

## MATERNIDAD, FAMILIA Y TRABAJO EN ACADÉMICAS LÍDERES DEL ESTADO DE MORELOS

Alejandra MONTES-DE-OCA-O'REILLY\*

*SUMARIO: I. Introducción. II. Método. III. Resultados. IV. Participación en las tareas domésticas y de crianza de hijos o hijas. V. Impacto de la esfera doméstica en la esfera profesional. VI. Las instituciones y organizaciones como espacios hostiles al desarrollo de las funciones maternas. VII. Impacto de la doble jornada en la salud. VIII. Conclusiones. IX. Bibliografía.*

### I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito de las instituciones de educación superior y centros de investigación existe una importante tensión, que tiene lugar también en otras organizaciones. Según Carrasco (2001), se trata de una tensión entre dos fines opuestos. Por una parte se encuentra la obtención de beneficios (pueden ser beneficios en la formación de estudiantes o participación en proyectos de investigación a cambio de una remuneración económica), y por otra parte, el cuidado de la vida humana. Esta tensión se intensifica debido a que el sistema económico capitalista depende de los procesos de reproducción y continuidad de la vida humana que se realizan fuera del ámbito de su control directo (Carrasco, 2001). Dicha tensión afecta principalmente a las mujeres. Lo anterior, debido a que tanto los procesos de reproducción biológica como los condicionamientos de género tradicionales influyen para que sean ellas las responsables del cuidado y crianza de los hijos e hijas.

En el caso de las mujeres académicas, éstas cada vez tienen mayor presencia en las instituciones de educación superior y centros de investigación. Ellas realizan importantes contribuciones para el logro de los objetivos de estas organizaciones. Sin embargo, en el ámbito académico a nivel mundial todavía persisten diferencias significativas entre ambos sexos en cuanto a salarios, productividad académica, oportunidades de promoción, y “visibi-

lidad” científica (Puuska 2010; Corley y Sabharwal 2010; Guofang y Beckett, 2006; Sonnert y Holton, 1995; Zuckerman, 1991). México no es la excepción. En 2006, según datos del Conacyt, un 70% de miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) eran varones, y únicamente un 30% eran mujeres.

Dentro de los factores que impactan en estas diferencias tanto en el ámbito internacional como en el nacional está la doble jornada de las académicas. Estudios demuestran que para las mujeres que combinan trabajo y familia existe una tensión significativa (Acker y Armenti, 2004; Wolf-Wendel y Ward, 2003).

El objetivo de estudiar a las académicas líderes —es decir, aquellas que han destacado de manera especial en sus respectivos campos— es indagar sobre un sector de la población que por méritos propios tiene un cierto nivel de educación formal, y que por lo tanto constituye una especie de elite. Es probable que las académicas líderes tengan un cierto rango de influencia sobre las personas que las rodean, y por ello consideramos relevante el conocer sus experiencias.

El estudio se centra en Morelos, ya que esta es la segunda entidad de la República mexicana (después del Distrito Federal) en concentrar académicos y académicas de alto nivel en sus centros de investigación (Tapia, 2006). También ocupa el segundo lugar (después del Distrito Federal) en el número de investigadores e investigadoras pertenecientes al SNI (Tapia, 2006). Las instituciones académicas y de investigación de dicha entidad conforman un ámbito propicio para el desarrollo profesional. En Morelos trabajan mujeres destacadas y reconocidas como académicas de alto nivel. Con base en esto procedimos a buscar académicas que ejercieran liderazgo en algún campo.

