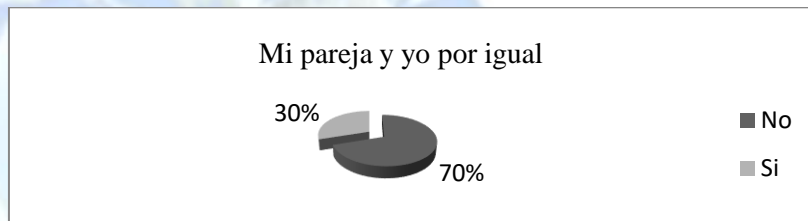
Cuadro 5 Tensiones por trabajo del hogar

Para saber qué tipo de tensiones por el trabajo del hogar se generan en las docentes, se eligieron las situaciones del cuadro 5: el 73% señala que vive estrés, un 35% considera que tiene exigencias de parte de familiares, el 23% afirma recibir reclamos de parte de su pareja; a un 16% le gritan, y el 1% reconoce recibir golpes.



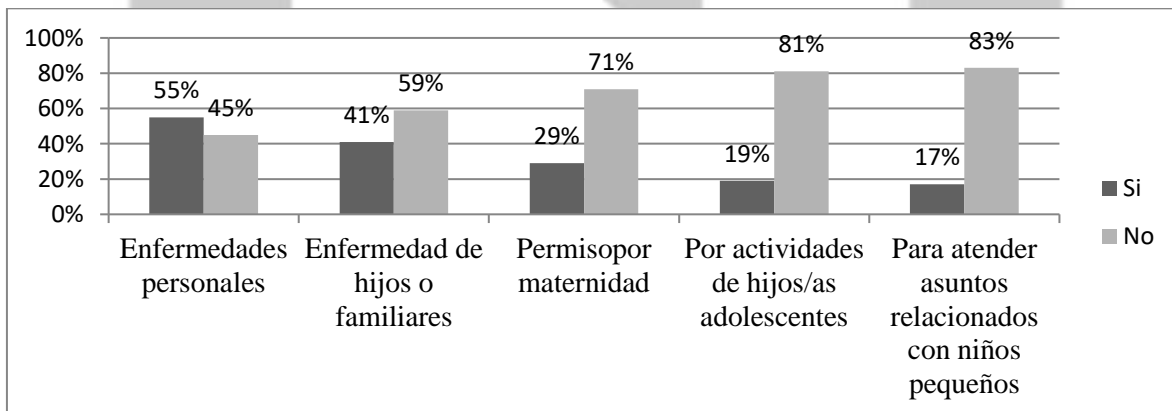
Gráfica 3 Aportación del dinero en el hogar

Respecto al ingreso del dinero en el hogar la gráfica 3 nos indica que un 29% de ellas aportan el 100%, mientras que sólo un 2% de las parejas proporcionan el 100%, incluso solo 3% de las parejas aportan un 70%, mientras que el 44% de las mismas con nada. Esto nos puede indicar que entre un 29% y 44% de las académicas son jefas de familia. Cuando se les pregunta con cuanto contribuye cada uno de ellos, un 41% señala que el 50% y que la pareja en el 43% de los casos también el 50%.



Gráfica 4 Aportación del dinero en el hogar

Sin embargo, cuando se les pregunta si ambos aportan dinero de forma igualitaria, de acuerdo a la gráfica 4, un 70% dice que no y solo un 30% dice que sí, lo que nos habla de la falta de equidad existente al interior de las familias y también del rol como jefas de familia que están desempeñando.



Gráfica 5 Ausencia en el trabajo por motivos personales y familiares

Las ausencias de las académicas a su trabajo, en la universidad, en un 55% de los casos han sido por motivos de enfermedades personales, un 41% por enfermedades de hijos o familiares, 29% por maternidad, 19% por asuntos relacionados con hijos adolescentes y un 17% por cuestiones relacionadas con hijos pequeños, de acuerdo a la gráfica 5.

Es sobresaliente que cuando se les pregunto sobre que les significa compatibilizar la vida familiar con la laboral, un 60% dice que es complicado, sencillo el 26% y para un 14% difícil.