## II. MÉTODO

El método de selección<sup>1</sup> de las entrevistadas fue el de “casos reputados” (Goetz & Le Compte, 1988:101-102). Los criterios de selección fueron: mujeres adultas que residieran en el estado de Morelos, que tuvieran una trayectoria académica destacada en su ámbito y que hubieran encabezado algún proyecto, representando a algún grupo o colectivo en órganos de decisión o bien que coordinaran equipos de trabajo, ya fuera en una jerarquía organizacional o al margen de ella. Preguntamos a personas que conocen la vida académica en la entidad, y se seleccionó a quienes pertenecían al Sis-

<sup>1</sup> La selección de las entrevistadas y la recolección de los datos tuvieron lugar en el año 2009 durante una estancia posdoctoral realizada bajo la dirección de la doctora Teresa Yurén.

tema Nacional de Investigadores, cuando se tratara de investigadoras, o a quienes tuvieran un nivel académico superior al nivel en el que enseñaban, cuando se tratara de docentes. Se buscó que fueran mujeres con experiencia en cargos de cierto nivel de responsabilidad y/o con trabajo con grupos sociales que estuviera documentado. En nuestra selección consideramos la diversidad, tanto en estilos y tipos de liderazgo como en disciplinas académicas y en edad. Para la recolección de los datos utilizamos como herramienta la entrevista a profundidad. Realizamos las entrevistas a partir de un guión que privilegiara la narración de sus experiencias.

En total, entrevisté a doce académicas que están adscritas a cinco instituciones de educación superior y de investigación del estado de Morelos. Excepto una de estas académicas, todas son mexicanas. Sus edades fluctúan entre los 39 y los 62 años. Todas ellas cursaron un posgrado, cuatro de ellas en el extranjero. Además de su liderazgo académico, algunas ejercen otros tipos de liderazgo: el social (quienes como parte de su actividad académica trabajan con grupos y organizaciones de la sociedad civil), el liderazgo institucional (quienes han ocupado u ocupan puestos de jerarquía en la institución donde laboran) y el liderazgo político (quienes participan en actividades partidistas). Cinco de estas académicas forman parte del grupo de mujeres que “han llegado más alto” en diversas instituciones, con dos de ellas como cabezas de todo el organismo en cierto periodo. Otras tres han ocupado cargos también de gran nivel de responsabilidad en su institución. Todas ellas han sido o son miembros de comisiones u órganos colegiados.

En la tabla 1 se presenta una síntesis de las características de las académicas entrevistadas.

TABLA 1  
Características de las entrevistadas

<i>Clave</i>	<i>Edo. civil/</i>	<i>Posgrado*/ nacional o extranjero**</i>	<i>Origen rural/urbano</i>
M1	Soltera sin hijos o hijas	M/N	U
M2	Casada	D/E	R
M3	Casada	D/N	U
M4	Soltera con hijos o hijas	M/N	R
M5	Casada	D/E	U
M6	Casada	M/N	U
M7	Casada	D/N	R

M8	Casada	D/N	R
M9	Casada	P/E	U
M10	Casada	D/N	U
M11	Casada	M/N	U
M12	Casada	D/E	U

\* D- Doctorado; M-Maestría; P-Posdoctorado

\*\* N- Nacional; E-Extranjero

Para el análisis de los datos se recurrió al enfoque de la teoría fundamentada, que es un método para descubrir teorías, conceptos, hipótesis y proposiciones partiendo directamente de los datos. Se utilizó la variante del método comparativo constante propuesta por Glaser y Strauss, mediante la cual el/la investigador/a simultáneamente codifica y analiza datos para desarrollar conceptos. Por medio de la comparación continua de incidentes específicos de los datos, refina dichos conceptos, identifica sus propiedades, explora sus interrelaciones y los integra en una teoría coherente (Taylor y Bogdan, 1987). Al generar teoría fundamentada, los investigadores e investigadoras no tratan de probar sus ideas, sino únicamente de mostrar que son plausibles (Glaser y Strauss, 1967 citados en Taylor y Bogdan, 1987).

### III. RESULTADOS<sup>2</sup>

A continuación se presentan algunos datos sobre la esfera doméstica de las entrevistadas. Como se puede ver en la tabla 1, de las doce entrevistadas, diez están casadas y dos solteras. Diez de ellas tienen uno o dos hijos o hijas. Una de las solteras tiene hijos o hijas, y la otra no.

Sobre sus relaciones de pareja, todas las entrevistadas tienen una pareja varón. Tres de las entrevistadas viven una segunda relación después de su primer esposo. En tres de los casos que se vive ausencia del padre, ellas se casan con hombres mayores. La mayoría de ellos han concluido estudios de maestría y/o doctorado, y por lo menos once de estas parejas cuentan como mínimo con una licenciatura. Ocho de las entrevistadas conocen a su esposo en el entorno universitario. En algunos casos, si ambos laboran en la misma institución, sus parejas actúan como sus mentores, comparten in-

<sup>2</sup> Con el fin de respetar el carácter confidencial de las entrevistas han sido cambiados todos los datos que pudieran llevar a una identificación de las mujeres que participaron en el estudio.

formación institucional o las asesoran para moverse en el entorno académico androcéntrico. Sin embargo, ellas y ellos buscan separar sus respectivas imágenes públicas.

Las mujeres de nuestro estudio tienen una vida reproductiva aproximada desde los 16 a los 45 años, periodo dentro del cual también cursaron estudios universitarios y de maestría y/o doctorado y se desarrollaron profesionalmente. Es decir, el periodo de ser madres coincide con el periodo para “producir”, es decir, publicar los resultados de la investigación que una realiza en forma de artículos, libros, capítulos de libro, entre otros. Una de las mujeres del estudio señala:

“Es un momento difícil para nosotras entre los 35 y 50 años porque tenemos que consolidar cosas profesionales pero al mismo tiempo no dejamos a un lado otras facetas... por así decirlo... (M12)”.

#### IV. PARTICIPACIÓN EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CRIANZA DE LOS HIJOS O HIJAS

La participación de la pareja en cuestiones relativas a la educación de los hijos o hijas y las actividades domésticas es un factor importante para el desarrollo profesional de estas líderes. De las once entrevistadas que tienen hijos o hijas, únicamente dos de ellas afirman reiteradamente a lo largo de la entrevista que su pareja participa en forma equitativa.

Por otra parte, la mayoría de las entrevistadas afirman que sí dividen las labores hogareñas en absoluta equidad con sus esposos. Sin embargo, a lo largo de la entrevista advertimos contradicciones en lo que ellas describen, y, por tanto, no nos es posible confirmar esto. Hacen declaraciones contradictorias con respecto a la colaboración de su pareja. En ciertos momentos de la entrevista mencionan que se sienten abrumadas, por lo que consideran una mayor carga hacia ellas en el ámbito doméstico. Aquí un ejemplo:

“Porque luego te encuentras con que no tienes tiempo para tí misma o cargándote con un montón de culpabilidades pero dices: ‘es que ya no puedo dirigirme más y más en este lado y más en esto’, pero hay que buscar el equilibrio (M5)”.

En otros momentos de la entrevista señalan de manera contundente que sus parejas comparten dichas tareas por igual. Por tanto, inferimos que aunque ellas tienen una *representación de equidad* en su relación, en realidad no la viven con sus cónyuges. Pese a la capacidad reflexiva de estas académicas, es posible que exista un sesgo en su visión sobre la equidad. A continuación una académica señala: “Sí hace y le sorprende a muchas de mis compañe-

ras... hacer el desayuno y nos vamos turnando. Una semana le toca a uno y la otra, a otro (M11)".

Sin embargo, en otro momento la entrevistada comenta:

En algo muy sencillo como por ejemplo hasta la fecha por la mañana entro, me baño. Él se levanta y entra a bañar. Nunca dice: "yo voy a tender la cama". Siempre la tengo que tender yo... detalles de ese tipo. Sí. Es una carga un poquito más pesada para nosotras, ¿no? hasta desde hacer el super... cosas por el estilo... (M11).

Aquí un ejemplo de otra académica que también en un momento de la entrevista señala que vive una relación de equidad: "Yo he tenido una relación de muchísima equidad, ¿eh? En ese sentido (M2)".