Dentro de las distintas dimensiones que componen las vidas de las personas, la familiar continúa siendo un conflicto, que se agrava cada vez más, por la dificultad que existe de atender de forma armoniosa o conciliatoria los espacios doméstico, público y privado, en particular en las académicas, que se encuentran en la necesidad de conciliar ambos espacios o en el dilema de optar entre su familia o la carrera.

Este conflicto tiene distintos perfiles, una de ellas se sitúa en lo cultural. La carga simbólica femenina asignada al espacio doméstico y la crianza, no sólo obstaculiza la participación de los hombres en estas acciones, inclusive cuando participan en las labores familiares reciben críticas y rechazo de su grupo social, donde sus preceptos de masculinidad, les prohíben ejercer cualquier situación doméstica o de cuidado (Buquet, et al., 2013).

Otra dimensión es la estructural, la tradicional división sexual del trabajo afecta de forma directa a las catedráticas, pero inclusive, repercute de forma negativa en las instituciones de educación superior por la desigualdad, diferencia de trato, exclusión, hostigamiento, inconformidad, violencia de género, predominante en estos centros educativos, que diversas investigaciones señalan y las mismas instituciones invisibilizan o se niegan a reconocer. (Buquet, et al. 2013; Cortés, Guevara, Antúnez, 2013, 2014).

Esto nos muestra la injusta manera en que las sociedades modernas y las instituciones de educación superior están establecidas. Este estudio deja ver la falta de equidad que viven las académicas en ambos sistemas: familiar y universitario. La desigualdad se articula en ambos espacios, si bien existen progresos en la inclusión de las mujeres en el empleo, política, cultura

y sociedad, sin embargo, no ha acontecido una respectiva inserción de los hombres al espacio privado, no han asumido de manera equivalente la corresponsabilidad de las áreas domésticas y de cuidado.

“Se requiere un largo proceso de transformación cultural para que el espacio familiar no sea una responsabilidad de las mujeres, sino un acuerdo de co-responsabilidad mutua,” (Buquet, et al., 2013: 93).

A los hombres no se les facilita asumir el rol de padres e hijos, se da como un hecho que son libres de responsabilidades familiares, las instituciones laborales no proporcionan las oportunidades para que establezcan esas responsabilidades, ni generan su intervención en la educación de las hijas e hijos, ni su inclusión en el ámbito privado. (Samaniego, Ochoa, 2009).

En suma, en la medida que estas construcciones culturales persistan se dará por sentado que son las mujeres quienes deben conciliar sus papeles de ama de casa, madre y cuidadora, junto con su rol de trabajadora remunerada. Así, se olvida que el devenir de las nuevas generaciones y el cuidado de las personas dependientes es una responsabilidad compartida por todos: la sociedad, los gobiernos, las organizaciones sociales, los hombres y las mujeres. Es fundamental que el Estado asuma su responsabilidad en las ocupaciones de cuidado de niñas y niños, personas de la tercera edad, enfermas o discapacitadas. (OTIS-PNUD, 2009)

Afrontar la relación entre vida laboral y familiar involucra tomar como un todo el trabajo doméstico y productivo, familia y fuerza laboral. Las políticas de conciliación pueden considerar el modelo tradicional, para el cual el bienestar de la familia está a cargo de las mujeres; o apropiarse de un paradigma moderno de conciliación, donde hombres y mujeres puedan articular las actividades familiares y domésticas con la vida laboral.

La forma moderna de conciliación requiere transformar la actual división sexual del trabajo, que no sólo implanta una severa asignación de roles y trabajos para hombres y mujeres, sino además

se mantiene en un sistema de jerarquías de género. Lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el espacio familiar y laboral, demanda que ambos participen en el trabajo doméstico y que se revalorice la importancia de ambas esferas para el bienestar de la sociedad. (OTIS-PNUD 2012).