Sin embargo, ella misma señala en otro momento de la entrevista:

Un día yo me acuerdo que se levantó de dormir y nos pusimos a estudiar, ¿no? Yo estaba en la maestría y él en el doctorado pero estábamos tomando una materia conjunta y me dijo: "¡Es que te estás durmiendo!". Y yo enojada le digo: "Pues sí, ¡pero tú porque te duermes! Yo tengo que guisar, y lavar y planchar mientras tú te echas un coyotito, ¿no? de dos o tres horas y yo tengo que seguir después de eso... Si me ayudaras sería diferente" (M2).

Por último están las entrevistadas que manifiestan en forma explícita que su pareja no asume la responsabilidad que ellas hubieran esperado en la crianza de los hijos e hijas y el cuidado del hogar. Perciben que sus parejas establecen una distancia entre sus hijos e hijas y ellos y resienten en cierta medida la negativa del marido a atender a los hijos e hijas cuando éstos son pequeños o pequeñas o su negativa a realizar labores domésticas. El siguiente caso es una muestra:

Para mí, la maternidad fue un *shock*. Te das cuenta de que ese niño depende totalmente de ti [...] Entro en una crisis porque para los hombres tener un hijo no les cambia la vida... Al menos esta generación no está pensando que ellos van a tomar la baja por maternidad o paternidad... Es decir, yo veía a mi marido que entraba y salía... y yo... Toda mi vida se me hizo de cuadritos y tenía que adaptarme a los horarios del niño... Para el hombre es muy difícil los primeros meses de un hijo... Se puede desprender más de ese papel... Yo creo que hasta los ocho o nueve meses cuando el niño empieza a mirar, a interactuar, es que los hombres empiezan a decir: "¡Ah! Pues éste es mi hijo, ¿verdad?" (M12).

Otra académica comenta una situación similar:

[Durante el embarazo] Le pedí a Mario que me acompañara [al curso psico-profiláctico] porque todos iban con pareja y me dijo que no porque le tenía miedo a la sangre, que no entraba... Entonces eso nos fue separando bastante... Mario estaba terminando la tesis doctoral. No dormía casi... tomado mucho café... me acuerdo... Y yo bueno, con el bebé porque había nacido... que me ayudara poco con el niño porque estaba con la tesis. Ahora entiendo también pero en ese momento estaba yo muy enojada, porque él es muy buena persona, pero además me hacía cara como de: “¡vete por allá porque yo estoy escribiendo!”. Así como de... no se vale, ¿no? Porque no lo planeamos ¡pero no lo planeamos ninguno de los dos!... Estaba yo como que muy sentida con él, ¿no? (M8).

Estas dos entrevistadas mencionan que intentaron involucrar a su pareja en la participación de la crianza de sus hijos e hijas sin resultado.

Me di cuenta de que yo tenía que organizar mi vida en relación a esa bebé y que si él entraba o salía ese era su asunto pero que yo tenía que organizarme. Eso estaba claro. Sí se lo pedí. En la teoría sí, pero en la práctica: “otra vez tuviste una reunión”, “otra vez me dejaste así”, “otra vez no pude escribir nada de la tesis”... (M12).

Me convertí en una muy buena mamá y también me harté de ser muy buena mamá *y sola* (M8).

Debido a que la pareja no se involucra demasiado en el cuidado y atención de los hijos e hijas, ellas empiezan a asumir las tareas y decisiones sobre la crianza sin tomar en cuenta a la pareja. “Y empecé yo a tomar decisiones, quien yo quería que estuviera con mi bebé. Yo le empecé a dejar al margen de las decisiones de las hijas. Sí. Es una mezcla de enojo, de decir: ‘yo me tengo que valer por mí misma’ (M12)”.

Al tratar de combinar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades como madres, las mujeres de este estudio recurren a terceros, es decir: a otras mujeres de su familia o de la familia de su esposo, o bien contratan los servicios de una niñera, enfermera o de una guardería. En el entorno familiar de estas mujeres se percibe que su responsabilidad principal es la de ser madres, y su desarrollo en la esfera profesional es algo que ellas decidieron como algo extraordinario. Es decir, ella es la responsable de la atención de los hijos e hijas, y por tanto se asume que es ella quien recibe la ayuda de los demás y por la cual debe estar agradecida. Aquí un ejemplo: “Con mis hijos siempre encontramos la manera de... *He tenido mucha suerte*

*de lograr el apoyo con mis familiares, con mis hermanas, mi suegra, lindísima persona... Quizá no hubiera podido hacerlo sin todo ese ambiente familiar que me apoyó muchísimo (M7)*".

La mayoría de las entrevistadas no viven en condiciones de equidad con su pareja en cuanto a las labores domésticas y de cuidado de los hijos e hijas. En su entorno familiar se sigue considerando que ellas son las principales responsables de dichas tareas. La mayoría de ellas lo asume como natural. Únicamente las entrevistadas que han sido expuestas a discursos de género críticos se muestran inconformes con esa situación.

#### V. IMPACTO DE LA ESFERA DOMÉSTICA EN LA ESFERA PROFESIONAL

La falta de equidad en la esfera doméstica tiene repercusiones en el desarrollo laboral de las entrevistadas. Algunas de ellas señalan las dificultades que tienen. Manifiestan que existe un impacto en sus trayectorias profesionales debido a que en el ámbito doméstico sus parejas no participan como ellas esperarían que lo hicieran. Aquí algunos ejemplos:

No hay las condiciones idóneas digamos *en casa* para que por un lado las mujeres puedan hacer las mismas trayectorias en el mismo tiempo de los hombres... por los otros roles (M3).

Pero también reconozco que hay esta parte de la doble jornada que no es visualizada por él (M11).

Es más lenta la carrera de la mujer, pautada por los ritmos del crecimiento de la familia. Eso sí es cierto. Sobre todo las madres mexicanas, con una gran intensidad en la función materna (M10).

En algunos hogares se privilegia la trayectoria profesional del varón por encima de la de la mujer. Aquí dos ejemplos en que las mujeres toman la decisión de hacer un lado su carrera profesional para que su pareja pueda desarrollarse en ese ámbito:

De manera personal yo asumo que en su momento no pude hacer doctorado porque yo decidí que mi esposo primero terminara y concluyera su maestría. Ésa fue una condición y una decisión personal. Los dos salimos de la licenciatura. Nos casamos después de terminar. Tenemos la hija después de terminar. Nos dedicamos a trabajar y hacer justamente parte de este esfuerzo conjunto académico y llega un momento en que evidentemente la misma presión por estudiar nos empieza a someter y decido yo: "estudia tú primero, tú concluye primero, y tú titúlate primero de la maestría" ¿Por qué? A final de cuentas yo



también pienso que para mí es muchísimo más importante a final de cuentas una familia (y una familia bien) que tener un grado. No estoy dispuesta a pagar el costo de los grados por la familia. Eso si no lo estoy. Quizá muy al estilo todavía de una típica mujer mexicana, ¿no? por cuestiones de organización familiar, de decir: “tú primero porque tú eres el hombre”. Pero así lo hicimos. Posteriormente ya obtengo también el grado... No me arrepiento. Si, en ocasiones me duele porque digo “yo hubiera podido hacer esto”. Pero en ese momento las condiciones no se dieron, ni económicas, ni laborales ni de ningún tipo, ¿no?... Quizá después me arrepienta pero hasta el momento, no. Creo que lo ha valido (M11).

Yo veía como yo había ido a Francia a que mi marido obtuviera el doctorado y yo había dejado mi carrera. Y que yo era capaz de hacer eso (M8).

Las mujeres del estudio se muestran muy satisfechas por haber podido desarrollar el proyecto de vida que habían anhelado. En la mayoría de los casos, como consecuencia de sus tareas como madres, se da una mayor lentitud en el desarrollo profesional de las mujeres entrevistadas que en el desarrollo de sus parejas varones. Sin embargo, ellas asumen esto como natural y le restan importancia. Aquí un ejemplo:

Cuando entro a estudiar el doctorado yo seguía con mi laboratorio, mis hijos tenían 3 y 6 años... algo así... complicado... mucho más todavía porque ya eran cosas de tareas. *Lo único que pasó* fue que me llevó más tiempo en hacer el doctorado... un doctorado que normalmente es de tres años yo me tardé seis en sacarlo, ¿no? (M7).