Conciliar la vida familiar y laboral provoca una mejor calidad de vida de las personas y acrecienta la productividad en el trabajo. Que en México no existan las condiciones para armonizar ambas actividades, ha perjudicado especialmente a las mujeres. De aquí la necesidad de, por un lado visibilizar las dificultades para conciliarlas, y por otra, poner en marcha acciones que faciliten su solución. (INMUJERES, INEGI (2013)).

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, I. (2011) Universidad, Ciencia y Trabajo Académico en México

https://www.researchgate.net/publication/229439225_UNIVERSIDAD_CIENCIA_Y_TRABAJO_ACADEMICO_EN_MEXICO

Azcano, J. Z., Conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal: un estudio con perspectiva de género a partir de la cultura organizacional. Tesis de Maestría en Políticas Públicas y Género. Flacso- México.

http://www.flacso.edu.mx/biblioiberoamericana/TEXT/MPPG_II_promocion_2011-2013/Zepeda_J.pdf

Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A., Moreno, A., (2013). *Intrusas en la Universidad. México*, UNAM /PUEG.

Cortés, Y. Guevara, M. y Antúnez, G. (2013). *Violencia de Género en el Nivel Superior*

de la UAGro. México. Ed. Académica Española.

Cortés, Y. Guevara, M. & Antúnez, G. (2014). *Gender violence in the middle superior level*
Editorial ECORFAN

http://www.ecorfan.org/libros/BOOK_UAGro.pdf

Faur, E. (2006). Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo. *Nómadas*.
No. 24. Abril 2006. Universidad Central-Colombia.

<http://www.redalyc.org/pdf/1051/105116598012.pdf>

INEGI (2015). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

<http://eleconomista.com.mx/industrias/2016/02/12/empleo-alza-durante-cuarto-trimestre-2015>

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2012) “Mujeres y hombres en México 2012”. INEGI, México.

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101215.pdf

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2015). Resultados definitivos Encuesta intercensal 2015. Boletín de prensa Número 524/15, 8 de diciembre 2015, Aguascalientes ¼

http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_12_3.pdf

INEGI E INMUJERES (2014). Encuesta Nacional sobre uso del tiempo 2014 Boletín de prensa núm. 273/15 13 de julio de 2015 Aguascalientes, Ags. Página 1/2
http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_07_2.pdf

INEGI (2016). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos)

<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>

INMUJERES (2015). Tasas de participación económica por sexo, Nacional. http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?IDTema=6&pag=1.

INMUJERES, INEGI (2013). El trabajo de cuidado en los hogares mexicanos, ¿responsabilidad compartida? Documento preliminar.

http://www.inegi.org.mx/eventos/2013/Encuentro_genero2013/doc/EI%20trabajo%20de%20cuidado%20en%20los%20hogares%20PRELIMINAR.pdf

OIT-PNUD (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo,

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101161.pdf

ONU-Mujeres, (2011). 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.

Samaniego, S. Ochoa, K. (2009). Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México Documento informativo y propositivo para la LXI Legislatura file:///C:/Users/hola/Downloads/2009%2011%20Libro_Armonizaci%C3%B3n.pdf

Salgado, C., & Sacristán, T. O. (2013). *Investigadoras de la UNAM: trabajo académico, productividad y calidad de vida*. México: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM.

<http://computo.ceiich.unam.mx/webceiich/docs/libro/InvestUNAM-web.pdf>

Salas, C. (2014). Reflexiones sobre las políticas laborales de conciliación entre la vida familiar, laboral y personal.

bibdigital.flacso.edu.mx:8080/dspace/handle/123456789/5466

Tovar, M. (2012). Conflicto familia-trabajo-familia y salud psicosomática entre académicos y académicas mexicanos. *Voces del Noroeste. Aportes regionales a los estudios de género*, 277. Universidad Autónoma de Nuevo León.

https://www.researchgate.net/profile/Maria_Ramos/publication/235435499_Voces_del_Norest_e_Aportaciones_a_los_estudios_de_genero/links/09e41511a4f41110e6000000.pdf#page=277

Universidad Autónoma de Guerrero. (2013). Anuario estadístico 2012-2015 UAGro. Dirección General de planeación. <http://estadistica.uagro.mx>