La mayoría de las entrevistadas mencionan la tensión entre su esfera laboral y su esfera doméstica como su sujeción más importante, aunque estas mujeres se mueven en diversos rangos de relaciones de equidad con sus parejas.

## VI. LAS INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES COMO ESPACIOS HOSTILES AL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES MATERNAS

En la mayoría de las organizaciones el entorno laboral es hostil a las necesidades familiares tanto de mujeres como de varones. Sin embargo, debido a que se asume que las mujeres son las responsables del ámbito doméstico, son ellas quienes más resienten la poca comprensión que existe en dichas organizaciones para sus funciones como madres. Como lo señalan estas académicas:

Pero uno de nuestros obstáculos es que se nos vea como profesionistas [únicamente]. También somos madres. Tenemos familia (M12).

Siempre digo, voy a la clase de mi hija, voy a recoger las calificaciones de mi hija, me voy porque mi hija me llamó. Nunca miento. *Antes lo hacía, y la mayor parte de las mujeres lo hacemos.* Nunca decimos: “voy a cuidar a mi mamá” o “voy a ir porque mi hija me necesita”... No. Porque esos roles son frívolos y las mujeres en la academia no los queremos hacer notar porque si no, entonces nos volvemos frívolas. “Eso no es de una académica. Es de una mujer, pero no es de una académica”. Y yo si ahora lo digo (M2).

Si bien el entorno laboral académico es más benévolo que otros entornos laborales con las funciones maternas de las mujeres, en ocasiones las oportunidades de desarrollo profesional de estas se ven afectadas por representaciones sociales de las responsabilidades “que corresponden a las mujeres”. Una de las entrevistadas comenta:

Recuerdo que me iban a ofrecer un trabajo... Bueno, yo nunca supe que me iban a ofrecer algo. Entonces quien coordinaba me la encontré en un examen... Así de churro, de casualidad y me empezó a hablar del proyecto y pues yo [dije]... “¡sí que me interesa!” Es que me dice: “ya contrataron a ‘no sé quién’ porque ‘no sé quién’ me dijo que tú tienes hijas pequeñas... no sé qué y no sé cuanto”... Pero le digo: “¿eso es un impedimento? digo... Yo veo cómo me hago pelotas, cómo hago para resolver las cosas y además: ¡me sorprende que me lo digas tú que eres otra mujer!”... Pues es una discriminación, ¿no? Y entonces se queda toda así de que... “es verdad... tienes razón... ¡cómo me dejé llevar por tal persona!” y no sé qué... (M12).

Algunas entrevistadas señalan la dificultad que tienen las mujeres para compaginar la jornada doméstica y la jornada profesional. Una de ellas expresa su preocupación por las diferencias que existen entre ambos sexos para tener la oportunidad de tener tanto una vida profesional exitosa como una familia:

Las mujeres que conozco líderes son bien poquitas y cuando pláticas con ellas... Las amigas que tengo que están en lugares... en puestos importantes... siempre es uno de los temas de conversación, ¿no?: *El siempre encontrarte con más problemas de los que se encontraría un hombre*, ya sea porque condicionas tu vida, ya sea porque de plano dejaste tu vida personal. Tengo una amiga —que quiero muchísimo— que por convicción decidió:... “No soy capaz de aventarme una familia y tener hijos y ahí está”. *Y tuvo que tomar una decisión consciente* (M5).

Como resultado de la falta de prácticas democráticas en las instituciones y organizaciones y el predominio de una óptica centrada en las experiencias de los varones, ciertas políticas institucionales pueden seguir girando alrededor de una perspectiva de roles de género tradicionales. Un ejemplo de ello:

Yo estaba casada con alguien que estaba becado aunque a él no le estaba pagando [menciona una institución que otorga becas de posgrado]. Como yo declaré que él tenía beca, entonces [menciona una institución que otorga becas de posgrado] me dio beca complementaria. Esas son las cosas que nos pasan a las mujeres... (M2).

Esta misma académica experimentó una política pública androcéntrica similar cuando se embarazó al estar realizando su doctorado en el extranjero. Afirma que —por lo menos en aquel tiempo— una de las instituciones que otorgan becas de posgrado no contemplaba un seguro médico que cubriera los gastos de parto por cesárea. Comenta:

Todavía falta mucha sensibilidad en ese sentido. Como si la maternidad en las académicas tuviera que vetarse... porque yo tenía una beca que tenía un seguro médico como si fuera sola, porque me lo dieron así... Era un seguro que no contemplaba la maternidad en ese momento [menciona una institución que otorga becas de posgrado]. Y lógicamente mi seguro nada más me alberga a mí, pero no tiene un *addendum* que diga “en caso de maternidad pagará la maternidad blablabla”. Somos mujeres y estamos en edad reproductiva. Seguramente vamos a tener un hijo sola o acompañada. Entonces a mí no me contempló y entonces yo había pagado lo de mi parto natural. Pero no nace natural, nace por cesárea y entonces se me hace un cuentonón que nadie lo paga más que yo. Y yo me tuve que endeudar con mi familia en ese momento... Estudiar un posgrado es más difícil para las mujeres porque no contemplan cosas como la maternidad o si eres madre soltera, ¡que es... lógico! ¡Porque así es la naturaleza! (M2).

En este apartado se presentan ejemplos de cómo las organizaciones e instituciones son espacios hostiles para el desarrollo de las funciones maternas de las entrevistadas, que van desde el rechazo a una promoción por ser madre, hasta la falta de políticas institucionales que contemplen el embarazo como una experiencia que forma parte del ser mujer. Aunque nuestro estudio es limitado, ya que solo entrevistamos a académicas, cabe señalar que las organizaciones son espacios hostiles para el desarrollo de las funciones paternas.

## VII. IMPACTO DE LA DOBLE JORNADA EN LA SALUD

Tal y como señalan Acker y Armenti (2004), la tensión entre las responsabilidades de la esfera laboral y de la esfera doméstica tiene consecuencias en la salud de las académicas. Las únicas entrevistadas que negaron tener problemas de salud alguno son las dos que permanecen solteras. Sin embargo, la mayoría de las mujeres de este estudio tienen una doble jornada, que implica no solo asumir sus responsabilidades laborales, sino también asumir el cuidado de otras personas de su familia. A continuación dos testimonios:

Entonces tuve más bien que estar sufriendo por los horarios. Coincidir, ¿no? Horarios de madre, de esposa, de hija, de administradora, de profesora con la parte de además estudiar el doctorado. Entonces... pues sí, te cuesta mucho, mucho trabajo y muchos desvelos, mal pasadas y cosas de ésas (M3).

Es un reto muy grande y el dedicar a cada quien su tiempo y el andarle jalando es bien estresante a veces (M5).

Algunas de las consecuencias que viven estas mujeres son: migrañas muy fuertes, esofagitis, problemas de la vesícula; o bien la agudización de la hipertensión reactiva o del vitiligo nervioso que se padecen desde la infancia. Otros problemas de salud mencionados por nuestras entrevistadas —que pueden o no estar relacionados con el estrés— son: colesterol alto, disfunción de tiroides, infección de riñones, desórdenes hormonales, fibroquistes, hipoglucemia, endometriosis, desequilibrios de presión y sobrepeso. En la mayoría de las mujeres de este estudio, el detonante de una crisis de salud es el estrés. Aquí un ejemplo: “Fui a parar al hospital una semana con una infección en los riñones. No era otra cosa, que ni hubiera sido tan grave, sino que *más bien era la tensión nerviosa. Era una tensión nerviosa espantosa* (M5)”.

La tensión entre la esfera laboral y la esfera doméstica de las entrevistadas es particularmente relevante en términos del impacto en su salud.

## VIII. CONCLUSIONES

Todas las entrevistadas de este estudio son mujeres destacadas en el ámbito académico del estado de Morelos. La mayoría tiene un proyecto de vida que considera el desarrollo de una familia armoniosa en conjunción con una vida profesional satisfactoria. A pesar de que estas mujeres han logrado por sus propios méritos encontrarse en una situación profesional privilegiada, también están insertas en un entorno social que no es ajeno aún

a los condicionamientos de género tradicionales. Las experiencias de estas académicas líderes que aquí presentamos nos muestran la tensión entre su esfera privada y su esfera laboral. Esta tensión también tiene un impacto en su salud. Asimismo, podemos observar que si bien estas mujeres tienen un alto nivel educativo, en el ámbito privado experimentan condiciones con sus parejas en lo que se refiere al cuidado del hogar y la crianza de los hijos o hijas similares a las de otras mujeres. Según nuestro estudio, la doble jornada no es un problema exclusivo de las mujeres con menos oportunidades educativas y laborales.

Se sugiere que las instituciones y organizaciones consideren las experiencias de las mujeres, en tanto distintas que las de los varones. Se sugiere que tanto mujeres como varones participen en una generación de significados que promuevan una mayor participación en el ámbito doméstico por parte de los varones. Se considera que la apertura de oportunidades para el desarrollo de la función materna y paterna conllevaría a un desarrollo positivo de la sociedad en general. Sin embargo, para ello es necesario que la problemática de la doble jornada de las mujeres sea reconocida tanto por los varones como por las mismas mujeres.

## IX. BIBLIOGRAFÍA

- ACKER, S. y ARMENTI, C. (2004), "Sleepless in Academia", *Gender and Education*, vol. 16, núm. 1.
- CARRASCO, C. (2001), "La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?", *Mientras Tanto*, núm. 82, Barcelona, Icaria Editorial.
- CONACYT, Base de Datos del SNI (2006), "II.52 Miembros del SNI por área, sexo, categoría y nivel", *sitio Internet del Sistema Integrado de Información Científica y Tecnológica*, recuperado en octubre de 2009 de [http://www.sicyt.gob.mx/sicyt/docs/Estadisticas3/Informe2007/Anexo\\_cap2\\_07.pdf](http://www.sicyt.gob.mx/sicyt/docs/Estadisticas3/Informe2007/Anexo_cap2_07.pdf)
- CORLEY, E. y SABHARWAL, M. (2010), "Scholarly Collaboration and Productivity Patterns in Public Administration: Analysing Recent Trends", *Public Administration*, vol. 88, núm. 3.
- GOETZ, J. P. y LECOMPTE, M. D. (1988), *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*, trad. de A. Ballesteros, Madrid, Ediciones Morata.
- GARCÍA-GUEVARA, P. (2004), *Mujeres académicas: el caso de una universidad estatal mexicana*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara-Plaza y Valdés.
- GUOFANG, L. y BECKETT, Gulbahar (2006), "*Strangers*" *os the academy: Asian women scholars in higher education*, Virginia, Estados Unidos, Stylus Publishing.

- PUUSKA, Hanna-Mari (2010), "Effects of scholar's gender and professional position on publishing productivity in different publication types. Analysis of a Finnish university", *Scientometrics*, vol. 82, núm. 2.
- SONNERT, G. y HOLTON, G. (1995), *Gender differences in science careers: the project access study*, New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- TAPIA, M. (2006), *Morelos: capital del conocimiento*, Cuernavaca, Centro Regional del Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM-UNAM).
- TAYLOR, S. y BOGDAN, R (1987), *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados*, Barcelona, Paidós, 1996.
- WOLF-WENDEL, L. y WARD, K. (2003), "Future prospects for women faculty: negotiating work and family", en B. Ropers-Huilman (ed.), *Gendered futures in higher education: critical perspectives for change*, Albano, State University of New York Press.
- ZUCKERMAN, H. *et al.* (eds.) (1991), *The Outer Circle: Women in the Scientific Community*, Nueva York, W. W. Norton.